

A Befogadó Budapest projekt keretein belül végzett reprezentatív kutatás eredményeit tartja kezében. A kutatás célja nem csak az volt hogy tiszta képet kapjunk az esélyegyenlőségi tervekről, hanem az is hogy a munkahelyi esélyegyenlőség összetevőit és lehetőségeit vizsgáljuk. A kutatás bázisául szolgált a Fővárosi Önkormányzat elkötelezettsége, mellyel elindította és minden évben monitorozza a munkáltatók esélyegyenlőséért tett lépéseit.

A kötelezett szervezetek jellemzői

Az Esélyegyenlőségi törvény vezette be az esélyegyenlőségi terv fogalmát, melyet az 50 főnél többet foglalkoztató munkáltatóknak első ízben 2004. december 31-ig kellett elkészíteni a közzsférában.

Az esélyegyenlőségi terv készítésére kötelezettek zömét 50-99 fő munkavállalót foglalkoztató oktatási intézmények teszik ki. További jelentős részarányt képviselnek emellett még –főként a települési hierarchián lefelé haladva- a helyi közigazgatás szervezetei (önkormányzatok) és az önkormányzati fenntartású szociális intézmények is.

A szervezetek legnagyobb részében foglalkoztatnak köztisztviselőket vagy közalkalmazottakat, 25%-uk közhasznú és közcélú munkatársakkal oldotta meg munkaerőigényének egy részét, ezzel szemben csak 18%-uk adott lehetőséget pályakezdők vagy ösztöndíjasok munkatapasztalat gyűjtésére.

Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek javarészában foglalkoztatnak részmunkaidőben alkalmazottakat (70%), míg viszonylag csekély azoknak a száma, akik a munkaidő rugalmas felhasználását lehetővé tennék (13%) munkavállalóik számára. A távmunka, kötetlen munkaidő vagy idénymunka csak elvétve jelenik meg.

A szervezetekben alkalmazottak összetétele

A szervezetek többsége 51-99 fő közötti létszámmal dolgozik, negyedik 100-199 főt foglalkoztat míg mintegy 10%-ra tehető azon munkáltatók aránya, akik 200 főnél is többet foglalkoztatnak.

Magyarország célba ér



Az EQUAL programot az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozza.

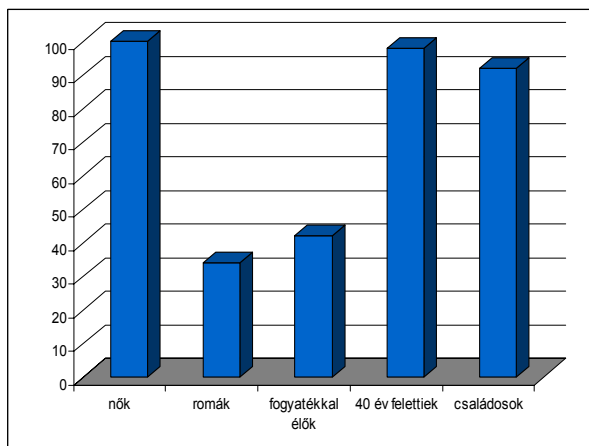
 equalhungary.hu

A közszférában a legtöbb embert **fizikai szakmunkás munkakörökbe** vették fel (34%), ugyancsak jelentős az **ápolók, segédápolók aránya**, akárcsak az adminisztratív munkakörökben dolgozóké.

A közszférába felvettek **14%-a volt pályakezdő**, legtöbben pedagógusként, adminisztratív munkakörben, szakmunkásként, ápolóként kezdték meg itt pályájukat. Jelenleg a közszférában lévő üres álláshelyek közt is a leggyakoribbak az ápoló, szakmunkás, pedagógus, orvos, szakápolói munkakörök. Egyre inkább megfigyelhető az **egészségügyben uralkodó munkaerőhiány** (az betöltetlen státuszok több mint fele ebben a szférában jelentkezik).

Hátrányos helyzetű csoportok

A szervezetek 90%-nak esetén (!) az alkalmazottak több, mint fele nő és 50%-ukban a nők aránya meghaladja a 75%-ot (!).



A mintában szereplő szervezetek **42,6%-a foglalkoztat fogyatékos embereket** úgy, hogy meghatározó részükben alkalmazottaiknak maximum 5%-át teszik ki megváltozott munkaképességű munkavállalók.

És ezen szervezetek **34%-a foglalkoztat roma identitású**

munkavállalókat úgy, hogy mintegy 90%-uk maximum 5%-os részarányban alkalmazza őket.

A mintában szereplő szervezetek csaknem **mindegyike alkalmaz 40 évnél idősebb** munkavállalót. A szervezetek közel kétharmadánál a foglalkoztatottak több, mint felét 40 évnél idősebb alkalmazottak teszik ki.

A szervezetek **92%-a foglalkoztat kisgyermekes munkavállalót.** Csaknem mindegyikükre igaz, hogy az alkalmazott munkavállalók felét vagy ennél kisebb hányadát teszik ki a kisgyermekesek szülők. A *szociális szférában* és az *egészségügyben* a nők foglalkoztatásának koncentrációja meghaladja a többi ágazatban kimutatható koncentrációjuk mértékét. A kisgyermekesek előfordulásának gyakorisága a munkavállalók között a *közigazgatásban* és a *szociális szférában* kiemelkedően magas.

A munkavállalói célcsoportok hátrányai és ezek leküzdésére tett lépések

Nők munkahelyi esélyegyenlősége

A nők munkahelyi esélyegyenlőtlenségének lehetséges okai közül vizsgálatunkban a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségeit neveztek meg leggyakrabban a válaszadók. E problémának az enyhítésére a munkaidő kedvezmény alkalmazása vált gyakorlattá, melynek alkalmazása azonban –elsősorban a munkáltatók számára- nehézségekkel jár.

Fogyatékkal élők munkahelyi esélyegyenlősége

A fogyatékos személyek munkahelyi esélyegyenlőtlenségét a szervezetek három tényezőre vezetik vissza. Egyrészt a munkahelyeken akadályozottak a mozgásban, kommunikációban stb., másrészt nehéz e speciális foglalkoztatotti csoport számára megfelelő munkaköröket biztosítani, harmadrészt pedig előítéletesek velük szemben a munkahelyeken. Foglalkoztatási esélyegyenlőségük javításának két alapvető eszköze a munkahelyek akadálymentesítése és az egészségi állapotuknak megfelelő munkakörök kialakítása.

Romák munkahelyi esélyegyenlősége

A romák munkahelyi esélyegyenlőtlenségének legfőbb okát –alacsony válaszadási hajlandóság mellett- a szervezetek elsősorban alulképzettség-re, a megfelelő szakképzettség hiányára vezetik vissza. Ennek megfelelően a romák foglalkoztatási helyzetének javítását szolgáló eszközként említették meg a roma munkavállalók képzettségének javítására, növelésére irányuló intézkedéseket.

40 év feletti munkahelyi esélyegyenlősége

A 40 év feletti munkahelyi esélyegyenlőtlenségét főként a romló egészségi állapotból és a képzettségbeli hiányosságokból eredő problémákra vezetik vissza a válaszadó szervezetek. A közalkalmazotti illetve köztisztviselői bérezési rendszer költségessé teszi a 40 év feletti munkavállalók alkalmazását.

A kisgyermeket nevelők munkahelyi esélyegyenlősége

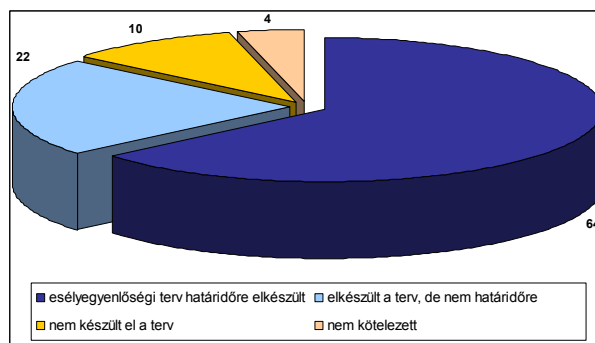
A kisgyermeket nevelő alkalmazottak munkahelyi esélyegyenlőtlenségét főként a munkahelyi és a családi köztöttségek összeegyeztetésének nehézségeire vezetik vissza a válaszadó munkáltatók. E nehézség kezeléséhez leggyakrabban nyújtott segítség az, hogy a kisgyermekesek szabadságolásakor figyelembe veszik gyermekeik iskolai szüneteinek időpontját. Ugyanakkor a kisgyermekesek pozitív diszkriminációja a szabadságoláskor súrlódásokat okoz, és ezzel nehezíti is e csoport foglalkoztatását.

Megkérdeztük a kötelezett szervezeteket, hogy milyen eszközök segítenék őket a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásában. A szervezetek jelentős része ösztönzőnek tartaná a **bértámogatást, a munkahelyi juttatások bővítését, valamint a beruházások és átalakítások pénzügyi támogatását**. Nyilvánvalóvá vált, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelését a munkáltatók a felhasználható anyagi források bővítésével tartják elérhetőnek, alig neveztek meg néhányan a szociális munkás segítségét vagy a civil szervezetek támogatását.

Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás

A reprezentatív mintába került szervezetek meghatározó hányada, **82%-a rendelkezik Esélyegyenlőségi Tervvel.**

Mintegy 12%-uk nyilatkozott úgy, hogy semmilyen olyan dokumentummal nem rendelkezik, amely valamilyen formában lenne képes hatni a különböző munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének növelése irányába.



A legtöbben (a szervezetek 61%-a!) a **Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Irodától kapott segítséget** az Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez. A FEMI előadásokkal, szóróanyagokkal és módszertani CD-vel igyekezett minél szélesebb kör számára biztosítani az Esélyegyenlőségi Tervek elkészítéséhez szükséges információkat. A második leggyakrabban említett információforrásként a szakszervezetek/ munkavállalói érdekképviselői szervezetek szerepelnek a táblázatban, ami érthető, hiszen az érdekképviselői szervezetek munkájának definíciószerűen részét kell, hogy képezzék az esélyegyenlőséget célzó intézkedések. A válaszadók csupán 10%-a említette az érintett kormányzati szervezetet, mint információ forrást.

A válaszadók szerint a tervek elkészítését a feladatról szóló **információk hiányosságai nehezítették** leginkább. A feladat ellátására kötelezettek alulinformáltsága mellett gyakorta jelentett problémát az Esélyegyenlőségi Tervben kötelező elemként szereplő helyzetfeltáráshoz szükséges adatgyűjtés.

Az Esélyegyenlőségi Tervvel rendelkezők jelentős hányada a **2004. év II. félévében fogadta el** az esélyegyenlőség növelésére irányuló dokumentumát. Mintegy 25%-uk a törvényben rögzített határidőn túl fogadta el dokumentumát.

A mintában szereplő szervezeteknek mintegy **13%-a nem rendelkezik** a munkahelyi esélyegyenlőségre irányuló dokumentumokkal. A szervezetek többsége ennek okául az információhiányt illetve azt jelölte meg hogy nem látja szükségesnek a terv elkészítését, annak ellenére hogy számára ez törvényi kötelezettség. A tervvel nem rendelkezők csak mintegy 25%-át nem kötelezte a törvény a terv elkészítésére. A fővárosi önkormányzat által fenntartott szervezetek 11%-ának nincs munkahelyi esélyegyenlőséget szabályozó dokumentuma. Ezeknek a szervezeteknek több, mint a fele azért nem rendelkezik ilyen dokumentummal, mert nem tartja szükségesnek. Természetesen vannak köztük, akiknek ugyancsak nem volt kötelező a terv elkészítése.

Az esélyegyenlőségi tervek tartalma

Az esélyegyenlőségi tervek vizsgálata során megállapítható, hogy a munkahelyi esélyegyenlőséget javító intézkedések főként három területen kerültek kidolgozásra. Egyrészt a **gyermekes munkavállalók** számára, másrészt a **munkavégzés körülményeit** javítják vagy a munkavállalók egészségi állapotával kapcsolatosak; harmadrészt pedig a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók **nyugdíjba vonulását** készítik elő.

E hármasság követi egy hipotetikus munkavállaló élet- és munkaútjának tipikus fázisait, illetve az ezen fázisok során jelentkező munkavállalói igényekre reflektál.

A munkavállalás két meghatározó tényezőjét, a bérezést és a **szakmai előmenetel kérdését az Esélyegyenlőségi Tervek nem** vagy csak nagyon általánosságban tárgyalják. Ennek oka az, hogy a munkavállalás, munkavégzés ösztönzésének e két hagyományos eszközt teljesítményfokozásra használják a munkáltatók a közsféra legjelentősebb részében törvény által szabályozott bérezési rendszer van. A munkahelyi esélyegyenlőség javítását teljesítményalapot nélkülöző béremeléssel vagy kinevezésekkel nem támogatják.

A munkahelyi esélyegyenlőség javítását célzó intézkedések zömének **anyagi konzekvenciái nincsenek** a munkáltatók számára, azonban alkalmasak arra, hogy egyes munkavállalói csoportok munkavégzését megkönnyítsék, munkahelyi közérzetét javítsák illetve esetleg arra is, hogy bizonyos mértékben anyagi előnyt jelentsenek a munkavállalóknak anélkül, hogy annak költségvonzata lenne a munkáltató számára (pl: rendkívüli családi eseményekkor szabadság biztosítása a rendes évi szabadságkeret terhére, rugalmas munkaidő biztosítása a gyedről, gyesről visszatérő nőknek stb.).



Menedzserekkel készített interjúk tapasztalatai

Az interjúk kutatásba bevont vállalatok mindegyike for-profit elven működik, ami alapvetően meghatározza hozzáállásukat a munkahelyi esélyegyenlőség témájához.

A negatív diszkrimináció tilalmának gyakorlatáról mindegyik interjúalany beszámolt. A kutatásba bevont mindegyik vállalkozásnál tilos a munkavállalók megkülönböztetése nem, faj, kor illetve etnikai hovatartozás alapján. A megkülönböztetés engedélyezett és expliciten is felvállalt formája a teljesítmény szerinti megkülönböztetés.

Az interjúkból az derült ki, hogy a hátrányos munkavállalói csoportok közül a **gyermeket vállaló nők munkahelyi esélyegyenlőségét javító intézkedések a leginkább elterjedtek**. Ilyenek például: a gyestről visszatérő nő számára a csökkentett munkaidő biztosítása, részleges távmunka és az osztott munkakör gyakorlata. A **roma identitású munkavállalók** esélyegyenlőségével kapcsolatban szinte kivétel nélkül a negatív diszkrimináció tilalmára vonatkozó gyakorlatról kaptunk információt. A **fogyatékos személyek** munkavállalási esélyeit alapvetően két tényező korlátozza. Egyrészt fogyatékoságuk jellege, másrészt a munkahelyek akadálymentesítése csak részben vagy egyáltalán nem megoldott.

A **40 év feletti munkavállalók** foglalkoztatási esélyegyenlőségével kapcsolatban sokféle gyakorlatról került információ elő az interjúkból. A viszonylag idősebb kollegák alkalmazása a jellemző olyan (pl. banki, pénzügyi) háttérfeladatok ellátásában, amelyek esetén a tapasztalat, megbízhatóság nagyon fontos és azokban a munkakörökben is meghatározó a jelenlétük, amelyek tanácsadói jellegűek, ugyanakkor csak a megbízhatóságuk miatt.

Az interjúkból az derült ki, hogy a **pályakezdők foglalkoztatását** három tényező segíti, könnyíti meg. Az anyagi támogatás, a belső képzések hatása, és az hogy nagyobb kínálat közül válogathatnak.



Befogadó Budapest
EQUAL projekt



**Fővárosi Közhasznú
Foglalkoztatási Szolgálat
Kht.**
1091 Budapest, Üllői út 45.

Telefonszám: 216-0809
E-mail:
koltai@pestesely.hu
Felelős: Koltai Luca,

A **külföldi tulajdonban** lévő cégek közül azoknál, amelyeknél központilag jól kidolgozott dokumentumai és direktívái vannak a munkahelyi esélyegyenlőségnek, a napi munkában is több ötletét, gyakorlati alkalmazását találjuk az esélyegyenlőséget növelő intézkedéseknek. Bár a cégek megmaradnak jobbra a negatív diszkrimináció tilalmánál és pozitív diszkriminációt az előbb említett kötelező reintegráción túl nem gyakorolnak.

A munkahelyi esélyegyenlőséget javító intézkedések mögött meghúzódó **üzleti motívóként** gyakran a diverzitásra törekvés szerepel, ami alatt azt értik a munkáltatók, hogy a cégnél alkalmazottak összetételét úgy kell kialakítani, hogy az leképezze a cég termékeit vásárló kör összetételét. Az így kialakított egyezés segít abban, hogy megismerjék a vásárlói igényeket és kommunikálni tudjanak a vásárlókkal.

Szerkesztő: Koltai Luca
Kutatásvezető: Debreceni Erzsébet

A teljes kutatási anyag illetve más kiadványaink is letölthetőek:
www.pestesely.hu