

DOKTORI (Ph.D.) ÉRTEKEZÉS

KASZÁS-KORÉN ANDREA

Nyugat-magyarországi Egyetem

Sopron

2012

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS	1
1 NŐK A MUNKA VILÁGÁBAN (SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS).....	4
1.1 Nők – család – munka (EGYÉNI SZINT).....	4
1.1.1 Társadalmi és biológiai nem, nemi szerepek – szociológiai szemmel.....	4
1.1.2 Család szerepe a nők életében, háztartási munkamegosztás	9
1.1.3 Fizetett munkával töltött idő	12
1.2 Nők a munkaerő-piacon (TÁRSADALMI SZINT)	15
1.2.1 Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitiká.....	15
1.2.1.1 Munkaerő mint erőforrás, munkaerőpiac, munkagazdaságtan	15
1.2.1.2 Népszámszabványok számbavétel	18
1.2.2 Rugalmas foglalkoztatási formák.....	19
1.2.3 A nők foglalkoztatását érintő Unió irányelvek.....	26
1.2.3.1 Flexicurity: „feloldhatatlan ellentét vagy reális célkitűzés”?	30
1.2.3.2 Magyarország mint uniós tagállam foglalkoztatáspolitikai helyzete	32
1.2.4 Munkaerő-piaci körkép a nők helyzetéről.....	33
1.2.4.1 A nők a munkaerő-piacon Magyarországon – 1880-tól napjainkig.....	33
1.2.4.2 Nők a munkaerő-piacon – számokban, az Unióban és Magyarországon....	35
1.2.5 A női foglalkoztatás legjellemzőbb problémakörei	38
1.3 Nők a munka világában, nők foglalkoztatása (VÁLLALATI SZINT)	42
1.3.1 Nők a munkahelyen.....	43
1.3.2 Munkavállalóbarát vállalati politikák, avagy értékünk az ember (?).....	46
1.3.3 Gyermekvállalás utáni munkaerő-piaci reintegráció.....	49
1.3.4 Munka-magánélet összeegyeztetésének nehézsége	51
1.3.4.1 Kettős teher mint a probléma eredője	52
1.3.4.2 Kik a családbarátság fő érintettjei?	54

1.3.4.3	Javaslatok az összehangolás megvalósítására.....	55
1.3.5	Családbarát munkahely	56
1.3.6	Nők foglalkoztatásával kapcsolatban érintett legfontosabb HR-területek	59
1.3.7	Eredményesség mérése.....	60
2	A KUTATÁS TARTALMA, MÓDSZERE, INDOKLÁSA	62
3	EMPIRIKUS KUTATÁS EREDMÉNYEI.....	65
3.1	A kérdőívek általános adatai.....	65
3.2	Nők – család – munka (EGYÉNI SZINT).....	68
3.2.1	Háztartási munkamegosztás.....	69
3.2.2	Nők és munkavállalás, munka szerepe a nők életében.....	75
3.3	Nők a munka világában (VÁLLALATI SZINT).....	80
3.3.1	Nők foglalkoztatása, nők a munkahelyen.....	80
3.3.2	Munkahelyi esélyegyenlőség	83
3.3.3	Családbarát szemlélet	85
3.3.4	Gyermekvállalás utáni reintegráció.....	102
3.3.5	Munka-magánélet egyensúlya – Wlb-politika	107
3.3.6	Atipikus foglalkoztatás.....	113
3.3.7	Vállalati kultúra.....	124
3.4	Új tudományos eredmények	128
4	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK	132
	ÖSSZEFOGLALÁS	139
	SUMMARY	141
	KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	411

Ábrajegyzék

1. ábra:	Nők foglalkoztatottsága (2007)	36
2. ábra:	Esélyegyenlőség versus sokszínűség	47
3. ábra:	A nők foglalkoztatását összefoglaló modell.....	130

Táblázatjegyzék

1. táblázat:	A két kérdőív kérdéscsoportjai	63
2. táblázat:	A családbarát vállalati intézkedések hozadéka	96
3. táblázat:	A családbarát szemlélet terjedésének gátló tényezői	98
4. táblázat:	A Díj odaítélésének hatása.....	100
5. táblázat:	A nők munkaerő-piaci helyzete egyéni, szervezeti és társadalmi szinten	128

BEVEZETÉS

*„Feladatunk és célunk, hogy az ember azonos mértékével élhessen és mérhessen férfi és nő egyformán”.
(H.Sas Judit)*

A „**nőkérdés**” nem újkeletű, hiszen évtizedek óta foglalkoztatja már a kutatókat. Koncz Katalin a '80-as évek végén megjelent könyvében¹ is alaposan elemzi a nők munkaerő-piaci helyzetét, annak problémáit és következményeit. Sajnálatos módon a húsz évvel később megjelent könyvében is ugyanazokat a kérdéseket boncolgatja; ami jelzi, hogy lényegi előrelépés nem igen történik; és igazolja, hogy nem divatos és feminista „eszméről” van szó, hanem annál sokkal fontosabb és összetettebb, társadalmi szinten is lényeges kérdésről.

A nők **családban és társadalomban betöltött szerepe** az évszázadok során sokat változott. Azonban vannak olyan jellemzők, amelyek nagyon mélyen, „megkövesedve” még mindig jelen vannak, és a fejlődés útját állják. Hazánk számos patriarchális jegyet megőrző társadalma olyan mély gyökereket jelent, hogy az idők során rögzült családi szerepeket konzerválja. Évszázados tradíció, hogy a nő helye a tűzhely mellett van, feladata a szülés és gyermeknevelés, a háztartás vezetése. Ezt a családmodellt megváltoztatja a nők tömeges munkába állása, mely következtében a **kétkeresős családok** általánossá válnak. Mindez hatással van a háztartási munkamegosztásra, a munkaerőpiac nyújtotta lehetőségekre, esélyegyenlőségre, rugalmas foglalkoztatási formákra, **szervezetben jellemző családbarát intézkedésekre** és vállalati kultúrára is.

A kutatás célja, hogy a nők foglalkoztatását fejlessze; mind a hazai vállalati gyakorlat, mind pedig a nők mint munkavállalók munkához való hozzáállásának a szempontjából megítélve, feltárja a jövőbeli lehetőségeket. A kutatás az alábbi kérdésekre keresi a választ:

- A tradicionális szerepekből lehet-e elmozdulás? Vajon a társadalomban betöltött szerepeket mi szabja-e meg?
- Maga a munkamegosztás jogossága nem vitatható, de vajon a rögzült szerepmodellek megváltoztathatók-e? Szükség van-e rá egyáltalán? Fontos és megvalósítható-e, hogy a nők ugyanolyan esélyekkel éljenek, mint a férfiak?
- Az esélyegyenlőség miképpen valósul meg a vállalati gyakorlatban?
- Jogos kérdés: hol van a határ a munka és a privát szféra egyensúlya között? Kell-e választani a család és hivatás között?

¹ Koncz Katalin (1988): Nők a munkaerőpiacon

- A vállalatoknak miért éri meg, ha figyelembe veszik mindezt? Milyen ki nem használt lehetőségeket rejt számukra? Mitől családbarát egy munkahely és az összefügg-e a munkavállalók elégedettségével, megtartásával, a vállalat ismertségével?
- Milyen hozadéka van a családbarát intézkedéseknek egyéni, vállalati és társadalmi szinteken?

Úgy gondolom, hogy a munkaerő-piacon ki nem használt tartalékról van szó. Hiszek abban, hogy a legjobb üzleti eredményeket kiegyensúlyozott munkavállalók tudják nyújtani hatékony munkavégzésük és lojalitásuk révén, amely alacsonyabb fluktuációt és a munkaadói márka javulását is eredményezi.

A kutatás célja az alábbi hipotézisek vizsgálata, igazolása:

H1: Interdiszciplináris megközelítés az irányadó, mert szociológiai, foglalkoztatáspolitikai, gazdasági területeket is érint a probléma.

H2: A nők kedvezőtlen helyzetben vannak a gyorsan változó **munkaerő-piaci környezetben**. A segítséget jelentő **rugalmas foglalkoztatási formák** hazánkban nem eléggé ismertek és alkalmazottak.

H3: A hagyományos családi szerepmintákban kicsi az elmozdulás, és ez a nők meglévő munkaerő-piaci hátrányát tovább növeli.

H4: A kétkeresős családmódel általánossá válásával a nőkre háruló **kettős teher** stabilizálódik és **konzerválódik**.

H5a: A nők foglalkoztatása számos előnnyel bír, ugyanakkor vannak olyan tényezők (mint pl. gyermeknevelésből eredő nehézségek), amelyek visszavetik alkalmazásukat. Előmenetelüket illetően az **üvegplafon-jelenség** a hazai vállalati gyakorlatban **általánosnak** mondható, amely mögött a hazai társadalmi értékrendszer, patriarchális szemlélet és a kettős teher stabilizálódása áll.

H5b: Ha a munkáltató számára érték a munkavállalókról való gondoskodás és a sokszínűség, az **esélyegyenlőségre is különös figyelmet fordít**. Az egyenlő bánásmód formalizáltsága és tényleges megvalósulása a hazai vállalati gyakorlatban még nem kellően elterjedt.

H5c: A nők beosztásával összefügg a gyermekvállalási hajlandóság és a munkaerő-piacra való visszatérés ideje: minél magasabb pozícióban van a női munkavállaló, annál kevésbé vállal gyermeket, illetve annál rövidebb ideig marad távol a munka világától, mert a kieső idő versenyhátrányt jelent(het) számára.

H5d: A **munkavállalók elégedettsége és a munkahely családbarát jellege összefügg**. A családbarát intézkedések bevezetése **számos előnyt** jelent nem csak egyéni és szervezeti, hanem társadalmi szinten is. Azonban a hazai gyakorlatban számos tényező áll a szemlélet terjedése útjában. A népszerűsítést szolgáló Családbarát Munkahely Díj sem eléggé (el)ismert a szervezetek körében. Összességében nagyon **lassú fejlődési tendencia** jósolható a szemlélet terjedését illetően.

H5e: A **munka-magánélet összehangolása** egyre **fokozottabb figyelmet érdemel**, mert ha nem fordítanak rá kellő hangsúlyt, akkor az egyén munkájának és magánéletének minősége és a szervezet eredményessége egyaránt romlik. **Kedvező** a szervezetek számára is, mert a munka minőségére és a megtartásra is hatással van.

H5f: Azon szervezeteknél, ahol **érték a munkavállaló**, ott **fontosnak tartják a dolgozók elégedettségét és a családbarát intézkedések kommunikálását is**. A családbarát szemlélet tekintetében **élenjáró szervezetek** számára kiemelt fontosságú a munka-magánélet összehangolása, a wlb-intézkedéseket a munkavállalók meghálálják és a szervezet reputációja is javul.

Ámbár egyre többen ismerik el az emberi erőforrás értékalkotó szerepét, a munka-magánélet összehangolásának kedvező hatásait, a **tényleges, gyökeres (főleg szemléletbeli) változás még várat magára** hazánkban.

1 NŐK A MUNKA VILÁGÁBAN (SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS)

Mindannyian számos szerepet töltünk be életünk folyamán, melyek befolyással vannak egymásra. Nekünk, nőknek, két alapvető szerep összehangolása jelenti a legnagyobb kihívást. Egy tradicionálisé, hogy hagyományos értelemben nők, így feleségek, anyák legyünk, háztartást vezessünk, gondoskodjunk; s egy újé: vegyünk részt a pénzbeni jövedelemszerzésben családi szinten, legyünk önállóak, a társadalom aktív, egyenrangú szerepvállalói. A nehézség abból fakad, hogy a háztartási teendők és a munkahelyi feladatok gyakran konfliktushelyzetet teremtenek. Ezt **kettős tehernek** nevezik, amely az életpálya alatt egyre **kumulálódik**. Ennek megfelelően az értekezés az egyéni szintről indul, majd elemzi a nők munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzetét.

1.1 Nők – család – munka (EGYÉNI SZINT)

A nők családban és háztartásban betöltött szerepe, a nemek közötti munkamegosztás is fontos befolyásoló tényezője a munkaerő-piaci aktivitásuknak. Mind a család és a háztartás, mind pedig a munka világát tekintve gyakran említik a „férfias” és „nőies” kifejezéseket. Vajon mi adja a feminin és maszkulin jellegeket? Ennek eredete a társadalmi nemből (**gender**) vezethető le. Egy 2005-ben megjelent, társadalmi nem kérdésével foglalkozó könyv frappáns címe: „Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?”, jól jelzi, hogy a korábban tradicionális női szerepek változását, bővülését. A nemek kutatása hosszú, göröngyös utat járt be a mai Gender Mainstreaming (továbbiakban GM) koncepcióig. Ez nem csupán az általános nemi esélyegyenlőség területét érinti, hanem a **munkaerő-piacon** is jelentős **változásokat** hoz. Egy mikrogazdasági fókuszú dolgozat szempontjából is fontos szót ejteni arról, hogy a munka mit jelent a nők életében. E szociológiai megközelítés alapot és magyarázatot ad arra, hogy milyen minőségben és szerepben vesznek részt a nők a fizetett munka világában.

1.1.1 Társadalmi és biológiai nem, nemi szerepek – szociológiai szemmel

Nők vagyunk és férfiak. Különbözünk egymástól, nem vitás. Velünk született vagy kulturálisan örökített tanult szerepekről van-e szó?

A problematikát jól tükrözi az angol terminológia, amely két különböző szóval (sex, gender) fejezi ki a nemeket, és a kutatók szintén kettébontják: biológiai és társadalmi szempontok szerint vizsgálódnak. Mi a különbség e két kifejezés között? A **biológiai nem** (sex) a velünk született, anatómiai és fiziológiai különbségeken alapuló nemeket jelenti, ez senki által nem vitatható. A **társadalmi nem** (gender) ezzel szemben a nem genetikai eredetű nemek közti

különbségekre utal. A kifejezés 1970-ből Amerikából származik, és azokhoz a nemi szerepekhez kötődik, melyet a társadalom, illetve a kultúra hoz létre és formál; amelyeket megélünk, elvárunk tőlünk és továbbtáplálunk gyermekeinkbe. (Keveházi, 2009:34). Andorka (2006:331) megfogalmazása szerint **a gender szerepek azok a különböző tevékenységek, magatartásformák, melyeket a társadalom elvár a két nemtől.** Ez a nemek közötti eltérések szociológiai-pszichológiai megközelítése.

A **szociológusok**at megosztja a nemekkel kapcsolatos vélekedés. Giddens (2008:195-196) azt hangsúlyozza, hogy a nemi szociológiára vonatkozó vizsgálatok eredménye – melyet a *funkcionalisták* is osztanak – szerint a társadalmi, tanult szerepek kulturálisan alakulnak ki, és ez adja a férfiak és nők különböző funkcióit a társadalomban. Így a nemek közötti munkamegosztáson alapuló eltérő nemi szerepek adják a különbségek alapját, mely a társadalom számára is előnyös. A technika fejlődése miatt azonban a fizikai erőnek egyre kevesebb már a szerepe; a nők is el tudják látni többnyire azokat a foglalkozásokat, melyeket a férfiak. Ezzel ellentétben a *konfliktuselméleti iskola* tanai a férfiak nők feletti elnyomó erejét hangsúlyozzák. Kiemeli, hogy ez az egyik legáltalánosabb és legrégebb olyan egyenlőtlenség, amely a mai napig fent is maradt. Andorka (2006:331-333) szerint ez a megközelítés jelenti a feminista mozgalmak nők egyenjogúságáért folytatott harcának az alapját. Ezért van szó külön nőkről és férfiakról, holott elég lenne **állampolgárokról, emberekről beszélnünk.**

Látható tehát, hogy **mi számít nőiesnek és férfiasnak, azt alapvetően nem a biológia, nem a genetikai jellemzők, hanem a társadalom határozza meg leginkább, és így a nőktől és férfiaktól elvárt szerepeket, magatartásformákat is főként az definiálja.**

A **nemi egyenlőtlenségek** (patriarchátus) témájával több kutató is foglalkozott. Walby (1992 In Andorka, 2006:334) a különbözőségek öt fő területe között kiemeli a nemek eltérő részvételét a háztartási és a kereső munka terén. Chafetz (1990 In Andorka, 2006:335) az egyenlőtlenségeket makrotársadalmi szintről mikroszintű kapcsolatokig vezeti le hangsúlyozva, hogy minél élesebb a nemek közötti munkamegosztás, annál magasabb bért kap a férfi, így a nemek közti bérkülönbség ollója nyílik és egyre szilárdul, ami a családi kapcsolatokban is a férfi dominanciáját erősíti. Blumberg (1991 In Andorka, 2006:335) szerint a nők férfiak általi elnyomását nagyban meghatározza, hogy a nő milyen anyagi helyzetben, mennyi jövedelemből él. Littig (2002:124) is kiemeli, hogy a nemekre érzékeny szociológiai-gazdasági kutatások leginkább a nem-specifikus feltételekre és következményekre helyezik a hangsúlyt, így a nemi egyenlőtlenségek megszüntetését célozzák és az ezzel kapcsolatos problémák definiálását, hatékony megoldását, mindezt úgy, hogy **több tudományterületet átívelő megközelítésről** van szó.

Hazai vizekre evezve, a **társadalmi nemek kutatása** sokáig elhanyagolt terület **Magyarországon**. A 20. század második felében zajló politikai, társadalmi változások a hagyományos női szerepekben is elmozdulást idéznek elő. Miután az első világháború idején jogilag, politikailag egyenjogúvá teszik a nőket (Buda, 1985:94), az '50-es években megvalósuló extenzív iparpolitikában a női munkaerőre is szükség van, így a nők tömegesen állnak munkába. A **szocialista érában** az egyenlőségeszme csupán **elvi egyenlőséget** jelent: a munkára teljes mértékben kiterjed, és a közéletben való részvétel is elvárt. Ugyanakkor a női szerepek kiszélesedésével a háztartási feladatok megosztása nem változik, így ez a teher szintén a vállukon marad. **A szocializmus tehát egyrészt társadalmi normává teszi a kétkeresős családmódellet, másrészt pedig a hierarchikus férfi-női viszonyokat manifesztálja**, holott pont ezzel ellentétes eszmét hirdet. A „nőkérdés” az öntudatos, élharcos nőkre vonatkozik, jobbra negatív hangzattal kelt, holott a nők valójában semmilyen szférában nem egyenlők. A **'60-as években** lezajló középfokú oktatási expanzió következtében **a nők munkaerő-piaci lehetőségei szélesednek**. (Schadt, 2005:157-158). Lévai (2005:174) kiemeli, hogy míg más országokban az esélyegyenlőségi politika egyre inkább napirendre kerül, hazánkban a **tradicionális értékek felerősödése** válik jellemzővé a rendszerváltás utáni években. Schadt (2005:156-168) egyetemi hallgatók körében végzett felmérése arra utal, hogy e mögött nem a fiatalok nézetei, hanem családi és társadalmi minták állnak. Bár a hallgatók körében **az esélyegyenlőség már teljesen természetes jelenség** és ezt el is ismerik, az otthoni nevelés és szocializáció miatt **mégis hajlandóak a tradicionális értékek mellett kitartani**. Mára már **számos szervezet**², kiadvány, folyóirat (pl. Replika, Esély) foglalkozik a „nőkérdéssel”, s néhány egyetemen önálló diszciplínát is jelent a társadalmi nemek vizsgálata (gender-studies). **Az esélyegyenlőség fogalma tehát jól láthatóan beleivódik a mindennapi szóhasználatba, de az lassú folyamat, hogy letisztázódjon, valójában mit is értsenek rajta, nem is beszélve a gyakorlati megvalósulásáról.**

Hogy a mostani, esélyegyenlőségi politikák fő üzenetét megértsük, érdemes megvizsgálni azt a rögzös utat, amit a nőkkel kapcsolatos társadalmi felfogások idáig bejártak. A nők a 20. századig a modern társadalmakban is minden tekintetben alacsonyabb szerepet töltenek be, és ennek megfelelően – a gyerekekhez hasonlóan –szavazati joguk sincs. (Keveházi, 2009:33) Ugyanakkor más egyenlőtlenlégek leküzdése is egyre fontosabb kérdéssé válik. A 19. század végén elhíresült szüfrasztett-mozgalom követelése például a nők választójoga mellett a

² Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség, Magyar Nők Szövetsége, Magyar Női Érdekvégyenesítő Szövetség, Jól-Lét Közhasznú Alapítvány, Budapest Esély Nonprofit Kft., SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány, Magyarországi Női Alapítvány (MONA), Regina Alapítvány, Equal Hungary, Vezető Nő Konferenciasorozat stb

munkaerő-piacon való részvétel növelésére is kiterjed. Az esélyegyenlőség átfogó megteremtése iránti követelések mégis csaknem száz évet váratnak magukra, s azt követően alakulnak ki, hogy az **1970-es, '80-as** években már egyre nagyobb **tömegben** jelennek meg **nők a munkaerő-piacon.** Ebben a korszakban jelenik meg követhető mintaként az a nőtípus is, aki már határozottabb és érvényesülését egyre inkább előtérbe helyezi. Ez a magatartás az 1990-es években még inkább elterjed. Szintén ugyanerre az időre tehető a **nemek kiegyensúlyozásának** előtérbe kerülése. Ekkor kerül válságba a **tradicionális családmódel,** és megkezdődik a hagyományos háztartási munka- és szerepmegosztás **elutasítása,** ami a korábbi generációknál nem is kérdés. **1999-re** megszületik a nyugati feminista mozgalmak fontos eredménye, miszerint a nemek közti egyenlőség megteremtése az **Európai Unió legfontosabb céljai közé kerül.** A GM koncepciója szerint a nemek egyenlően részesüljenek a társadalmi javakból, és minden politikai döntés és intézkedés a társadalmi egyenlőséget kell, hogy szolgálja.

Makro-, illetve társadalompolitikai intézmények korábban nem fordítanak erre a témára különösebb figyelmet. Kardosné (1999:36-65) rávilágít a fontosabb **fejlődés szintekre.** Az első jelentősebb esemény (**Nők Mexikói Világkonferenciája**) **1975-ben** történik „Nők évtizede” folytán. 1979 végén az ENSZ elfogadja a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés ellen a CEDAW³ Egyezményt, és megalakítják a „Nők helyzetével foglalkozó bizottságot”. **1980-ban** rendezik meg a második, nőkkel foglalkozó ENSZ-konferenciát **Koppenhágában,** majd létrehozzák a Nők és Férfiak Egyenjogúságának Bizottságát is. **1985-ben** kerül megrendezésre a harmadik ENSZ-konferencia Nairobiban. Ezt követően veszi fel a témát az Európai Tanács a programjába. 1986-ban az általa összehívott Első Miniszteri Konferencián már kitérnek a gyermeknevelési támogatások, gyermekintézmények, férfiak háztartási munkában való részvétele, és a nők magasabb iskolai végzettségének támogatása kérdéseire, a szegregáció csökkentésére. A fenti bizottság mandátumának lejártával megalakul az „Európai Bizottság a Nők és Férfiak Egyenjogúságáról” (1987-1992). E bizottság **Nyilatkozata az emberi jogok alapvető alkotóelemének** deklarálja a **nemek közötti egyenjogúságot.** Ezt az Európai Tanács az **egyenlő bérezés, egyenlő előremenetel, és a foglalkozáshoz való hozzáférés területén is** fontos alkalmazandó elvnek tartja.

³ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

A későbbiekben megváltoztatják a nevét („A Nők és Férfiak Egyenlőségével Foglalkozó Állandó Bizottság”), jelezvén, hogy a „nőkérdés” egyre nagyobb hangsúlyt kap; és elemzésre kerül a multidiszciplináris stratégiák szükségessége a családi, szakmai és politikai élet összehangolása érdekében. Ekkor már kiemelt szereppel bír a **szemléletformálás**. A **Pekingben** megrendezésre kerülő ENSZ-világkonferencia (1995) után az Európai Tanács létrehozza a szakértői csoportját a nemzeti egyenjogúsági politikák vizsgálatára, amely megállapítja, hogy a nők a politikai és gazdasági életben egyaránt alulreprezentáltak, így a GM nemcsak eszköz, hanem stratégia is ennek javítása érdekében. Ennek megfelelően a **Nők és Férfiak Egyenlő Esélyeit** előmozdító 4. Közösségi **Akcióprogramban** (1996-2000) külön rendelkezés vonatkozik a GM-re. A közép-kelet-európai tagállamokban konferenciákat, fórumokat rendeznek évről-évre, ahol a nemek közti egyenjogúságot vizsgálják, kitérve arra, hogy a piaczgazdaságra való átállás milyen hatásokat okoz a **nők foglalkoztatásában**, munkanélküliségében, hogyan változnak a **nemi szerepek a családban**, milyen új irányok (pl. rugalmas munkaszervezés) jelennek meg. Kiemelik a **jogi háttér, szemléletformálás, nevelés és a régi sztereotípiák kiiktatásának kérdéseit is**. Ugyanakkor a tényleges megvalósítás messze elmarad a céloktól. Stratigaki (2005:165-183) nyolc évvel a GM koncepció kibocsátása után élesen bírálja a politikákért felelősöket, amiért az elképzelést nem váltják valóra, s az csak csekély mértékben járul hozzá az esélyegyenlőség érvényesüléséhez. Úgy látja, hogy bár a döntéshozók elismerik fontosságát, a gyakorlati megvalósulása mégis manipulált. Ez abban nyilvánul meg, hogy az esélyegyenlőség kívül marad a fő politikai területeken, holott az radikálisan átalakítaná az EU intézményein belül jellemző politikai folyamatokat. Ezért felhívja a figyelmet a GM-elv eredményességének mérésére a döntéshozatali testületekben.

Bár e hosszú folyamat nemzetközi, a hazai szemléletre is hatással van, és a magyar jogalkotást, valamint normákat is érinti és befolyásolja. A magyar kutatók, szociológusok közül Buda (1985:96-97) megkérdőjelezi, hogy a társadalmi fejlődésnek tényleg a nemek egységes értékrend szerinti megítélés-e az útja. Úgy véli, hogy az egyenjogúság az individualista értékrenden, egyenlő hatalmon és önmegvalósításon nyugszik. A **magyar politikai gyakorlatban** az esélyegyenlőség és a GM-koncepció még nem mondható stratégiainak. Lévaival (1999:36-37) teljesen egyetértek, miszerint **ezt a társadalmi közöny, patriarchális örökség és az esélyegyenlőségi ügy elszigeteltsége** okozza. Ezt még tovább rontja a távmunka program leállítása (1998), a részmunkaidő napirendről való levétele, az Egyenlő Esélyek Titkárságának megszüntetése, a nők elhelyezkedését segítő képzési és reintegrációs programok hiánya is. Kiemeli azt is, hogy a gyermekgondozási támogatások

rendszerének átalakítása a nőket ismét másodlagos munkaerő-piaci kategóriába sorolja, gyengítve az amúgy sem rózsás munkaerő-piaci helyzetüket.

A nemek közti esélyegyenlőség mérésére szolgál a **GENDER GAP index**. (1. Melléklet) A 2009-es felmérés alapján Magyarország a 115 országból a 65. helyen áll.⁴ E szerint a döntéshozatalban érvényesül legkevésbé az egyenlőség, és az oktatásban leginkább.

1.1.2 Család szerepe a nők életében, háztartási munkamegosztás

A társadalomban végbement olyan változások, mint a nők tömeges munkába állása, a mezőgazdasági szektor csökkenő és a terciér szektor növekvő szerepe a nők életében jelentős elmozdulást, új funkciók megjelenését, mások átalakulását, eltűnését hozzák. Ez természetesen a családi szerepekre is hat, ugyanakkor a családszociológiai kutatások szerint azok tartalma és struktúrája nagyon lassan alakul át. **A család fontossága, a családban betöltött szerep, a háztartási teendők nemek közötti megosztása mind-mind hatással van arra, hogy a nők mikor és milyen minőségben jelennek meg a munkaerő-piacon.**

A **családok formája**, illetve jellemzői – különösen történeti távlatban, de a változások mai felgyorsulását tekintve is – **jelentős átalakuláson** mennek át. A **nukleáris (kis-) család** – Stone (1980 In Giddens, 2008:173) szavaival élve – „nyitott, rideg érzelemmentes, tekintélyelvű intézmény”, és a mai családforma (melyet már érzelmi szálak is összefognak) kialakulása az 1800-as évekre tehető. **A nő feladata** leginkább a **feleség-szerep** betöltése, így az **kizárólag a háztartási teendők ellátására és gyermeknevelésre** korlátozódik. **A férfi mint fő kenyérkereső** biztosítja a család megélhetését. (Giddens, 2008:172-175) Ezt Molnár (1981:80) is megerősíti, hiszen azt vallja, hogy „*Az első ipari forradalom tehát kialakította és konzerválta a nők alárendelt társadalmi helyzetét. A nukleáris kiscsalád a nemek egyenlőtlenségének és a nő hátrányos társadalmi és családi helyzetének megtestesítője lett.*” Parson (1956 In Giddens, 2008:195) szerint ekkor a család legfontosabb funkciója az elsődleges szocializáció (a kulturális normák átültetése) és a személyiségstabilizáció (érzelmi háttér a felnőtteknek). A később megjelenő feminista mozgalmak bizonytalanná teszik a „család mint a béke szigete” koncepciót az egyenlőtlen hatalmi viszonyok, munkamegosztás és feladatok miatt. **A nők kettős szerepe stabilizálódik.** Az elmúlt évtizedekben a nukleáris **családszerkezet** véglegesen **meginog**: növekvő válások, csonka családok, újraraházasodások jellemzők és **új családformák** terjednek el. Ehhez hozzájárulnak a **kedvezőtlen hazai demográfiai adatok**.⁵

⁴ A nemzetközi nőnap alkalmából (2010)

⁵ A demográfiai folyamatok regionális különbségei, 1980-2007 (2008)

- 1980 óta a születésszám a halálozási szám alatt marad.
- Csökken az általános termékenységi szám: míg 1980-ban ezer szülőképés nőre 57,6 élveszületés jut, addig 2008-ban csak 40,5. A teljes termékenységi arányszám 1,35.⁶
- Kitolódik a gyermekvállalási kor: míg 1970-ben a legtöbben 20-24 éves korban születték első gyermeküket, ma ez 30-34 éves korban történik.⁷
- Házasságkötések számának csökkenése: 1970-ben a 15 éven felüli nők 63,8%-a házas, 2009-ben 43,9%-uk.⁸ A válások száma 1960-ban 16590, 2008-ban már 25155.⁹
- Az átlagos házassági életkor 2008-ban férfiaknál 33,7 év, nőknél 30,7 év.¹⁰

A családszerkezetben történő jelentős változások ellenére úgy gondolom, a család mint stabil intézmény fennmarad a társadalomban.

Vági (1985:213-234) úgy fogalmaz, hogy a háztartáshoz kapcsolódó **otthoni munkának** „azokat a munkatevékenységeket nevezem, amelyeket az emberek családi munkaszervezetek tagjaiként önmaguk, családjuk, saját fogyasztásuk számára végeznek.” Giddens (2008:571) szerint a jótékonyági tevékenységek és önként végzett munka is ide tartoznak, hangsúlyozván, hogy a háztartási feladatokon túl, ezeknek a **nem fizetett tevékenységeknek** is fontos szerepe van a társadalomban.

A családi munkamegosztást az időmérlegek, háztartási statisztikák, életmód-vizsgálatok elemzik. Az időmérleg-vizsgálatok a különböző tevékenységekre (keresőtevékenység, tanulás, háztartási munka, vásárlás, gyermeknevelés stb) fordított napi időt vizsgálják. Magyarországon bár a '60-as években megkezdődik a **háztartások modernizációja, mégsem rövidül** számottevően a **háztartási munkával töltött idő**. Vági (1985:213-234) szerint ebben szerepet játszik a szükségletek minőségi változása, a nők munkanapjainak hossza, a háztartási technika gazdaságos használatának figyelmen kívül hagyása. Andorka (2006:340-341) is igazolja, hogy alig változik a háztartásra fordított idő nagysága, melynek alátámasztására egy közel húsz éves periódust (1977-1993) elemez. Megállapítja, hogy a **férfiak** 1977-ben a nők által **háztartásra fordított idő egyharmadát töltik otthoni munkával**, és **1993-ig lényeges változás nem történik** e tekintetben. Állítja, hogy a társadalmilag kötött tevékenységekre (tágabb értelemben vett munka) a nők a vizsgált közel 20 évben mindig több időt fordítanak naponta, mint a férfiak, és így a szabadidős tevékenységekre kevesebb idő jut.

⁶ Nők és férfiak Magyarországon, 2008 (2009:18)

⁷ Nők és férfiak Magyarországon, 2008 (2009:22)

⁸ Nők és férfiak Magyarországon, 2008 (2009:5)

⁹ Nők és férfiak Magyarországon, 2008 (2009:14)

¹⁰ Nők és férfiak Magyarországon, 2008 (2009:12)

Ez nem csak hazánkban, hanem EU-szinten is elmondható. **Az Unióban átlagosan heti 25,5 órát töltenek a nők háztartásban, hazánkban 26,3 órát.** (2. Melléklet) **A férfiak ennek az időnek szintén kb. egyharmadát szánják otthoni feladatokra mindkét tekintetben.** A legtöbb háztartásban eltöltött idő a holland nőknél és férfiaknál látható; és a legkevesebb a litván nők és a spanyol, osztrák és német férfiak esetében.

Sik-Szép (2001:176-197) mutat rá arra a lényeges tényre, hogy a **házimunka eredményét a fizetett munkához képest sokkal nehezebb mérni.** Míg a nők fizetett munkával töltött ideje kb. 10%-kal alacsonyabb a férfiakénál, az otthoni munkával töltött idejük 200%-kal több, így átlagosan 30%-kal több órát töltenek munkával, mint a férfiak. A háztartási munkák közül a férfiak leginkább a mezőgazdasági, ház körüli és építési-javítási munkákat látják el, míg a nők a főzésre, takarításra és a gyermekek ellátására fordítják a legtöbb időt.

A SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány egyik kutatása¹¹ azt elemzi, hogy ha a nők vállalkozást indítanak, az miként befolyásolja az otthoni munkával eltöltött idő hosszát. A felmérés szerint **a nők 60%-a ugyanannyi háztartási munkát lát el, mint azelőtt,** a vállalkozással együtt járó feladatok mellett. Ezt egy másik felmérés¹² is alátámasztja, amely szerint még ha a nőnek magasabb a keresete, akkor is rá hárul a háztartási munka 80%-a. (Soltész et al., 2006:5) A fentiek igazolják, hogy hiába fejlettebb a háztartások felszereltsége, több a munkalehetőség, továbbra is a nők végzik az otthoni teendők nagy részét, azaz a **kettős teher** jelenség **stabilizálódik, konzerválódik.**

2000-ben a Generations and Gender Programme 14 európai országban vizsgálja a családi munkamegosztás jellemzőit. Pongráczné-Murinkó (2009:95-116) a francia, magyar, orosz és német helyzetet mutatja be. Mindegyik ország korábban felülről vezényelt, kétkeresős családmódellemmel jellemezte. E kutatás szerint is a magyar **nők végzik a legtöbb házimunkát (3,3-szor annyit, mint férfiak)** és a férfiak napi házimunkája nem számottevő, leginkább a ház körüli kisebb javításokban és a bevásárlásban vesznek részt. Hangsúlyozza, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségű nők a férfiaknál jóval több házimunkát végeznek (3,7-szer), míg a felsőfokú végzettségűek esetében ez a különbség 2,5-szeresére csökken. Érdekes, hogy bár a magyar nők végzik a legtöbb házimunkát, mégis hazánkban jellemző a **legkevesebb, az otthoni munkamegosztásból eredő konfliktus** (60% szerint soha nem jellemző), megerősítve a tényt, hogy **a nők elfogadják a hagyományos munkamegosztással járó feladatokat.** Ezt alátámasztja a kutatásnak azon része is, amely az országokat a tradicionális és emancipált beállítottság szerint csoportosítja. Ilyen megközelítésben **Magyarország a**

¹¹A Vas megyei vállalkozónők aktivitásának elősegítése (1995, 2004) (In Horváth et al. ,2006:29-41)

¹²KSH Időmérleg-felvétele (1999/2000)

legtradicionálisabb és legkevésbé emancipált. A konzervatív szemlélet a magyar és az orosz, az egalitárius beállítottság pedig inkább a német és francia nemzetekre jellemző.

1.1.3 Fizetett munkával töltött idő

A nemi szerepek biologizáló felfogása nemcsak a családban kialakult szerepeket határozza meg, hanem a munkára is kiterjed. Így **akik nem fő kenyérkeresők, a munkaerő-piacon is csak az alacsonyabb presztízsű pozíciókban jelenhetnek meg.** Ezáltal a sztereotípiák **újratermelik az** amúgy is létező **egyenlőtlenségeket.** (Keveházi, 2009:33-38)

Giddens (2008:571) megfogalmazásában a (fizetett) **munka** „*Mentális és fizikai erőfeszítés kifejtését kívánó feladatok végrehajtása, melynek célja az emberi igények kielégítését célzó javak és szolgáltatások létrehozása*”. Sullerot (1971) nevéhez kötődik a munka nők életében játszott szerepének történeti áttekintése, az ókortól napjainkig.

A fizetett munka korábban csak a férfiak világa volt. Az iparosodás idején az otthon és munkahely már szétszakad egymástól, és az otthoni teendőket a nőkhöz, az „igazi munkát” pedig a férfiakhoz kötik. A 20. század elejéig így a nők általában alacsonyabb pozíciókat töltenek be. Pedig már 1864-ben írja Trefort Ágoston, hogy **„mert alig van társadalmi funkció, melynek teljesítésére a nő képes nem volna”.** Az első világháború idején jellemző munkaerőhiány miatt a nőket is bevonják a termelésbe, és a háború után, habár újra férfiak töltik be az állások jó részét, a korábbi dominancia már nem érvényesül. A második világháborút követően a nők sokkal magasabb számban vesznek részt a munkaerő-piacon, és a két nem foglalkoztatási rátái közelítenek egymáshoz. Molnár (1981:89) kiemeli, hogy **a nők legmagasabb részvétele az '50-es években** jellemző, utána mérséklődik, és Falussy (2001:198-221) szerint a mélypontot **1993-ban** éri el, amikor **rekordmagasságú a munkanélküliség.** Úgy véli, hogy a fejlett társadalmakat a magas foglalkoztatás, alacsony háztartásban töltött idő, kiegyensúlyozott nemek közti munkaidő-terhelés, aktív szabadidő jellemzi, illetve, hogy a nők összes munkaidejét a család szociális helyzete szabja meg.

Nemcsak hazai, hanem uniós tekintetben is alacsonyabb a **nők fizetett munkával töltött ideje.** (2. Melléklet) Ez hazánkban **heti 43,1 óra**, mely az uniós átlag felett helyezkedik el. Ez férfiak esetében is elmondható: közel heti 50 órát töltenek munkával, míg EU-szinten „csak” 45,5 órát. A legtöbb munkával töltött idő a román nőkre jellemző, míg férfiaknál Románia mellett Görögország is az élvonalban van. A legkevesebb munkavégzésre szánt idő a francia férfiak és a holland nők esetében figyelhető meg.

Összevetve a **háztartásban és munkahelyen eltöltött időt**, jelentősek az eltérések. **A nemek közötti háztartási munkamegosztásban jellemző különbség közel azonos hazánkban (16,2 óra) és az unióban (17,7 óra)**, ugyanakkor a heti munkaórák tekintetében az uniós átlag alatti a hazai érték. A legkisebb különbség a háztartási munkamegosztás terén Svédországban tapasztalható, míg a legmagasabb Ciprus esetében fedezhető fel. A legnagyobb munkával töltött heti időkülönbség Hollandiában jellemző, míg Bulgáriában a legkiegyenlítettebb a nemek munkával töltött ideje.

Zwiech (2007:68-78) is vizsgálja a fentieket Lengyelország északi részén. A kutatás szerint a férfi vezetők átlagosan 90, a női vezetők 150 percet töltenek háztartási munkával, ami alacsonyabb beosztás esetében még magasabb. E munkák kiszervezésével, bejárónőkkel redukálják ezen órák számát. A kutatás szerint **a nők** mivel több háztartási munkát végeznek, **automatikusan alacsonyabb pozíciókhoz jutnak, ami gyorsabb kifáradásban, kisebb rugalmasságban és alacsonyabb elkötelezettségben nyilvánul meg.**

Magyarországon a család és munka szerepét vizsgálja Pongráczné (2001:30-45) több kutatása során is, és az alábbi lényeges megállapításokat teszi:

- A szocialista érában a nő a dolgozó nőt jelenti, kevesebbre tartja a társadalom a csak háztartásbelieket.
- 1974: első kutatás, a háztartási munkában a hagyományos szerepmegosztás domináló (csak a felsőfokú végzettségű nők esetében nem érvényesül).
- 1978: a kettős leterheltség körvonalazódik, de továbbra is a nőt terheli a háztartási feladatok túlnyomó része. Ekkor csak negyedük támogatja az azonos részvételt a fizetett és otthoni munkában.
- 1991: a magyar családok a legkonzervatívabbak: a nők otthoni feladatai fontosabbak, mint a munkavégzés.¹³ A fő munkamotiváció az anyagi kényszer. Ezt erősíti, hogy a nők nem tartják fontosnak a hivatást. Az otthoni és munkahelyi teendők összehangolását megfelelőnek tartják, csak 16% jelez nehézségeket. Abban az esetben, ha a férj eltartaná a családot, a nők fele a részmunkaidőt preferálná.
- 1990: kettős helyzet alakul ki: magas munkanélküliség, önértékelési zavarok mellett korábban nem látott képzési lehetőségek; a rátermettség egyre fontosabb.
- 2000: továbbra is az anyagi kényszer a fő motiváció. Bár fontos a munka, de a gyermekvállalás még inkább. Ellentmondás, hogy egyrészt nő az anyagi kényszer miatti munkavállalás (a kétkeresős családokat erősíti), de a többség szerint ez mégsem

¹³ Magyarország, Lengyelország, Oroszország, volt Kelet- és Nyugat-Németország

ideális, hiszen kényszerhelyzetből fakad. A **hagyományos szerepfelfogás még mindig dominál.**¹⁴ (Ugyanez jellemző 1974-ben.) Frey szerint ez magasabb képzettség esetén is érvényesül. Ezt igazolja, hogy a **„Háziasszonynak lenni ugyanolyan kielégítő lehet, mint kereső tevékenységet folytatni”** állítással 1991-ben az anyák 33%-a, 2000-ben **62%-a ért egyet.** Úgy véli, hogy ezek mögött az áll, hogy aki kiszorul a munkaerő-piacról, valószínűleg háziasszonnyá válik.

A nők munkaerő-piaci részvételére hatással van a **családpolitika** is, mely ösztönző és akadályozó tényezőként is funkcionálhat. A szocialista szociálpolitikát teljes foglalkoztatottság, támogatott bérek mellett ingyenes/olcsó egészségügyi szolgáltatások kísérik. Elsőként hazánk vezeti be a gyermekgondozási segélyt 1967-ben. A családi támogatások hatása kettős: egyrészt lényeges segítséget nyújtanak a gyermeket nevelők számára, másrészt **a nemi szerepeket tovább konzerválják.** Molnár (1981:132) ki is emeli, hogy ez a támogatás nem más, mint a *„női munka megszakításának intézményes elismerése”*. A rendszerváltás után a jóléti rendszer fenntarthatósága megkérdőjeleződik, a korábbi, európai viszonylatban bőkezű rendszer erejét veszti, a szabályozás változó és bizonytalan, a támogatások reálértéke csökken, és az ezredfordulóra már számos változás történik a támogatások rendszerében. Magyarországon ez jelenleg két részre bontható (Kocsisné, 2011): alanyi jogon járó és biztosítási alapú ellátásokra. Ezen támogatások megvonása azzal jár(hat), hogy kevesebb gyermeket vállalnak a párok, így csökkenne a születésszám, a népesség előregedése és fogyása pedig erősödne. (Andorka, 2006:354-355) Ehhez hozzájárul még a munkanélküliség és más társadalmi problémák is. Így a csökkenő születésszám és más demográfiai problémák is **a jóléti rendszer újragondolását sürgetik.** (Surányi-Danis, 2009)

Összességében megállapítható, hogy a nők munkaerő-piacon való megjelenésével a háztartási munkában betöltött szerep nem változik automatikusan, még mindig a hagyományos családi szerepfelfogás dominál. Ez a munkában betöltött szerepet is determinálja: a nők másodlagos szereplőként vannak jelen.

¹⁴ A nők 70%-a egyetért azzal, hogy „A férj feladata, hogy keresetével biztosítsa a család megélhetését, a feleség feladata, hogy ellássa az otthon feladatokat.”, és 67% azonosul azzal is, hogy „Az egész család életét megviseli, ha egy nő nyolc órás állásban dolgozik.”

1.2 Nők a munkaerő-piacon (TÁRSADALMI SZINT)

„Mi leszel, ha nagy leszel?”- hallható sokszor gyerekkorunkban, melyre a választ felnőttként még nehezebb megadni, hiszen a munkavállalás számos tényezőtől függ. Általában elmondható, hogy mindenki keresi azt a munkát, ami örömet, kihívást, értelmet is jelent számára a pénzkereset mellett. Ahogy Maslow is fogalmaz: *„Amennyiben a munka értelmetlen, az élet is közel jár ahhoz, hogy értelmetlenné váljon”*.

A munkaerő-piaci helyzet teljes bemutatásához számos tényezőt kell figyelembe venni: mi jellemzi a munkaerőt és munkaerőpiacokat, atipikus formákat, az Európai Foglalkoztatási Stratégia fejlődését. Az unióban gyakran napirendre tűzött téma a rugalmas biztonság koncepciója, amely a **munkaerőpiac új, jövőorientált megközelítése**, ugyanakkor megteremtése **hatalmas kihívás**. E fejezet a nők foglalkoztatásának problémaköreivel zárul, így az elméleti alapoktól a gyakorlati életben felmerülő tipikus akadályokig jutunk el, átítelve a munkaerő-piaci helyzetkép teljes spektrumát. Elmondható tehát, hogy a nők **gazdaságilag aktívabbak, az oktatásban egyre magasabb számban vesznek részt, egyenlő foglalkoztatási esélyeket sürget a törvénykezés is**, mégis többnyire alacsonyabb fizetés, lassabb előrelépés jellemző pályájuk során, nem is beszélve arról, hogy általában a középvezetői szintig jutnak csak el. (Durbin, 2002:755-759)

1.2.1 Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai

A munkaerő-piaci helyzet feltárásához a témakört érintő kifejezések tisztázására van szükség. Ezért a gyökerekig kell visszanyúlni: megvizsgálni, hogy az emberi erőforrás mint termelési tényező milyen jellemzőkkel bír, milyen mechanizmusok érvényesülnek a munkaerő-piacon, és mi jellemzi a nem hagyományos foglalkoztatási kategóriákat.

1.2.1.1 Munkaerő mint erőforrás, munkaerőpiac, munkagazdaságtan

A **munkaerő** – a termelési tényezőkhöz hasonlóan – adott teljesítménykínálattal bír és szintén a piacon keresztül szerezhető be. Mint más erőforrásnál, itt is a hatékony felhasználás feltétele a vele való gazdálkodás. Ehhez figyelembe kell venni a speciális jellemzőit, ami miatt különleges figyelmet és bánásmódot igényel. (Korén, 2009a)

A közgazdaságtan munkaerő-piacot vizsgáló részterülete a **munkagazdaságtan**. E piac két fő szereplőjének magatartását és azok kimeneteit elemzi. (Ehrenberg-Smith, 2008:20-21) Mindez történhet a szűkösség és racionalitás, illetve a hatékonyság elve mellett. **Mikroökonómiai aspektusa** a munkaerő-kereslet és -kínálat alakulására összpontosít, míg a munka során a foglalkoztatottakra fókuszáló **makroökonómiai megközelítés** hangsúlyos. A

munkaerőpiac gazdaságtana tehát a **munkaerő-kereslet és -kínálat** alakulását elemzi, azaz a gazdálkodó szervezetek munkaerő-igényének befolyásoló tényezőit és az egyének munkavégzési hajlandóságát vizsgálja. (Galasi, 1997:8-9) A **munkaerő-kínálat** meghatározása a nemzetgazdaság népességének jellemzőiből indul ki, melyre hatnak a demográfiai folyamatok, a munkaerőforrás és gazdaságilag aktív népesség nagysága és az egyéni munkavállalási hajlandóság. (Tóthné, 2002:5-6) A **munkaerőpiac** Tuska (2002:11) megfogalmazásában a „*munkaerő adásvételével összefüggő viszonyok összessége, ahol munkaerő-kínálat és -kereslet kölcsönhatása*” jellemző, míg Ehrenberg-Smith (2008:43) definíciója szerint „*az a piac, amely a dolgozókatallokálja a munkahelyek között, és a foglalkoztatási döntéseket összehangolja*”.

A **munkaerőpiac mechanizmusainak** gyökere nem volt mindig egyértelműen definiált. A szocializmusban a politikai gazdaságtan elveinek megfelelően a munkaerőt nem tekintik árunak, így munkaerőpiacról sem beszélnek. László (2002 In Halmos, 2006:9-10) rávilágít arra, hogy **e piac működése gazdasági** (hatékonyság, racionalitás) **és társadalmi oldalról** (életszínvonal, szociális- és létbiztonság) **is szemügyre vehető.**¹⁵ (3. Melléklet) A munka során mindkét szempontot szem előtt tartom, mert úgy vélem, hogy a teljes kép felvázolásához ez szükséges. A munkaerőpiac a társadalmi elveket a **foglalkoztatáspolitikai** eszköztárával valósítja meg, melynek legfőbb célja a teljes foglalkoztatás, rugalmasság biztosítása. A **foglalkoztatáspolitikai modellek** átalakulása folyamán megfigyelhető, hogy a humán erőforrás versenyelőnyé válásával a stabil foglalkoztatás helyett az atipikus formák kezdenek teret nyerni. (Halmos, 2006:17-18) (4. Melléklet)

A **munkaerő-piac szerkezetét tekintve** összetett, az azon megjelenő egyenlőtlenség a **szegregáció**. A szegmentációs kutatások szerint a munkaerőpiac „széttöredezett” jellege a jövedelemkülönbségekben, a munkaerő-piaci diszkriminációban is megnyilvánul. (Galasi-Sík, 1979 In Tóthné, 2002:24) Két fő fajtája a **horizontális** (a foglalkozások/szakágak nemek szerinti elkülönülése) és **vertikális** szegregáció. A foglalkozási szegregáció nagyrészt megnyilvánul a nemek közti bérkülönbségekben. (Barr, 2009:703-746)

Szegmentációval a szociológusok is foglalkoznak. Andorka (2006:472) úgy véli, hogy a második munkaerőpiac megoldást jelenthet, hiszen könnyen tudják innen a hiányzó munkaerőt pótolni. Giddens (2008:583) szerint a nemi foglalkozási szegregáció lényege, hogy a nők és a férfiak az uralkodó felfogásnak megfelelő szakmákban koncentrálnak. A *vertikálisan szegregált* szakmákban a női foglalkoztatást kis hatáskör, csekély előrejutás

¹⁵ E kettős elvárás érvényesülését László későbbi könyvében (Munkaerő-piaci politikák, PTE-KTK, Pécs, 2007) is kiemelten kezeli.

jellemzi. A *horizontális szegregáció* esetén más a hangsúly: a nők dominanciája inkább rutinszerű feladatok, az ezekre épülő irodai munkakörök területén jellemző.

A foglalkozási elkülönülést Koncz (2009a:53-62) szerint a **kétnemű munkaerőpiac** működése hozza létre és tartja fenn. Kiemeli, hogy nem a jelenség a probléma alapja, hanem annak túlzott mértéke, amely a rendszerváltásig emelkedő tendenciát mutat. 1994 és 2006 között a szegregált női foglalkozásokban kis mértékben, de csökken a nők aránya, és kissé emelkedik a férfiak jelenléte is. Pozitív, hogy a **nemek szerint kiegyensúlyozott foglalkozásokban mindkét nem egyre nagyobb mértékben jelenik meg**. Ezek összességében a **kiegyenlítődés irányába mutatnak**. (5. Melléklet) Koncz (1998:9) egyértelműen kijelenti, hogy a **szegregáció fennmaradása a munkaerő-piaci egyensúly feltétele és következménye**, melyet vizsgálati eredményeivel¹⁶ igazol.

Összességében elmondható, hogy a nők mégis elvállalják az alacsonyabb elismertségű és jövedelemmel járó munkát, minthogy munka nélkül maradjanak. (Anker, 1998:9) A szegregáció mutatóinak javítása fontos Uniós célkitűzés. (Koncz, 2009a53)

A munkaerőpiaccal szemben támasztott egyik leglényegesebb elvárás a **rugalmasság**, amely két aspektusból is érvényes. Egyrészt **külső rugalmasság** tekintetében, hiszen a **versenyképesség feltétele a gyorsan változó külső környezethez való alkalmazkodás**. Fontos, hogy az ország munkaerő-kínálatának változása is rugalmas legyen.¹⁷ (Halmos, 2006:18) Emellett a **belső rugalmasság mint a szervezeti változásokhoz való alkalmazkodás** is lényeges, azaz a felmerülő igényekhez miként tudják igazítani a létszámgazdálkodást, a munkavégzési formákat stb.¹⁸

¹⁶ 1. Kapcsolatban áll a nemek közötti bérkülönbséggel, **pályaorientációval; férfias és nőies foglalkozásokat generál**, ami újratermeli az elkülönülést, ugyanakkor ez alakítja a jövő szakképzését. 2. **A női foglalkozások leértékelődnek**, és fordítva: azokra a foglalkozásokra van lehetőségük a nőknek, amelyek leértékelődnek, így a másodlagos jelleg stabilizálódik. 3. Az elnőiesedett foglalkozások az **otthoni munka jellegéhez hasonlítanak**, ez a sztereotípiákat tovább mélyíti. 4. A szegregáció miatt bővülhet a foglalkoztatás, csökken a termékenységi ráta, a munkaerő újratermelése szűkül, növekvő mértékű a társadalom elöregedése. 5. Nő az atipikus foglalkoztatás iránti igény, azonban az is elnőiesedik. 6 **Jellemző az egynemű munkahelyi kollektíva és rivalizálás**. 7. Pozitív, hogy kevésbé érinti a nőket a munkanélküliség, hiszen a védettebb ágazatokban vannak. Kérdés az, hogy ha a férfiak magasabb tartós munkanélkülisége rákényszeríti a nőket a munkavállalásra, ez hogyan hat a szegregáció alakulására.

¹⁷ Foglalkoztatottak számának növelési lehetősége, különböző foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer alkalmazása, rugalmas munkavégzési formák alkalmazása; valamint bérköltség szerinti rugalmasság, földrajzi mobilitás, állások és szakmák rugalmassága (Delsen, 1995:3 In Bankó 2010:36)

¹⁸ A munkaszervezet szintjén értelmezett rugalmasság három fajtára ismeretes. Számszerű (létszám és munkaórak alakítása, azaz atipikus munkaviszonyok használata, túlmunka, munkaidő csökkentése), funkcionális (cél, hogy a dolgozó hasznosítsa a munkáját a feladatok széles spektrumán) és bérezési rugalmasság (munkabérek kereslethez és kínálathoz való igazítása)

1.2.1.2 Népeségstatisztikai számbavétel

A munkaerő-piaci információk forrása Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH), ami 1992 óta végez munkaerő-felméréseket, és többnyire követi Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Office: ILO) ajánlásait. A statisztikákat a Foglalkoztatottság és munkanélküliség című tájékoztatójában teszi közzé, de hasznos információt szolgáltat a Statisztikai Tükör internetes kiadvány is.¹⁹ Emellett az Állami Foglalkoztatási Szolgálat is lényeges információkat nyújt. Tóthné (2002:15-18) két fő szempont szerint jellemzi a népeségstatisztikai kategóriák tartalmát: (6. Melléklet)

1. **Munkaképesség szempontjából** a munkaképes korúak és a munkaképes koron kívüliek csoportjára bontható a népesség. A **munkaképes kor** a jogszabályok által elfogadott, egyezményes életkor. Magyarországon az alsó korhatára a 15. életév, a felső pedig a mindenkori nyugdíjkorhatár. A **munkaképes koron kívüliek** a fenti intervallumon kívül esnek: a gyermekkoriak és nyugdíjkorhatáron felüli idősek. Simonics (2003:12) kiemeli, hogy a felső korhatárt befolyásolja a társadalmi fejlettség, az életszínvonal, az egészségügyi ellátás minősége; ugyanakkor a technológiai fejlődés és a megújulásra való igény nehezíti az idősek munkavállalási lehetőségeit.

2. A népesség **gazdasági aktivitását** az mutatja, hogy milyen mértékben és minőségben vesznek részt a munkaerő-piacon. A **gazdaságilag aktív népesség** a potenciális munkaerő-állományt²⁰ jelenti. Foglalkoztatottakra és munkanélküliekre osztható, együttesen teszik ki a munkaerő-kínálatot. A **gazdaságilag nem aktív népesség** kívül esik a munkaerőforráson; ide az inaktívakon kívül az eltartottak tartoznak még. Legnagyobb hányadát a *nyugdíjasok*, illetve a *gyermekgondozási díjban részesülők* teszik ki. A *passzív munkanélküliek* szintén a munkaerő-forráson kívül esnek, őket „reményvesztettnek” is hívják. Az inaktívak reintegrációja még jól kidolgozott intézményrendszer, szabályozás, megfelelő képességek és készségek megléte mellett is nehéz, nemhogy azok hiánya esetén. Mivel a munkaerőpiac keresletvezérelt, a kínálat pedig az inaktívak jellemzőihez kapcsolódik, elsődleges lenne ennek összehangolása. (Borbély-Pecze, 2008:54) E kategóriákhoz kapcsolt mutatókkal elemzi a KSH a munkaerőpiac helyzetet. (7. Melléklet)

A munkaerőpiac **jogi háttérét** az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (MT), az 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról és az 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról adja. Ezek szabályozzák a munkaviszony jellemzőit. (Simonics, 2003:31-78) A nők foglalkoztatását érinti a 2003. évi CXXV. törvény - az egyenlő

¹⁹ KSH-módszertani leírás (Tóthné, 2002:12)

²⁰ Ide tartoznak azok a munkaképes koron kívüli inaktívak is, akik alkalmasak még munkavállalásra.

bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, de már az Alkotmány 70/A §-a is említi az emberi jogokat és hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

1.2.2 Rugalmas foglalkoztatási formák

„Nem a legerősebb faj lesz a túlélő, nem is a legintelligensebb, hanem az, amelyik a leggyorsabban képes változni.”
(Charles Darwin)

Az MT rendelkezései szerint a **hagyományos (normál, kötött, tipikus) munkajogviszony** határozatlan idejű, teljes munkaidős munkavállalói státuszt jelent, a munkaidő-beosztás kötött, a munkaidő egyenlően elosztott, a munkavégzés többnyire nappal, hétfőtől péntekig tart. Tóth (2007:322-323) szerint a fizetett szabadság, végkielégítés, egészségbiztosítási hozzájárulás nyújtása miatt előnyös, és a munkaadókat is kevesebb kiadás terheli.

Az ettől eltérő foglalkoztatási formákat atipikusnak hívják. A magyar jogrendben **nincsen hivatalos fogalom** a kifejezésre, holott a munkajog irodalma már a '80-as évektől használja. Ugyanakkor sokan kísérlik meghatározni, hogy mit értenek alatta; máshogy vélekedik a munkajogász, a szociológus, a statisztikus is. Hovánszki (2005:31 In Bankó, 2010:53-54) definíciójával tudok leginkább azonosulni, miszerint: *„Az atipikus munkajogviszonyok a jogalkotó által tipikusként szabályozott önállóan foglalkoztatási formától, a „tipikus munkajogviszonytól” egy vagy több elemében eltérő tartalmú jogviszonyok összessége”*. Az atipikus foglalkoztatási formákat Firlei (1985:32 In Bankó 2010:8) úgy fogja fel, hogy a *„szerződési szabadság megnyilvánulásai”*. Bankó (2010: 43-52) kiválóan egy csokorba foglalja az atipikus foglalkoztatás szinonimáit:

- „ingatag, sérülékeny foglalkoztatás/munka”(precarious/hazardous/vulnerable work)
- „marginális, periférikus foglalkoztatás/munkavégzés” (peripheral/casual work)
- „bizonytalan kimenetelű munka” (contingent work) (Egyesült Államok)
- „rugalmas foglalkoztatás” (flexible work)
- „nem-hagyományos munkavégzés” (non-standard work) (ILO)
- „a munkavégzés új formái” (new patterns/forms of work)
- „a jövő munkavégzési formái”
- „atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás” (atypical workforms) (EU)

A **nem egyértelmű** definíciónak megfelelően az sem tisztázott, hogy pontosan mi sorolható **e foglalkoztatási formák közé**.²¹ Nézzük meg a leggyakoribbak jellemzőit!

²¹ **Halmos (2006:18)** szerint: határozott időre szóló szerződések, részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, munkakör-megosztás, távmunka, bedolgozói munka, rugalmas munkaidőmodellek, munkadíjazás rugalmas formái; **Meulders – Tytgat (1989:61 In Bankó, 2010:51)** vélekedése alapján a részmunkaidő,

Részmunkaidő (part-time work)

Leggyakoribb formája, habár 2001-ig a Munka Törvénykönyve nem tartalmaz semmiféle rendelkezést rá vonatkozóan. (Hovánszki, 2005:30-36) Hogy mi minősül részmunkaidőnek, az relatív, hiszen csak a „teljes” ismeretében adható meg pontosan. Bankó (2010:76-77) megfogalmazásában „*a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési köteleességgel járó munkajogviszony*”. Több típusára utal az MT.²² Különösen fontos a **hátrányos megkülönböztetés tilalmának** figyelembe vétele a juttatások tekintetében. Minimumkövetelmény az **időarányosság elvének** teljesülése, azaz a munkaidő mértékével össze- és nem összefüggő juttatások megkülönböztetése. (Bankó 2010:92)

A rendszerváltó országokban többnyire kevésbé elterjedt (kivéve Románia, Lengyelország, Lettország), melynek oka lehet a kieső bér a munkavállalók számára, míg a munkáltatók is a teljes munkaidős foglalkoztatás az elfogadott. (Cazes-Nesporova, 2003:56)

Hazánkban is **alacsonyabb** e munkavégzési forma **társadalmi megítélése**. Tésits-Székely (2007:3-21) az alacsony időarányos jövedelmet, magas bejárasi költséget, nők számára a munkaidő-szervezés és gyermekfelügyelet nehézségét, férfiaknak pedig az alacsony presztízszű munka végzését jelöli meg ennek okaként. A **kényszer-részmunkaidős foglalkoztatás** egyfajta megoldási lehetőség a munkanélküli státusz elkerülésére. Problémának vélem a „**bújtatott részmunkaidős foglalkoztatás**” jelenségét, melynek a lényege, hogy a bejelentett 4/6 órás munkarend helyett a valós munkavégzés ennél lényegesen magasabb óraszámokban történik. Tésits-Székely (2007:18-21) szerint a növekedéséhez intézkedések és magatartási változások egyaránt szükségesek.²³

Össességében elmondható, hogy jelenleg sem a munkavállalók, sem a munkáltatók nem érdekeltek a részmunkaidős foglalkoztatás ösztönzésében. Ezzel szemben 2010-ben a kormány célként jelöli meg a nők részmunkaidős foglalkoztatásának növelését, mely a kisgyermekes anyáknak szól leginkább.²⁴ Hogy mégis milyen módon történik, arról csak általánosságban nyilatkoznak: „*igyekeznek ösztönözni a családi és munkahelyi kötelezettségek*

munkaerő-kölcsönzés, önfoglalkoztatás, bedolgozói munka, váltakozó munkaidő szerinti foglalkoztatás, feketegazdaságban végzett munka, rosszul fizetett munka, családban munkát végzők, képzéssel kombinált munkavégzés; **Bankó (2010:52)** a részmunkaidő, rövid idejű munkajogviszonyok (munkaerő-kölcsönzés, határozott idejű foglalkoztatás, szezonális munka), különböző munkaidő-variációk, önfoglalkoztatás, otthoni munkavégzés, fiatalok munkavégzéssel kombinált képzése esetén beszél atipikus foglalkoztatásról.

²² „Minimum-órás munkaszerződés”, blokk-részmunkaidő, „heti 30 óránál rövidebb részmunkaidő”

²³ **Keresleti oldalon:** munkaadók érdekeltté tétele (járulékkedvezmény, a kifizetett járulék adóalapból leírható). A támogatások önmagában azonban még nem ösztönző erő, hiszen ha nem cél a foglalkoztatás, a támogatás sem fogja ezt hosszú távon elősegíteni. **Kínálati oldalon:** a nők társadalom hasznos tagjává váljanak a gyermekgondozási idő alatt, a részmunkaidős jövedelem kompenzációja, kiegészítése (mely ronthatja a morált a munkahelyen) és a munkanélküliek pozitív szemléletváltása (a részmunkaidősből teljes munkaidőssé válhat) szükséges, valamint a társadalombiztosítási kérdések újragondolása, harmonizálása az ILO által rögzítettekkel.

²⁴ Csapda lehet a nők részmunkaidős foglalkoztatása (2010)

összeegyeztethetőségét, a családbarát munkahelyek kialakítását, mert azokban az országokban magasabbak a születési ráták, ahol magas a nők foglalkoztatottsága”. Ezért a kormány a holland modellt veszi példaértékűnek.²⁵ Ezzel kapcsolatban megjegyzendő, hogy Hollandiában a részmunkaidősök számára magasabb pozíciók is elérhetők (hazánkban ez nem jellemző), illetve a sok nőt részmunkaidőben foglalkoztató szervezetek általában alacsonyabb hozzáadott értékű munkaköröket ajánlanak fel. Kopp Mária tudományos igazgatóhelyettes (SOTE) szerint ezekkel az „új” foglalkoztatási formákkal szemben bizalmatlanok a vállalatok, így először az előítéleteket kell levetkőzni és, a kormány tervére reagálva, elutasítja a holland példa hazai adaptációját. A modellel kapcsolatban Pataky (2009:5-9) úgy véli, hogy aki számonkéri a részmunkaidő szükségességét, vegye figyelembe a családok jövedelmi helyzetét is. (Ezek a problémák a német gyakorlatban is élnek: kényszermegoldás, a rosszul fizetett munkakörökben elterjedt és hátrányos a képzés és karrier kapcsán is.²⁶)

Határozott idejű munkajogviszony (fixed-term contract, fixed-term work)

A munkavállaló és munkaadó megállapodnak a munkaviszony megszűnésének időpontjában és azt rögzítik a munkaszerződésben. Nemzetközileg több fajtája ismeretes.²⁷ E munkajogviszony Magyarországon az öt évet nem haladhatja meg. Bankó (2010:110) szerint szabályozni kellene, hogy az hányszor hosszabbítható meg.

Táv munka (telework, telecommuting, distance working, remote working, e-work)

Azért rugalmas munkavégzési forma, mert *nem a hagyományos munkavégzési helyen történik a teljesítés, az információtechnológia-adta lehetőségek folytán.* Barnard (1996:543 In Bankó, 2010:149) definíciója szerint „*táv munkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább ötven százalékát a munkáltató fő telephelyétől távol tölti és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ*”. Bankó (2000:224) az időbeli megkötéstől eltekint, és úgy fogalmaz, hogy „*a távmunka számítástechnikai eszközökkel a munkát adó féltől térben távol eső helyen történő munkavégzés*”. A

²⁵ Érdekes, hogy Hollandiában – ahol a nők 70%-a került foglalkoztatotti státuszba részmunkaidő segítségével – már nem gyógyírként, hanem csapdának emlegetik a részmunkaidőt. Ennek oka, hogy átmeneti munkavégzési formát kellene, hogy jelentsen, ugyanakkor a nők a későbbiek során nem vállalnak teljes munkaidős állást. Így a holland munkaerőpiacnak ez ma már egyik legfontosabb gyengesége, hiszen kevésbé használható ki a munkaerő-potenciál és kisebb előmeneteli lehetőséggel is jár. A holland kormány inkább a távmunkában és a rugalmas munkaidőben látja a megoldási lehetőséget.

²⁶ Rugalmasság és biztonság: az atípusos foglalkoztatás formái Németországban (2005:70-77)

²⁷ Karrierfüggelme (tíz évet meghaladja), középtávú vagy rész-karrier függelme (1-10 év közötti), rövid távú függelme (egy évet nem meghaladó, hetekben v hónapokban meghatározva), nagyon rövid vagy alkalmoszerű függelme (egy hétnél rövidebb) (Bankó, 2010:98)

táv munkának is több fajtája létezik.²⁸ Gyakran merül fel, hogy mennyiben más, mint a bedolgozói munka. Bankó (2010:153) úgy fogalmaz, hogy ebben az esetben immateriális javak létrehozásáról van szó; az adatrögzítéstől a programozásig. Összességében számos előny és az új munkavégzési formából adódó nehézség kapcsolható hozzá, mind a munkáltató, mind a távmunkás számára. (8. Melléklet)

A távmunka tehát **paradigmaváltás** a munka világában, melynek hatása a tér munkafolyamatban való újraértelmezésében, a munkaviszony időtávjának újraértelmezésében, a munkavállalók kínálatának diverzifikálódásában nyilvánul meg. (Eckert, 2006a:26-29) Elterjedésének alapfeltétele az e-felkészültség: az IT infrastruktúra kiépítettsége az országban, az üzleti szféra informalizáltsága, a kormányzati elektronikus szolgáltatások és a lakossági internetpenetráció. (Sergi-Korén-Bátori, 2008)

Népszerűsítésére Magyarországon 2003-ban létrejön a Távmunka Tanács, és az uniós csatlakozással egyidejűleg a Munka Törvénykönyvébe beépülnek annak speciális szabályai. A Budapesti Gazdasági Főiskola átfogó kutatása során 767 szervezet vezetőit kérdezik a távmunka hazai helyzetéről a verseny- és közszférában egyaránt és a Távmunka törvény eredményességéről. (Eckert, 2006a:26-29) A szervezetek 6,8%-ánál fordul elő a távmunka, míg 87%-nál fel sem vetődik. Az alkalmazók vegyes tapasztalattal rendelkeznek, 42,3% kifejezetten pozitívnak tartja. Akik nem alkalmazzák, munkaszervezési, adatvédelmi és -biztonsági nehézségek, növekvő adminisztráció miatt teszik, a felmerülő magas működési költségek, kommunikációs és munkajogi problémák mellett. A hazai helyzet súlyosságát jelzi, hogy a szervezetek 55,7%-a nem pályázik távmunkahely létesítésére, mert nem hallott ilyen pályázatokról, illetve a megkérdezett szervezetek 64,1%-a (!) nem tudja, hogy a távmunka szabályozása bekerült az MT-be.

Úgy gondolom, hogy **a legsúlyosabb tényező, hogy alig, vagy nagyon-nagyon lassan történik bármiféle változás, szemléletváltás.** Ezt Eckert (2006b:55-57) is megerősíti, amikor az 1999-ben jellemző „táv munka problématerképet” vázolja fel:

- A távmunka iránti igény magasabb, mint a rendelkezésre álló távmunka-végzési lehetőség, és az információs technológia fejlődésével ez folyamatosan nőni is fog.
- A munkavállalók és munkaadók számára egyaránt nem ismeretes a távmunka szabályozása, sőt még maga a távmunka sem egyértelmű.
- A munkavállalók az ösztönzést felülről várják, míg a munkaadók nem ismerik az alkalmazás mikéntjét, a vállalati kultúra és vezetői hozzáállás rugalmatlan, merev.

²⁸ Telecottage, satellite office, branch-office, mobile telework, transborder teleworking; on-line és off-line távmunkák. (Bankó, 2010:151-152)

- A helyzetet súlyosbítja a kiforratlan jogi környezet, a felelős apparátus, szervezet hiánya, mely koordinálja a programot és terjeszti a jó gyakorlatokat.

Véleményem szerint ezek a jellemzők többnyire ma is valósak, noha több, mint 10 év telt el. Vajon minek kell történnie, hogy a következő 10 év múltával ne ugyanezekről a problémákról írja(na)k, vagy legalább látható legyen némi előrelépés? Egyetértek Bittner-Pálival (2003:26-29), hogy az információs társadalom forradalmasítja a korábbi munkavégzési formákat, és a hangsúly az elért célokra, a munka minőségére és határidők betartására helyeződik, mindez rugalmas szervezet és vezető mellett lehetséges. **Vajon a hazai vezetői kultúra kész az ilyen jellegű irányításra?**

Állásmegosztás (job sharing, job share)

Nem túl elterjedt Magyarországon, noha az Unióban ismert és alkalmazott gyakorlat. Legfontosabb fajtái az alábbiak (Fűrész et al., 2007:33-34):

- *Állásmegosztás (job sharing)*: a teljes munkaidős állást ketten töltik be, egyenlő feladatelosztásban, kötelezettségvállalásban, a juttatások arányos megoszlásával.
- *Top sharing*: vezetői állások megosztása. Kiemelten hasznos a határidős feladatok, projektmenedzsment kapcsán.
- *Állásfelosztás (job splitting)*: feladatok alapján történő munkakör-felosztás.
- *Munkamegosztás (work sharing)*: állásmeg- és felosztás azon verziója, amikor egy bizonyos cél érdekében osztják fel a feladatokat, munkaidőt.

Több módon valósulhat meg a munkaidő-beosztás szempontjából.²⁹ A munkaidőt tekintve részmunkaidő, ugyanakkor tartalmában eltérő elemeket is jelent. (9. Melléklet)

Munkaerő-kölcsönzés (temporary work, triangular working relationship)

Háromszereplős foglalkoztatási forma: a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönbeadó vannak munkaviszonyban, és a tényleges munkavégzés a kölcsönvevőnél történik. *Időszakos, szezonális, átmeneti munkavégzés esetén alkalmazzák*, többféle módon.³⁰

Az EU-ban az 1960-as évek végétől alkalmazzák, míg hazánkban a rendszerváltás után terjed el. 2002 óta száma megháromszorozódik, 2007-ben több, mint 700 munkaerő-kölcsönző cég ismert. Legnagyobb változás a fővárosi régióban jellemző.³¹ Majd megtorpan a növekedés,

²⁹ Minden 2. hét, osztott nap/hét, heti átfedés, heti 2 vagy 3 nap párhuzamosan, nincs rögzített beosztás.

³⁰ Gyorskölcsönzés (fizikai munkavégzés, óraberben történő fizetés), hosszú távú kölcsönzés (speciális tudást igénylő, inkább adminisztratív munkakörök, néhány hónaptól határozatlan ideig is tarthat), outsourcing (speciális, a munkaerő külső céghez kerül kiszervezésre) (Gere, 1999 In Tóthné, 2002:67-68)

³¹ A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai és lehetőségei (2009:31)

melynek oka lehet a gazdasági visszaesés mellett, hogy 2007 áprilisától az Alkalmi Munkavállalási Könyvvvel rendelkezőket nem lehet felvenni. (Neumann, 2009:10-12)

A munkaerő-kölcsönzés számos előnnyel és hátránnyal jár. (10. Melléklet). **Kedvező a kölcsönvevőnek**, mert jelentős adminisztrációs tehertől, munkaügyi feladatoktól szabadul meg (azt a kölcsönbeadó vállalja); a foglalkoztatás nem bérköltség számára; rugalmas, termeléshez igazodó létszámot tud biztosítani; a munkavállalók gyorsan alkalmazkodnak; nem kell törődnie a kiválasztással, beillesztéssel; be nem válás esetén új munkavállalót kap; a munkavállalót idővel állományba tudja venni (Try and hire). A **munkavállaló számára előnyös** a folyamatos foglalkoztatás, a munkanélküli státusz/feketegazdaságban végzett munka elkerülése, aktív munkaerő-piaci szereplő, több szervezeti kultúrát megismer, több területen szerez tapasztalatot. Ideális lehet diákoknak számára is.³²

Mindemellett tény, hogy kényszerhelyzetben választják, bizonytalanság és rövid foglalkoztatási szakasz jellemzi, „külsős” a cégben, dilemmát jelent, hogy kihez is tartozik valójában, hova köteleződjön el. A német gyakorlatban egyfajta **hídként funkcionál** (megoldás ingadozó rendelés, új megrendelés/projekt esetén; a munkavállaló több ágazatot, vállalatot, struktúrát megismer).³³ Pataky (2009:5-9) ugyanakkor megemlíti, hogy az Európai Szakszervezeti Szövetség kampányt indított ellene, mert a munkáltatók sajátos hatalmi pozíciót élveznek, így bárkit elküldhetnek.

Összességében az **atipikus foglalkoztatás szerepére** több kutató is felhívja a figyelmet:

- Koncz (1995:147) már 15 évvel ezelőtt írja, hogy alkalmazása mindkét nem (!), illetve a munkaadók és munkavállalók elégedettségére is válik, és eliminálja a nők foglalkoztatásával kapcsolatos akadályokat.
- Hiroki (1998, 2001 In Tésits, 2004:12-22) pozitív és negatív oldalról is közelít: egyrészt a foglalkoztatás-növelést, a munkavállalók saját döntését jelenti, másrészt instabil munkahelyeket, alacsonyabb bérezést és kedvezőtlen munkakörülményeket.
- Frey (2001a:407) úgy gondolja, hogy a nők munkavállalásának növekedése, a munkanélküliség és a kiszámíthatatlan gazdasági kilátások, illetőleg a rendelésállomány fluktuációja miatt is indokolt.
- Tésits (2004:15) megállapítja, hogy *„A foglalkoztatás színvonalának bárminemű emelkedése elsősorban egyes atipikus foglalkoztatási formák terjedésére vezethető*

³² A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai és lehetőségei (2009:31-32)

³³ Rugalmas munkaerő-gazdálkodás időszakos dolgozók alkalmazásával (2006:74-77)

vissza”, mivel a tartós és magas munkanélküliség csökkentésére az aktív munkaerő-piaci politikák nem érik el hatásukat.

- Héthy (2001:390-391) kiemeli, hogy a munkavállalók több lábon tudnak állni, a munkáltatók pedig a piaci megrendeléseikhez tudják igazítani a létszámot, ami a határozatlan idejű szerződésekkel nem lehetséges. Hangsúlyozza, hogy 1,5 millió munkahely megszűnése, a foglalkoztatás szerkezetének átalakulása, a nagy szervezetek dominanciájának megszűnése is ezt szorgalmazza.
- Tóth (2007:322-323) a nők számára előnyösnek tartja, mert otthon végezhető, több munkáltatóval is kapcsolatban állhat, több keresete lehet, saját időbeosztás jellemző, nincs mindennapi munkába járás és közvetlen ellenőrzés, több jövedelem marad meg, mert saját maga gazdálkodik a költségekkel. Összességében a munka több kihívást, kevesebb korlátot, kisebb megterhelést jelent.
- A Jól-Lét Közhasznú Alapítvány demográfiai, foglalkoztatási és munkaszervezési elvárásokat is említ: elterjedése indokolt a női munkavállalás, magas munkanélküliség, szolgáltató szektor túlsúlya, széttartó egyéni törekvések és munkáltatói rugalmasság miatt is. (Fűrész et al., 2007:8)
- A Munkaügyi Szemle (2009/I.) szerint: „*az ásó-kapa típusú házasságok határozottan idejétmúltak és ritkaságszámba mennek*”, a „*rugalmasság az új szlogen*”.
- Ékes (2009:66-71) szerint „*Hosszú távon a munka jellege gyökeresen meg fog változni a világban*” az információtechnológia fejlődésével, a felgyorsuló környezet miatt, melyben „*racionalissá válik a lazább kötődés, vagyis az atipikus munkaformák preferálása*”. Drasztikus változást jelez (15-20 év múlva valósul majd meg), a vezetők fejében történő szemléletváltást tartja kulcsfontosságúnak.
- Frey (2010) szerint a foglalkoztatottság további növelése a „*rugalmas foglalkoztatási formák, munkaidőrendszerek működtetésével kell, hogy megvalósuljon.*”
- Rolek (2010) úgy véli, hogy a munkaidőrendszerek a korábbi tömegtermeléshez, gyáriparhoz igazodnak, ami ma már nem él a szolgáltatási szektor dominanciája miatt. A közeljövőben tényleges változást mégsem lát, mert gazdasági eredményessége nem egyértelmű a cégek számára, pedig a válság is ilyen irányú gondolkodásmódot indít el.

Ugyanakkor vannak **nehézségek, melyek lassítják a terjedést**, a bizonytalanság és kiszámíthatatlan gazdasági környezet mellett:

- Tésits (2004:22) szerint még mindig a biztos munkahely és biztos fizetés a lényeg.

- A nők munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatosan az atipikus foglalkoztatás több kutató szerint sem egyértelműen pozitív. Nurmi (1999 In Tésits, 2004:19) fogalmazza meg, hogy genderspecifikus foglalkoztatási formát jelent, hiszen messze felülreprezentáltak a nők, melyet Kreimer (2000 In Tésits, 2004:19) vizsgálatai is alátámasztanak, miszerint „*fix elemei lesznek a női életpályának*”.
- Frey (2001:431) megállapítja, hogy „*Magyarországon egyelőre nem jellemző, hogy a munkaadók a termelékenység növelése, a versenyképesség javítása érdekében modernizálnák munkaszervezeteiket, flexibilizálnák munkaidő-rendszereiket.*”
- Hovánszki (2005:30-31) szerint nehézség, hogy mást sorolnak ide a munkajogászok, a szociológusok, a statisztikusok; és a rugalmas foglalkoztatás kifejezés összemosódik az innovatív bérezéssel, munkaidő-beosztással, szabadságolási formákkal.
- Krisztián (2006:55-56) úgy látja, hogy a munkáltatók nehezen tudják a munkavállalókat ellenőrizni, az üzleti titok megőrzése is nehézkes; míg a munkavállalók nem eléggé önállóak, önszervezőek és felkészültek erre a munkavégzési formára.
- Garai-Juhász (2007a:12-16) kutatása szerint elterjedésének legfontosabb gátja a fejletlen hazai gazdaság, az elégtelen, pazarló, túlbürokratizált szociális rendszer, valamint az alacsonyabb bérszínvonal. A felmérés szerint a szervezetek bértámogatása leginkább motiváló eszköz. (2007b:22-25)
- A Munkaügyi Szemle (2009/I) a szemléletváltás nehézségére hívja fel a figyelmet, és az atipikus HR-eszköztár kialakítására és implementálására helyezi a hangsúlyt.

Megállapítható tehát, hogy habár számos tényező indokolja a rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazását, térnyerése Magyarországon még várat magára.

1.2.3 A nők foglalkoztatását érintő Uniós irányelvek

A magasabb női munkaerő-piaci jelenlét fokozatosan kerül előtérbe, és a rugalmas foglalkoztatás, befogadó munkaerőpiac is egyre fontosabbá válik. A kutatás során **hiányoltam egy olyan átfogó kutatást, tanulmányt, amely összefogja azokat a fejlődési szinteket, amely a nők mostani munkaerő-piaci helyzetéhez elvezetnek.** Így célom, hogy egy csokorba gyűjtssem a nők foglalkoztatását érintő legfontosabb irányelveket.

A foglalkoztatáspolitikai magas szintű kezeléséhez hosszú út vezet.³⁴ (11. Melléklet) Két **alapkőve** a Párizsi (1951) és Római Szerződések (1957), melyek a foglalkoztatási helyzet javítását célozzák. Mivel a '80-es évek végére a foglalkoztatás csökken, a munkanélküliség nő, elkerülhetetlen a korábbi elvek újragondolása. Jacques Delors felgyorsítja a folyamatot és a **Fehér Könyv** (1985) a „Növekedés, Versenyképesség, Foglalkoztatás” fejezete új gazdaságfilozófiát is jelent, amely kimondja, hogy csak intenzív foglalkoztatás mellett jöhet létre gazdasági növekedés. (Halmos, 2006:35) Megvalósítása érdekében prioritást³⁵ kap a **flexibilitás és a nők munkaerő-piaci helyzetét javító aktív intézkedések**. Majd az „**esseni prioritások**”-ként (1994) ismertté vált Közösségi Foglalkoztatási Akcióprogram a Fehér Könyvben megfogalmazottakat erősíti.³⁶ (Halmos, 2006:36)

Ennek ellenére is romlik a munkaerő-piaci helyzet, melyhez hozzájárul, hogy néhány tagállam ellenzi az együttes foglalkoztatáspolitikát, így az **Amszterdami Szerződés** „Foglalkoztatás” című fejezetével (1997) lerakják az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) alapját, mely áttörést jelent a foglalkoztatáspolitikában. Cél a magas foglalkoztatottság elérése, fenntartása, más közösségi politikában való állandó figyelembe vétele, közös foglalkoztatáspolitikai célok és stratégia kidolgozása. A Fejezet **rugalmas, gyorsan reagáló munkaerőpiac** előmozdítását fogalmazza meg, számszerű célokat azonban nem definiál. (Halmos, 2006:39-44) A nyitott koordinációba hazánknak is mint tagállamnak be kell kapcsolódnia. (12. Melléklet)

1997 novemberében Luxemburgban az Európai Tanács rendkívüli ülést tart. (Halmos, 2006:46) A folyamat **négy pillérbe** (13. Melléklet) foglalja a 2002-ig szóló célkitűzéseket, melyek közül az alábbiak érintik a nők munkaerő-piaci helyzetét:

- Az I. Pillér (**foglalkoztathatóság javítása**) 9. Irányelve: „A munkaerőpiacnak mindenki számára nyitottá kell válnia!”. Ez hangsúlyozza a speciális csoportok **munkaerő-piacra való jutásának nehézségét, a munkahely megtartásának problémáját, a diszkrimináció előfordulásának gyakoriságát.**
- A III. Pillér (**a vállalatok és dolgozók alkalmazkodóképességének fejlesztése**) 15-16. irányelve a munkaszervezet modernizálását tűzi ki célul (rugalmasabb foglalkoztatási formák, szerződéstípusok megváltoztatása, ezek is biztonságot is jelentenek a munkavállalók számára).

³⁴Érdemes megemlíteni, hogy nincsenek kötelező, mindenkire érvényes előírások. Így az nem része a kötelező jogrendnek, minden tagállam a saját foglalkoztatáspolitikai szabályozását alkalmazza.

³⁵Egész életen át tartó tanulás, korszerű oktatási rendszer, munkaerő-piaci rugalmasság (külső és belső), aktív munkaerő-piaci intézkedések, másodlagos piac szociális támogatása (pl. hátrányos helyzetűek).

³⁶**Rugalmas munkaszervezés**, munkaerőköltségek csökkentése, a munkaerő-piacon hátrányos helyzetűek kiemelt támogatása, szakképzés fejlesztése, hatékonyabb munkaerő-piaci politikák, eszközök

- A IV. Pillér (**Az esélyegyenlőség politikájának megerősítése**) kapcsolódik leginkább. A 18. irányelv (A nemek közötti megkülönböztetés megszüntetése) célja a női foglalkoztatás magasabb szintű megvalósulása, a nemek közötti munkanélküliségi ráták különbségeinek csökkentése, az alulreprezentált szektorokban a nők részvételének növelése és aktív támogatási program-javaslatok a női foglalkoztatás növelése érdekében. A 19. irányelv (Munka és magánélet harmonizálása) kiemeli a családbarát politikák hasznosságát, szülői szabadságok rugalmasságát, megfizethető és elérhető gyermekgondozási szolgáltatásokat, rugalmas munkavégzési rendszerek növekvő szerepét a munkaerő-piacra való belépés és bennmaradás során. A 20. irányelv a munkába való visszatérés megkönnyebbítését célozza.

A Luxemburgi folyamat első öt évét 2002-ben Barcelonában értékelik. Ebben szerepel a javuló foglalkoztatás (60,7%-ról 64,3%-ra, a nőknél 50,7%-ról 55,6%-ra), 10 millió új munkahely létrejötte (90% a szolgáltatási szektorban), ebből 6 millió új munkahely nők számára, a női munkanélküliség férfiakénál nagyobb mértékű csökkenése. Negatívum azonban, hogy a pillérek nem egyforma ütemben fejlődnek. (Halmos, 2006:54-55) A III. pillér elérése érdekében sok országban kialakítják a rugalmas foglalkoztatási formák törvényi háttérét és a flexibilis munkaidő-gazdálkodást is. A IV. pillérben foglalt esélyegyenlőség fontosabbá válik, és megvalósul a GM az egyenlő bérezés területén. Előrelépés történik a munkahelyi és magánéleti teendők összehangolása érdekében is (gyermekjóléti intézmények fejlesztése, csökkenő nemek közti bérkülönbség). Gyulavári (2004b:214) fejlődésnek tartja, hogy nem nőpolitikát, hanem strukturális problémát vesznek figyelembe. **2000-ben** tíz évre rögzítik a **lisszaboni folyamat** foglalkoztatáspolitikai céljait, mely szerint az EU a világ legversenyképesebb, legdinamikusabb tudás alapú társadalma lesz. Így 20 millió új munkahely létrejöttét, a foglalkoztatás növelését (teljes foglalkoztatási 70%-ra, nőknél 60%-ra), és a munkanélküliség csökkenését célozzák (4%-ra). Az EFS megvalósításának egyik pénzügyi eszköze az Európai Szociális Alap (ESZA), melynek kiemelt támogatási területe a nők munkaerő-piaci helyzetére vonatkozó intézkedések. Emellett a diszkrimináció és csökkentésére az EQUAL nyújt megoldást. (Gyulavári, 2004b:215) (14. Melléklet)

2003 márciusában Brüsszelben újraértékelik a lisszaboni célkitűzéseket (**EFS reformja**), melynek eredményeként **2003 júliusában** újradefiniálják őket, és „**Európai stratégia a teljes foglalkoztatásért és a jobb munkahelyekért mindenki számára**” keretében a korábbi négy pillér helyett három általános célt, és a 22 prioritás helyett 10 speciális célt fogalmazznak meg. (Halmos, 2006:81-85) (15. Melléklet) A nők foglalkoztatásával kapcsolatban cél az **ellenőztönnzők megszüntetése** és a gyermekgondozási **szolgáltatásokhoz való hozzáférés**.

Szintén ebben az évben az Európai Bizottság külön munkacsoportot hoz létre **Wim Kok**, a holland miniszterelnök vezetésével, és nevével fémjelzik a **2003 novemberében** Bizottság elé tárt „Munkahelyek, Munkahelyek, Munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában” című jelentést. Ennek apropója, hogy a teljes foglalkoztatottság, befogadó munkaerőpiac, és csökkenő munkanélküliség mint fontos prioritások nem valósulnak meg. (Halmos, 2006:66-80) Négy fő követelményt rögzítenek a célok elérése érdekében:

1. a munkavállalók és vállalkozások **alkalmazkodóképességének javítása** (rugalmasabb, változásokat előrejelző, gyorsan reagáló munkaerőpiac, a munka és magánélet összehangolását segítő rugalmas munkavégzési formák)
2. a **munkavállalók számának növelése** (kifizetődő legyen a munkavállalás, az aktív munkaerő-piaci politikák szem előtt tartása, a **nők munkaerő-piaci részvételének növelése** (különösen az újonnan csatlakozott tagállamoknál), a családi jövedelmen alapuló adóztatás veszélye mint a nők visszatérését akadályozó tényező)
3. a **humán tőkébe való beruházás** fokozása, hiszen a képzés a fejlődés alapja
4. jobb kormányzás, hatékonyabb reformmegvalósítás, uniós eszközök magasabb kihasználása (hatékony kormányzati párbeszéd, ajánlások a tagállamok számára³⁷)

A Jelentés a **nők foglalkoztatásának növelése érdekében hangsúlyozza a pénzügyi ellenőrzőket megszüntetését** (kedvezőtlen bérezés, adózás)³⁸, a megfizethető gyermekellátást, a **részmunkaidő ösztönzését** és a hátrányos helyzetű nők speciális igényeinek figyelembe vételét. **Magyarország számára a rugalmas munkavégzés feltételeinek megteremtését és a részmunkaidős foglalkoztatás vonzóvá tételét javasolja.** (Halmos, 2006:107) 2006-2008-ra elfogadott **hároméves munkaprogram** a lisszaboni célokat értékeli. Negatívumként jelöli meg, hogy az inaktívak (különösen a nők) bevonására **kevés figyelmet** szentelnek és **nem készül hatástanulmány** a nemek közti egyenlőtlenség mérésére. Ugyanakkor kedvező, hogy a **nők munkaerő-piaci részvételét számos tagállam a munka-magánélet harmonizálásával növelni tudta.** (Halmos, 2006:94) A célok teljesítéséhez a rugalmasság és biztonság koncepciójának hatékonyabb érvényesítése, a távmunka jelentése és a nemek esélyegyenlőségére vonatkozó cselekvési keretszerződés nyomán követése szükséges.³⁹ 2009-ben Daly is kritikával illeti a lisszaboni folyamatot („bátortalan folyamat”, szeszélyes szociálpolitika, túl sok változás, kevés eredmény). Egyetért

³⁷ A munkaadók ösztönzése a munka-magánélet egyensúlyának figyelembe vételére, a munkavállalók nyitottsága a különböző munkaszervezési módokra, a munkaerő-kölcsönzők terjesztésének ösztönzése

³⁸ Cél, hogy 2010-re a 3 év alatti gyermekek legalább 33%-a, a 3 és 7 év közöttiek 90%-a számára gyermekgondozási szolgáltatás nyújtása.

³⁹ Új, hároméves munkaprogram (2007:79-82)

Wim Kok-kal, hogy túl általánosak a célok, „mindennel és semmivel sem foglalkozik”, hiányzik az elkötelezett politikai cselekvés és világos kommunikáció. Pozitívum a nyílt koordinációs rendszer, mely sarokkő a szociálpolitikában. Azt javasolja, hogy több figyelmet szenteljenek a nemek kérdésére, a befogadó munkaerőpiac megvalósítására, az átfogó koordinációra az eddigi elszigetelt szakpolitika helyett.

1.2.3.1 Flexicurity: „feloldhatatlan ellentét vagy reális célkitűzés”⁴⁰?

A foglalkoztatáspolitikai modellek változása jól jelzi, hogy az alkalmazkodóképesség és a rugalmasság adják a tudásgazdaság alapját. A hatékony munkaerőpiacon **rugalmas biztonság** érvényesül (**flexibility+security=flexicurity**), „emberarcú rugalmasság”-nak is illették már. A flexicurity négy **elemet** foglal magába.⁴¹ Két tényező adja szükségességét: egyrészt a **reintegráció** (a munkaerő-piacra való belépés az oktatás világából, háztartásból, munkanélküliségből, illetve pozíciók, munkavégzési formák, munkaszerződések közötti átmenet), másrészt a **rugalmasság** (a munkaerő-piacra, munkaidőre, munkaszervezetekre, munkaügyi kapcsolatokra, foglalkoztatási formákra vonatkozik, mely a korábbi biztonságot veszélyezteti). **Ez a konfliktushelyzet jelzi, hogy új megoldásokra van szükség a szociális rendszer koherenciája miatt.** Bankó (2010:39-41) is kiemeli, hogy **e két követelmény maradéktalanul nem teljesíthető, ésszerű kompromisszumra van szükség.** Ezt nyújtja a flexicurity.

A **WimKok Jelentés** is átmenetek kezelésére szolgáló „módszer”-ként említi, amely mindkét fél érdeke. (Halmos, 2006:81) Fontosságát az is jelzi, hogy az **Employment in Europe 2006-**os kiadványában már külön fejezetet szentelnek e témának. Az Integrált növekedési és foglalkoztatási irányelvek (EFS, 2005-2008) rögzítik, hogy a tagállamok foglalkoztatáspolitikai célja legyen a biztonság. A Bizottság nyolcpontos ajánlása⁴² mellett a megvalósításhoz négy elemet⁴³ jelöl meg. 2007-ben a Bizottság „zöld anyaga” szintén a

⁴⁰ Bankó (2010:39)

⁴¹ 1. A munkavállalónak és munkaadónak is kedvező munkaviszony kialakítására szolgáló munkaszerződések 2. Hatékony munkaerőpiac-politikai eszközök a különböző foglalkoztatási formák közötti átmenetekre 3. Az egész életen át tartó tanulás, mely a változásokhoz való alkalmazkodás, a foglalkozásváltás feltétele 4. Olyan társadalombiztosítási rendszerek, melyek a munkaerő-piaci mobilitást és a megfelelő jövedelemtámogatást is megvalósítják. (A munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság egyesítése – a flexicurity koncepciója, 2007:78)

⁴² 1. Az Európai Szociális Modell szerepének növelése 2. A felelősség és jogok közötti egyensúly megteremtése 3. A flexicurity fogalmának adaptálása a tagállamok számára 4. A nem hagyományos és hagyományos munkavégzési formák közötti egyensúly megteremtése 5. Belső (karrier, munkaadók támogatása) és külső (munkaerőpiac átjárhatósága) flexicurity elérése 6. Nemek közötti egyenlőség javítása 7. Párbeszéd az állam, önkormányzatok és egyéb szereplők között 8. A modell költségeinek egyenlő aránya a partnerek között

⁴³ 1. a rövid idejű munkaszerződések felváltása hosszú idejűre 2. a vállalkozásokon belül a flexicurity fejlesztése (rotáció, munkakör-gazdagítás, pozícióváltás, fejlesztések, outplacement stb) 3. állami támogatások a

munkajog korszerűsítését célozza, mint 21. századi elvárást, melyet a technológia gyors fejlődése, demográfiai trendek, szétágazó egyéni élet- és karrierutak is kikényszerítenek.⁴⁴

A Bizottság **öt indikátorcsoportot**⁴⁵ ír elő a flexicurity megvalósulásának mérésére. (Borbély-Demkó, 2008:93-97) A koncepció megvalósítása nem lehetetlen, példa erre **Dánia** és Hollandia. A „dán arany háromszög”⁴⁶-nek nevezett rendszert pozitív és negatív kritikával is illetik.⁴⁷ A **holland rendszer** ennél fiatalabb, mely számos esetben pozitív példaként jelenik meg.⁴⁸ Jellemzőek még flexicurity-t elősegítő intézkedések más országokban is (Spanyolország, Ausztria, Írország).

E két tényező mentén besorolhatók az országok.⁴⁹ (16. Melléklet) Az egyik értékelési dimenzió a **külső rugalmasság**, mely azt is lefedi, hogy a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok mennyire megengedők, a munkaszerződések mennyire rugalmasak, tehát adminisztratív, jogi korlátokat jelentenek a felvétel-elbocsátás kapcsán. Egy tanulmány szerint a legszigorúbb szabályozás – így rugalmatlanság – jellemző a mediterrán országokban, és leginkább az Egyesült Királyság rugalmas. Magyarország inkább a kevésbé szigorú államok közé tartozik. (17. Melléklet). A vizsgálat kijelenti, hogy a szigorú munkajogi szabályozás rontja a speciális helyzetű csoportok (így a nők) esélyeit is.

A másik szempont a **munkavállalók biztonsága**. A foglalkoztatással kapcsolatos szabályok, segélyek olyan rendszere, amely nagyobb biztonságot jelent a munkavállalónak. A Bizottság e két szemponton kívül még az adó- és járulékkerheket is figyelembe véve, öt csoportba sorolja az uniós országokat. Az elemzés kapcsolatot jelez a nagy rugalmasság és biztonság, és társadalmi-gazdasági helyzet között. (Ezt igazolják az északi országok foglalkoztatási mutatói.) A beszámoló szerint a koncepció megvalósításának velejárója a **növekvő állami kiadások** és **hatékony adminisztráció**. A szomszédos **Ausztriában** is kiemelten fontos a flexicurity megvalósítása, melyhez a rugalmas foglalkoztatást szorgalmazzák, elősegítve a munkahelyi és magánéleti feladatok összeegyeztetését.⁵⁰

munkavállalói képességek egyenlőtlenségének csökkentésére, melynek célja, hogy az alacsonyabb végzettségűek is rugalmasabban tudjanak váltani 4. munkaerő-piaci lehetőségek teremtése a járadékból, segélyből élők számára

⁴⁴ Reflektorfényben a rugalmas biztonság (2007:72-79)

⁴⁵ 1. Flexibilis foglalkoztatási formák aránya 2. LLL-stratégia 3. Hatékony munkaerő-piaci politikák 4. Modern szociális/társadalombiztosítási rendszerek 5. Munkaerő-piaci mutatók az EUROSTAT mérései alapján

⁴⁶ Bőkezű szociális ellátórendszer – rugalmas munkaerőpiac – aktív munkaerő-piaci politikák

⁴⁷ Túl drága, bőkezű rendszer nem működhet ott, ahol sok embert kell eltartania, ahol kevés a munkanélküli.

⁴⁸ Legmagasabb részmunkaidős foglalkoztatás, aktív munkaerő-piaci politikákra fordított összeg az uniós átlagnál több, mint kétszerese, széles körben alkalmazott munkaerő-kölcsönzés, a határozott időre szóló munkaszerződések könnyű kötése és felbontása

⁴⁹ A munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság egyesítése – a flexicurity koncepciója (2007:79-82)

⁵⁰ Austria's take on flexicurity, Policy approach has contributed to good employment figures (2006:19-20)

Megállapítható, hogy **a változó társadalomhoz való alkalmazkodás, a globalizáció, a felgyorsult technológiai fejlődés, a demográfiai változások, az átalakuló munkaerőpiacok mind-mind életre hívják a rugalmas biztonság koncepcióját.** A vállalatoknak is folyamatosan alkalmazkodni kell, és a munkavállalók változási hajlandósága is fontos követelmény.⁵¹ Összességében elmondható, hogy **„csodaszer” nincs a koncepció megvalósítására, de vannak jó gyakorlatok⁵², melyek mozgósító erők lehetnek.** Látható néhány ország példáján, hogy a rugalmas munkaerőpiac és munkavállalók szociális védelme megfér egymás mellett, melynek feltétele a hatékony adminisztráció és párbeszéd.

1.2.3.2 Magyarország mint uniós tagállam foglalkoztatáspolitikai helyzete

Uniós tagállamként a hazai foglalkoztatáspolitikai felülvizsgálatra került (1999-2001 között), és elkészültek a **Közös és Követő Értékelések** (2002-2003-ban). **Alacsony foglalkoztatású, de viszonylag alacsony munkanélküliséggel jellemezhető országnak minősítik hazánkat, ahol a magas inaktivitási csökkenteni szükséges aktív munkaerő-piaci politikák útján.** Prioritásokat fogalmaznak a fejlődés érdekében.⁵³ (Gyulavári, 2004b:215-225) **Feladat az esélyegyenlőség előmozdítása, a kormány támogatása és a rugalmasabb munkavállalási formák jogi szabályozásának kidolgozása.**

Az **ESZA** feladata az általános célok mellett a nemek közti egyenlőtlenség csökkentése is, melynek módszere **a humán erőforrás fejlesztés, munkaerő-piaci befogadás, beilleszkedés ösztönzésére szolgáló intézkedések finanszírozása.** Felhasználása operatív programokon (OP) – ilyen a Humán Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (**HEFOP**) – keresztül történik, melynek célja az aktív munkaerő-piaci politikák támogatása (így a nők ösztönzése a versenyszférában való elhelyezkedésre), a munkaerő versenyképességének javítása (képzés-fejlesztés útján) és a társadalmi befogadás elősegítése (mindenkinek legyen esélye a munkaerő-piacon). Az **NFA** „Helyzetértékelés és válaszlépés irányvonalanként” 6. fejezete tér ki a **nők és férfiak esélyegyenlőségének** előmozdítására (diszkrimináció elleni fellépés, nők munkaerő-piaci részvételének növelése, szegregáció csökkentése, munka és családi élet összehangolása). (Halmos, 2006:107-110) Az Új Magyarország Fejlesztési Terv

⁵¹ Flexicurity, combining flexibility and security, New policy approach unites two basic EU goals: greater competitiveness and social protection (2006:15-17)

⁵² Mutual Learning Programme of the European Strategy is erre szolgál

⁵³ Foglalkoztatás bővítése, munkanélküliség csökkentése, a munkaerő-piaci rugalmasság környezeti feltételeinek kialakítása, a humán erőforrás fejlesztése, a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer erősítése.

„Foglalkoztatás és növekedés 2007-2013” fejezete hat prioritást fogalmaz meg a cél elérésére, ezek közül a „Társadalom megújulása” kapcsolódik a nők foglalkoztatásához.⁵⁴

1.2.4 Munkaerő-piaci körkép a nők helyzetéről

A **demográfiai tényezők** a munkaerő-piaci helyzet fontos befolyásoló tényezői. A hazai népesség az előrejelzések szerint 2020-ig rohamosabb mértékben csökken, melyhez hozzájárul a gyermekvállalási hajlandóság esése. Aggasztó még, hogy a halandóság okai között szerepel a munkával töltött hosszú idő, feszült munkakörülmények, kevesebb szabadidő, és a munkahelyi egészségügyi ártalmakból fakadó betegségek is. (Andorka, 2006:304,308) A munkaerő-kínálatot meghatározó tényező az **iskolázottság** szintje. Egyre kevesebb csak alacsony végzettséggel rendelkező van (ők többnyire kiszorulnak a munkaerő-piacról), ami a munkaerőpiac átstrukturálódását jelenti. (Lakatos, 2001a:469) Nő a közép- és felsőfokú végzettségűek száma, a rendszerváltástól 2005-ig a diplomások aránya másfélszeresre nő. (Fóti-Lakatos, 2006:14-15).

1.2.4.1 A nők a munkaerő-piacon Magyarországon – 1880-tól napjainkig

Hazánkban először az **1880**-as népszámláláson veszik számításba a nőket. (Csoma, 2006:182) Az **iparosítás korában** már nagy számban jelennek meg a munkaerő-piacon, holott az ipar nem igényli ezt (nehézipari és szezonális munka révén), a századfordulón pedig tényként kezelik a női foglalkoztatást. Bár a '30-as években elismerik gazdasági szükségességét, mégis a szülői funkciót tartják elsődlegesnek. 1949 és 1980 között egymillióval nő az aktív kereső nők száma, mert az alacsony bérek egy keresővel a családban nem nyújtanak megélhetést. (Koncz, 1985a:151-154) A rendszerváltás előtt a nők foglalkoztatási szintje eléri a maximumot, így a fejlett piacgazdasági, sőt a skandináv államoknál is kedvezőbb munkaerő-piaci helyzet jellemző. (Frey, 2001c:9) A **szocialista korszakban** majdnem teljes a foglalkoztatás (a nők 73,8%-a aktív kereső 1984-ben, 10,9%-a inaktív).

A **rendszerváltás** utáni években a nők attitűdje sajátos módon változik: elsődleges feladatuknak a gyereknevelést tartják (Ferge, 1999:24-25), és munkaerő-piaci helyzetükben is **radikális a változás**: tömeges és tartós munkanélküliség (1989-1992 között 1,1 millió munkahely megszűnése) és a foglalkoztatási szint drasztikus csökkenése jellemző. Ekkor a munkaképes korú népesség kb. fele nő, azonban 1992-1997 között radikálisan csökken a foglalkoztatás (52,3%-ról 45,7%-ra). (Szabó, 2004:53) A rendszerváltáskor a hazai munkaerő-

⁵⁴ Humán szolgáltató központok létesítése, munkaerő-piaci átmenetek segítése, társadalmi befogadás, gyermekek napközbeni ellátását célzó szolgáltatások biztosítása.

piacra **kettősség** jellemző: a foglalkoztatottak számának csökkenése mellett a munkanélküliek száma nemzetközi viszonylatban is alacsony. (Andorka, 2006:495) 1993-94-ben először strukturális, majd globális munkanélküliség jellemző a csökkenő foglalkoztatás és gazdasági aktivitás mellett. (Gerő, 2005) Habár a nők munkanélkülisége a férfiakétól elmarad, foglalkoztatottsági szintjük és gazdasági aktivitásuk mégis nagyobb mértékben csökken a drasztikus munkaerő-kereslet esése következtében. (Nagy, 2000:7-33)

A **foglalkoztatási szerkezetet** tekintve leépül a nehézipar, szénbányászat; gyakoriak az üzembezárások, az állami gazdaságok megszűnése. A hipermarketek, bevásárlóközpontok terjedése sok nőnek ad munkát. Így a terciér szektor térhódítása miatt nem csökken a foglalkoztatásuk. (Lakatos, 2001a:469) A kereskedelemben tehát női dominancia jellemző, míg az építőipar, mezőgazdaság, közlekedés területén inkább a férfiak foglalkoztatottak. E strukturális változások közepette a szolgáltató szektor elterjedésétől – ahol a nem hagyományos munkavégzés alkalmazható –, a női foglalkoztatás további növekedését várják. (Tuska, 2002:49) Ez a tendencia közép-kelet európai országokban is igaz: a nők e biztonságosabb szektorokban jelennek meg.⁵⁵

A **foglalkozásokat** illetően jelentősek a különbségek. Ekkor a szellemi munkaköröket jórészt a nők, a fizikaiakat férfiak töltik be. A férfiak között magas a szakmunkások, nők között a betanított munkások aránya. A foglalkozási szegregációt tekintve ekkor (1993) a tipikusan nők által betöltött pozíciók az óvó- és tanítónő, tanár, gyógyszerész, számviteli munkakörök, míg a férfi dominancia a mérnöki területen látható. (Lakatos, 2001a:470)

2003-ban 51%-os a foglalkoztatás 5-6%-os munkanélküliség mellett. Ekkor korábban nem jellemző, **új munkaerő-piaci problémák** jelennek meg.⁵⁶ (Andorka, 2006:495-497) Végh-Gulyásné (2003:60) is bírálja hazai foglalkoztatáspolitikai helyzetét.⁵⁷ Az **aktív kereső nők aránya csökken** (69,4%-ra), az **inaktívak és az eltartottak száma nő**. Laky et al. (2001) munkaerő-piaci kutatásában hangsúlyozza a nők munkaerő-piacról való magas távollétét. A **foglalkoztatott nők száma** (2005-ben 45,7%) **meghaladja** a rendszerváltás előtti szintet (1980: 43,4%, 1990:44,5%). (Fóti-Lakatos, 2006:19) Az uniós csatlakozás után (2005-2006) a nők 51%-os foglalkoztatási rátája a közösségi szint alatti. (Varga, 2006:24)

Magyarországon nem érvényesül az általános tendencia, hogy a **rendszerváltás a nőket jobban sújtja**, hiszen a **férfiak munkanélküliségi rátája magasabb**. (Andorka, 2006:339)

⁵⁵ Health and Safety at the Workplace – Trade Union Experiences in Central and Eastern Europe, 2000

⁵⁶ Pályakezdő diplomások munkanélkülisége, regionális foglalkoztatási egyenlőtlenségek, a fekete- és szürkegazdaság terjedése, a háztartások csökkenő reáljövédelme, a kialakulatlan intézményrendszer.

⁵⁷ „(...)a rendszerváltás óta sem jött létre egy komplex (megtervezett adatstruktúrára, fogalmi rendszeren, szabályozó technikán) szakmai alapokon nyugvó, a foglalkoztatást valósan társadalom- és gazdaságpolitikai szemléletben kezelő elemző, szabályozó és nyílt érdekegyeztető rendszer.”

2001-ben csökken a munkanélküli nők száma (5,7%), mely 2004-ig alacsonyabb a férfiakénál, 2005-ben már nő (7,4%) és 2006-tól meghaladja a férfiak rátáját, melynek oka lehet a főként nőket foglalkoztató közszférában zajló leépítések. (Fóti-Lakatos, 2006:43)

2007-ben az összes foglalkoztatott **57,3%-a** nő (2003-tól stagnáló tendenciát jelez), míg az uniós értékekhez a férfiak rátái mutatnak nagyobb elmaradást.⁵⁸ A **foglalkozás szerkezetét** tekintve még mindig domináló a szolgáltatások, közigazgatás, társadalombiztosítás, oktatás, egészségügy, szociális ellátás területén a nők aránya (2008).⁵⁹ Főcsoportok szerint, a női foglalkoztatottak többsége (56,8%) szellemi foglalkozású.⁶⁰

A **2008-as gazdasági válság** sok üzemben leállást, elbocsátást eredményez. Ennek munkaerő-piaci vetülete is érződik: csökkenő foglalkoztatás, növekvő inaktivitás jellemző, és a **munkanélküliség** az 1995 utáni legnagyobb mértéket ölti **2009**-ben. Ez főleg a férfiakat érinti, így újra a nőknél nagyobb munkanélküliség jellemző rájuk.⁶¹ **2010**-ben a korábban érvényesülő tendenciák érvényesek, csak a **munkanélküliség** még magasabb mértékben (24%) nő, mint az előző évben. Utoljára 1993-ban volt hasonló szintű! Így **11,2%-ra** emelkedik (nőknél 11%-ra). A **foglalkoztatottak** száma **54,5%** (az unióban 64,4%, és még mindig a férfiak esetében nagyobb az átlagtól való eltérés).⁶²

1.2.4.2 Nők a munkaerő-piacon – számokban, az Unióban és Magyarországon

Hazánkban a '90-es évek társadalmi-politikai-gazdasági változásai után a korábbi biztos munkahelyek megszűnésével ezrek lettek **munkanélküliek**. Sok nő számára az **inaktivitás** jelenti a „megoldást”, ugyanakkor a hosszú gyermekgondozási idő lejártával egyre nehezebb a munkába való visszatérés, az új, megváltozott körülményekhez való alkalmazkodás. Az állás megőrzése kiemelten fontos, és a családi feladatokban nem jellemző a férfiak részvétele, a korábbi konzervatív nemi szerepfelfogás tovább mélyül. A nők **foglalkoztatása** a '93-as mélypont után nő, '98-tól lassul, majd 2000-ben megtorpan és stagnál. 5-7%-kal mindig elmarad az Uniós szinttől; illetve míg az unióban lassú növekedés, addig hazánkban stagnálás érzékelhető. (18. Melléklet) (1. ábra)

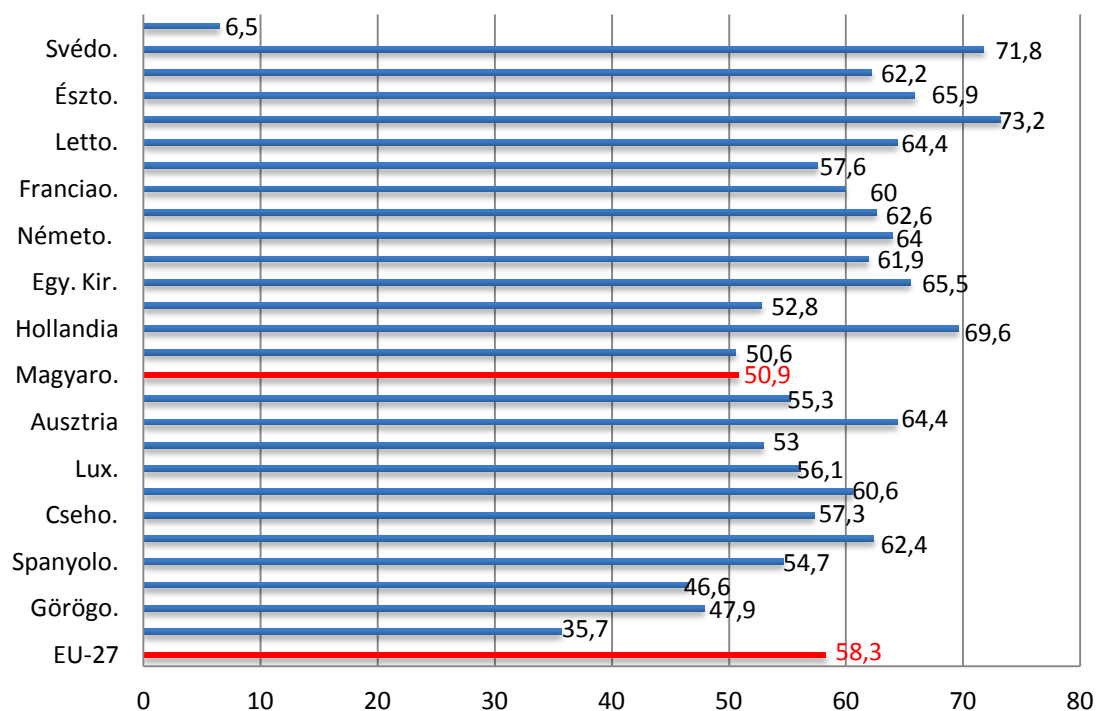
⁵⁸ Munkaerőpiac alakulása Magyarországon 1998-2007

⁵⁹ Nők és férfiak Magyarországon 2008 (2009:107)

⁶⁰ Legalacsonyabb a szellemiek részaránya a törvényhozók, igazgatási és gazdasági vezetők között (6,0%) és legmagasabb (21,5%) az egyéb felső- vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozásoknál, a fizikaiak esetében legkevésbé a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási munkakörökben (1,5%) és a legmagasabb (19,7%) a szolgáltatás jellegű foglalkozások esetén. (Nők és férfiak Magyarországon 2008, 2009:111)

⁶¹ Statisztikai Tükör, Munkaerő-piaci helyzetkép 2009 (2010)

⁶² Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2010. október-december és 2010. év (2011); Munkaerő-piaci jellemzők 2010 I. negyedévében (2010)



1. ábra: Nők foglalkoztatottsága (2007)

Forrás: saját szerkesztés Fertetics (2009:21) alapján

Általános tendencia, hogy a nők foglalkoztatási szintje a férfiakét nem éri el; és a hazai értékek az EU-átlag alattiak. Legmarkánsabb különbség a mediterrán, míg a legkiegyenlítettebb ráták a skandináv államokban láthatók. (19. Melléklet) A nők alacsony foglalkoztatásának oka lehet az alapfokú végzettségük alacsony elhelyezkedése (27,3%-uk dolgozik, az EU-ban 48,3%). A foglalkoztatási jelentés is kiemeli öt tagállam⁶³ liszaboni célokhoz való jelentős elmaradását 2008-ban. **2009- ben** hazánkban a férfiak 61,1%-a és a **nők fele foglalkoztatott.**⁶⁴

A **részmunkaidős foglalkoztatást** tekintve is **elmaradás** jellemző. (20. Melléklet) Frey (2005) szerint, ahol alacsony gazdasági fejlettség és női foglalkoztatás látható, ott a részmunkaidős alkalmazás sem terjed el. Gábor et al. (2009:25-29) is rávilágít, hogy a magas női foglalkoztatási ráta a részmunkaidőben foglalkoztatottak magas számával jár, és negatívumnak tartja, hogy a hazai bőkezű támogatási rendszer ez ellen hat. Ugyanakkor érdekes, hogy már tíz évvel ezelőtti (1999-ben) vizsgálat⁶⁵ szerint **a nők fele (48,8%) választaná** a részmunkaidőt amiatt, hogy családra több időt tudnának fordítani.

⁶³ Málta, Magyarország, Olaszország, Románia és Lengyelország (Employment in Europe 2009, 2009)

⁶⁴ Munkaerő-piaci helyzetkép 2009 (2010)

⁶⁵ Frey (2001 In Andorka, 2006:361-362)

A korosztályt illetően, a részmunkaidőben munkát vállalók korábban (2000) többnyire **50-59 évesek**, 2006-ban pedig már a fiatalabbak (**15-24 évesek**) is. (20. Melléklet) Ez összeköthető azzal, hogy leginkább a kisgyermekes, gyermektelen vagy felnőtt gyerekkel rendelkező nőkre jellemző Európában. A közép-európai, többnyire 2004-ben csatlakozott tagállamok rátája az uniós átlag felét teszik ki, míg a skandináv, nyugat-európai és mediterrán országok az EU-átlag feletti részmunkaidős rátákkal bírnak. (Korén, 2009b:86)

Nemzetközi kitekintésben nő részmunkában foglalkoztatottak száma 1991 és 2003 között. **2003-ban** a női foglalkoztatottak **11,8%-a**, hazánkban a nők **6,2%-a** dolgozik ilyen formában.⁶⁶ 2006-ban **legmagasabbak a holland, majd német ráták**. A legnagyobb növekedés Olaszországban és Luxemburgban látható. (21. Melléklet)

Magyarországon **2008-ban a foglalkoztatott nők 6,2%-a** dolgozik részmunkaidőben (a férfiak 5,8%-a).⁶⁷ **2009-ben** 17,3%-kal nő a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma, ami a teljes lakosság körében 5,2%-os emelkedést jelent. Ekkor az EU-ban 18,2% a részmunkaidős foglalkoztatás aránya.⁶⁸ A **gazdasági válság** miatt a határozott idejű szerződések aránya nő (10,3%-ról 21,4%-ra), a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma nő, és a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya csökken.⁶⁹ **2010-ben részmunkaidőben** 198,7 ezer fő dolgozik, ennek **65,4%-át nők teszik ki**.

Frey (2001c:9) kiemeli, hogy a gyermek léte a férfiak **gazdasági aktivitását** növeli, a nőkéét csökkenti. Nagy (2000:24-28) is vizsgálja háztartási jellemzőkkel való kapcsolatát. Úgy véli, hogy a férfiak gazdasági aktivitását erőteljesebben növeli, ha házas, mint a nőkéét. Bebizonyítja, hogy a tízéves vagy kisebb gyermeket nevelő nők aktivitása alacsonyabb, mint a gyermekteleneké, de a gyerek életkorának előrehaladtával nő az aktivitás.

Általános tendencia a fejlett országokban, hogy a nők **munkanélkülisége** meghaladja a férfiakét. Magyarországon ez sokáig nem jellemző, melynek oka lehet, hogy a nők jórészt a védettebb ágazatokban dolgoznak. Tehát ritkábban válnak munkanélkülivé, de ha igen, akkor nehezebb állást találniuk. (Nagy, 2000:9) Nagy (2000:7-33) igazolja, hogy a munkanélküliség valószínűségét növeli a gyermekvállalás a bizonytalanabb tervezés miatt. A munkanélküliségi ráta 2009-ben nemzetközi összehasonlításban kedvezően alakul.⁷⁰

⁶⁶ Munkaerő-piaci tendenciák Európában 1992-2003 (2005)

⁶⁷ Megfigyelhető, hogy az iskolai végzettség növekedésével csökken a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma. (Nők és férfiak Magyarországon 2008, 2009:108)

⁶⁸ Munkaerő-piaci helyzetkép 2009 (2010)

⁶⁹ Munkaerő-piaci jellemzők 2010 I. negyedévében (2010)

⁷⁰ Munkaerő-piaci helyzetkép 2009 (2010)

Az **inaktivitást** sok tényező befolyásolja.⁷¹ A 15 évnél idősebb és a 25-49 éves inaktív női népesség aránya csökken (1996-2006), az Uniós ráták alatt marad. (22.Melléklet) Az inaktívok összetételét tekintve szembetűnő változás, hogy nagymértékben (kilencszeres!) nő a férfiak által igényelt gyermekgondozási díj (1990-2006), ami a szülői szerepekben való növekvő részvételt mutatja. (23. Melléklet) **2009**-ben a lakosság 38,5%-a inaktív (EU-ban ez az érték 9,6%-kal alacsonyabb). A **nők 35,6%-os** inaktív; jórészt a gyermeknevelési és családi kötelezettségek miatt.⁷² **2010**-ben az **inaktívok 58,8%-a nő**, és a gyermekgondozási ellátást majdnem teljes egészében (98,5%) nők igénylik.

1.2.5 A női foglalkoztatás legjellemzőbb problémakörei

A nők foglalkoztatása nem kezelhető izoláltan, hiszen feminista, földrajzi, szociális, regionális politikák egymásra hatása jellemző. (Timár, 2000:151-167) Így a nehézségek sem választhatók szét. Egy-egy problémakör már önmagában is társadalomtudományi mélységekbe mutat, így a tipikus nehézségek legfontosabb jellemzői kerülnek bemutatásra.

1. Az **üvegplafon-szindróma** (glass-ceiling syndrome) a **piramiselv** érvényesülését jelzi a szakmai előrelépésben, mely a nők számára általában hamarabb jön el, mint a férfiaknak. A jelenség⁷³ a karrier megtorpanását mutatja: elméletileg van lehetőség előrelépésre, de külső akadályozó tényezők megjelenése miatt az mégsem valósul meg. Tehát ugyanolyan szakmai háttérrel rendelkező nő kisebb ívű karriert ér el.. Ezt alátámasztja, hogy sok nő dolgozik középvezetőként, de felsőbb szinten nem. (Debreceni - Komka, 2004:13)

A kifejezés **először 1970-ben** jelenik meg olyan szervezeti előítéletként, amely a női karrier akadályozó tényezője. Később (1990) ennél árnyaltabban fogalmaz az Unicef, mely az előítéletet olyan **üvegfalnak** nevezi, amely a női vezetőket stratégiaileg kevésbé fontos területekre szorítja. (Sebők, 2001) Az üveg jelzi, hogy a gátló tényezők **nem nyíltan jelennek meg**, ezért nehéz ellenük tenni.⁷⁴ **A hazai gyakorlatban** még jobban érvényesül a szindróma, mint az Egyesült Államokban vagy Nyugat-Európában; a hagyományos szerepelvárások, a szervezetekben és családokban is érvényesülő korábbi patriarchális felfogás, valamint diszkriminatív személyzeti politika miatt. Ez különösen jellemző az egyetemi szférában:

⁷¹ Nyugdíjrendszert, gyermekgondozási ellátást szabályozó kormányzati intézkedések, iskolai végzettség stb

⁷² Munkaerő-piaci helyzetkép 2009 (2010)

⁷³ Az **elnevezése** egy kísérletből fakad: halakat tesznek akváriumba, amelybe egy átlátszó üvegfalat is raknak, a halak megszokják, hogy csak addig tudnak felúszni. Miután az üvegfalat később eltávolítják, akkor sem úsznak a megszokott szint fölé. Vannak források (Bucher, 2004), melyek a bolhaidomításhoz hasonlítják a jelenséget; a bolhák szimbolizálják a nőket, az üveg a munkahelyet és a celofán a társadalmi lehetőségeket.

⁷⁴ Ilyen akadályok az íratlan hagyományok, kapcsolati kódexek, viselkedésminták, nemi szerepfelfogás is.

„minél magasabbra jut egy nő, annál ritkább lesz a levegő”. (Debreceni - Komka, 2004:14)

Powell (1999 In Nagy, 2007:87-88) úgy véli, hogy a **nők vezetésben betöltött helyét** és szerepét **befolyásolják** a társadalmi normák, iskolai végzettség, munkaerő-kínálat nagysága, a nők munkaerő-piaci részvétele, munkaerőigény, gazdasági szerkezet, foglalkoztatási esélyegyenlőséget pártfogó társadalmpolitika és jogszabályok megalkotása, kulturális sokszínűséghez való szervezeti viszonyulás, a „munka és család” vállalati kezdeményezések és a nők jövőbeli aránya a felső vezetésben. Egy 2009-es felmérés⁷⁵ eredménye szerint hazánkban javul a felsővezető nők aránya, a korábbi egyötöd helyett egyharmadra emelkedik (1998-2008). Powell (1999 In Nagy, 2007:89-90) szerint a jövőben a **felső vezetésben részt vevő nők arányára és szerepére** hatással lesznek a nők státuszával kapcsolatos társadalmi normák, a hatékony vezetőről kialakult maszkulin sztereotípiák, a nemi alapú sémák alkalmazása a döntéshozatalban, a felső vezetői pozíciókba kerülő nőkkel kapcsolatos bizonytalanságok, a feladatorientált viselkedés, befolyás és vezetői szerep a csoportban, a döntéshozatali folyamat, a kulturális sokszínűséghez való szervezeti viszonyulás, a sokszínűséggel kapcsolatos vállalati kezdeményezések, az alacsonyabb szervezeti szinteken dolgozó vezetők tapasztalatai, érdeklődés a felső vezetői pozíciók iránt és a vállalati világ elhagyására vonatkozó késztetések a korlátozott karrierlehetőség miatt. Speciális vezetési terület a **törvényhozó testületekben való részvétel** (Magyarországon 2010-ben 35 nő tagja a parlamentnek). Ez a világ 186 országa között a 138. helyet jelenti. (Koncz, 2010)

Ma már az üvegplafon mellett gyakran használják a **labirintus** metaforát is: a női karrier nem lineáris, hanem egy útvesztő, melyben négy akadály (előítélet, ellenállás, vezetési stílus és munka-magánélet egyensúlya) jelenik meg folyamatosan. (Nagy, 2009:60-64)

2. A nők foglalkoztatásnak „klasszikus” problémája a **nemek közti bérkülönbség**, szinte világjelenség: hasonló végzettség, szakmai kompetencia és életkor mellett a férfiak ugyanabban a pozícióban többet keresnek. Ennek szabályozása a **Római Szerződésig** nyúlik vissza (119. Cikkely fogalmazza meg: „gender pay gap”), és deklarálják az **egyenlő munkáért egyenlő bér elvét** is. Ezt később az Amszterdami Szerződés (3. cikkely, 75/117. sz. irányelv) dolgozza át és felszólítja a tagállamokat, hogy minden, ezt sértő rendelkezést szüntessenek meg. A GM is kiemelt hangsúllyal veszi figyelembe. Az Egyenlő Esélyek Bizottsága (Equal Employment Office:EOC) szerint a keresetkülönbségek 25-50%-áért felelős maga a diszkrimináció. (Debreceni-Komka, 2004:15)

⁷⁵ A Budapesti Corvinus Egyetem Versenyképesség Kutató Központja és a TÁRKI közös kutatása 313 vállalat versenyképességét vizsgálta, 1246 vezető megkérdezésével. (Chikán et al., 2010:76)

Az elméleti tanok közül az emberi tőke elmélet köthető leginkább a nemek közötti bérkülönbséghez. (Galasi 2000) A teória szerint az egyéni tudástőkét az oktatásban, majd a munkaerő-piacon szerzett tapasztalat, tudás adja, és feltételezi, hogy ha ez magasabb, magasabb kereset társul hozzá. Egyetértek ezzel annyiban, hogy sajátos beruházási tevékenységnek kell tekinteni, melynek hozama a keresetben ölt testet. Az elmélet azon részét azonban nem osztom, hogy csak ez határozza meg a keresetet. Konszenzus van a kutatók között tekintetben, hogy a nemek közötti keresetkülönbség tükrözi az eltérő nemi szerepeket, az eltérő társadalmi és munkaerő-piaci pozíciókat (H. Sas, 1984:120; Koncz, 2008b:61), és a társadalom értékítélete is ezt erősíti. **A bérkülönbségek mögött több ok is meghúzódhat.**⁷⁶ Koncz (2008b:70-72) **komplex megközelítést** hangsúlyoz.⁷⁷

A nemek közti bérkülönbség csökkenését több kutató is alátámasztja. Galasi (2000) 1986 és 1996 között vizsgálja a kereseteket, és úgy véli, hogy a nők felzárkózásában számos tényező játszik szerepet.⁷⁸ Giddens (2008:585) szerint a **bérszakadék szűkülését** az idézi elő, hogy a nők jobban fizetett szakmákban is el tudnak helyezkedni.⁷⁹ ⁸⁰ A Global Employment Trends for Women, (2009:18) tanulmánya is szűkülő bérrést állapít meg 1995-2006 között. Egy 2009-ben publikált cikkben írják, hogy „**nőarcú marad a szegénység**”. Ez összefügg azzal, hogy a keresetkülönbség **nő a gyermekek számának emelkedésével**: egy gyermek mellett 15%, két-három gyermek mellett pedig 25-26%-os bérrés jellemző.⁸¹

2004-ben átlagosan 20% a fővárosban és környékén **a nemek közti bérkülönbség**, míg az alföldi, dél-dunántúli régiókban jóval kiegyenlítettebbek a ráták. **2006-ban** kedvező irányban változik a bérkülönbség rátája, a **hazai 11%** az uniós átlag (15%) alatt marad.⁸²

Ha ágazatok szerint vizsgáljuk a béreket, leginkább a pénzügyi területen jellemzőek nagy különbségek, és legkiegyenlítettebbek a mezőgazdaságban és erdőgazdálkodásban (94,7%). (Szabó, 2004:38) A szektorális különbségeket Sáriné-Tóth (2007:11-17) vizsgálata is

⁷⁶ Személyes-, munka- és szervezeti jellemzők, ágazati és foglalkozási szegregáció, intézményi jellegzetességek, társadalmi normák és tradíciók.

⁷⁷ A nők több időráfordítás végeznek a társadalmilag kötött, el nem ismert tevékenységekre, megszakított életpálya, különböző a foglalkozási szerkezet, kedvezőtlen munkaerő-piaci értékítélet, rosszabb az érdekérvényesítő képesség, nemek közötti érdekellentét, nyílt és rejtett diszkrimináció stb

⁷⁸ Gyorsabban nő a hosszabb munkaerő-piaci gyakorlattal rendelkezők aránya, gyorsabban csökken a rövidebb munkaerő-piaci gyakorlattal rendelkezők aránya, magasabb és gyorsabb emelkedés jellemző az iskolai végzettség javulásában is, gyorsabban nő a vezető és beosztott szellemi foglalkozásúak aránya, jobban nőnek a magasabb pozícióban levő keresetek, több a női bérek szempontjából kedvező ágazat

⁷⁹ Ugyanakkor a foglalkozási szegregáció miatt jelentős változás nem történik, hiszen a növekvő esélyek mellett az alacsonyabb fizetéssel járó foglalkozásokban is nő a számuk.

⁸⁰ Guardian, 2000.02.21, Rake 2000. Pénzértékben is kifejezi, hogy mennyivel keres kevesebbet egy nő élete során. Ennek fajtái: Női bánatpénz (mennyivel keres kevesebbet egy nő élete során, mint egy férfi), Anyasági hátrány (mennyivel keres kevesebbet egy anya, mint egy gyermektelen nő), Szülői hátrány (mennyivel keres kevesebbet egy anya, mint egy férfi; női bánatpénz+anyasági hátrány együtt).

⁸¹ Nő, vagy férfi? Ha nő, kisebb fizetést neki! (2009)

⁸² A keresetek alakulása Magyarországon és az unióban, 2007 (2008)

alátámasztja. Az elektronikai cégnél a férfiak keresete, az élelmiszeripari szervezetnél pedig a nők keresete magasabb. (24. Melléklet)

Az Economist cikke⁸³ szerint az Egyesült Államokban 1995-ben a vezetők 95%-a férfi, a nők a férfiak bérének átlagosan 68%-át keresik a Fortune 500 céget megvizsgálva. Tíz évvel később az átlagbér a férfiak bérének 72%-a, tehát csekély növekedés látható.

Az **európai országok** bérkülönbségei eltérőek. (25. Melléklet) Az uniós országok bérrészcsoportok szerinti besorolása is elemezhető. (26. Melléklet). Kedvező, hogy 1995 és 2006 között nő az alacsony és csökken a kimondottan magas (kb. 25%-os) bérrésű országok száma. Jól látható, hogy a bérrés erőteljesen szóródik a tagállamok között. **Magyarország helyzete kedvezőnek mondható, hiszen a közepes bérrésű országok csoportjából az alacsony bérrésű csoportba lép 2005-2006-ra.** Ez látható a görög, ír és szlovén államok esetében, valamint fejlődést Hollandiában, Litvániában és az Egyesült Királyságban lehet tapasztalni.

3. A **40 év feletti, középfokú végzettségű nők foglalkoztatási helyzete** szintén kiemelt fontosságú. A rendszerváltás óta a munkanélküliek jelentős részét alkotják. A munkaerőpiacról való kiszakadásuknak két oka: egyrészt a gyermekvállalás következtében hosszú ideig a munkaerő-piacon kívül rekednek, másrészt pedig elavult ismeretekkel rendelkeznek és nehézséget jelent számukra a gyors tudományos-technológiai fejlődéssel való lépéstartás és a naprakész idegennyelv-tudás elsajátítása. Ez is megerősíti az élethosszig tartó tanulás koncepciójának szükségességét. (Debreceni-Komka, 2004:15-16)

4. Természetesen nem kihagyható a korábban említett **családban betöltött szerep és munkavégzés** kapcsolata sem. A társadalomban változó női-férfi szerepek alakulása a munkavégzésre is hatással van. A kettős teher stabilizálódik, és a munka-magánélet egyensúlytalansága számos negatív következményekkel jár.⁸⁴ Perrons (2003) is megerősíti, hogy a nemek közti különbségek alapvető forrása az egyenlőtlen gondozási feladatmegosztás.

5. **Az egyszülős háztartások elterjedésével nő a szegénység a nők körében.** A '70-es évekig jellemző szociális állampolgárság többnyire a férfiakra vonatkozik, a nők társadalmi helyzetét inkább a családi állapotuk határozza meg. Kutatások igazolják, hogy a gazdasági fejlettség csökkenő szegénységben élők arányával jár, bár azon belül a nők reprezentáltsága nő; a kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetük ellenére. (Debreceni- Komka, 2004:19) A

⁸³ Women in business (2005)

⁸⁴ Például: Reggeltől estig talpon vannak a dolgozó anyák (2010)

szegénység feminizálódása mögött az áll, hogy a válások emelkedésével egyre több nő neveli egyedül gyermekét, ezáltal szegénységkockázatuk magasabb. Gábos-Szivós (2009:151-164) szerint a nemek közti szegénységkülönbség nem szignifikáns, de a fenti jelenséget igazolják. A statisztikák szerint az egyszülős háztartások száma a '70-es évek óta másfélszeresre nőtt, és az egyedül gyereket nevelő nők **szegénységkockázata az uniós átlag háromszorosa**.

6. Gyermek(ek) vállalása és nevelése a nők munkaerő-piaci jelenlétét félbeszakítja, illetve a reintegráció után megváltoztatja. A gyermekgondozási szabadságot követően a nők jó része (70%) szeretne visszatérni a munkaerő-piacra, ugyanakkor a munkahelyek a kiesett tudás és alacsonyabb terhelhetőség miatt nem veszik vissza a kisgyermekes anyákat. (Debreceni-Komka, 2004:20) Így a gyermekvállalás a nők 71%-a és a férfiak 61%-a esetében **kedvezőtlen a munkahelyi kilátásokra nézve**. Ennek megfelelően a gyermekvállalási intenciókat a munka fontossága jelentősen befolyásolja. Egyértelműen bizonyított, hogy a halasztott intenciókat az állami szabályozás, a családtámogatási rendszer és a munkaerő-piaci helyzet nagyban előidézi. (Kapitány-Spéder, 2009:79-94) A gyermekgondozási szabadság hossza országonként eltérő képet mutat. (27. Melléklet) Jól látható, hogy hazánkban majdnem **a legrövidebb az apasági szabadság**, mely összefüggésben áll az egyenlőtlen gondozási feladatokkal és a hazai konzervatív szemléletet is tükrözi.

1.3 Nők a munka világában, nők foglalkoztatása (VÁLLALATI SZINT)

Mindenkinek mást jelent a munka. Van, akinek lehetőséget, van, akinek kényszert, van, akinek kiteljesedést, van, akinek unalmas tevékenységet. E szubjektív elemeken túl a munka szerepe folyamatosan változik a nők életútja során az idők folyamán. A fizetett munka világa hiába nyitott a számukra, vannak olyan tényezők, melyek **gátolják a munkavállalást**. Tóth (2001:508-510) szerint a növekvő női munkavállalással nem lehet számolni, mert

- ugyan nő az iskolai végzettség, a munkavállalási arány mégsem magasabb,
- a jelenlegi szociális és gyermekjóléti intézmények mindezt nem támogatják,
- a családbarát munkahelyeket tekintve „nehezen mozdítható közhangulat”,
- a nőket képviselő civil szervezetek nem gyakorolnak elég erős nyomást a kormányzati szférára, gazdasági szervezetekre,
- a konvertálható szaktudás biztosítása képzési lehetőségeket igényel,
- kiaknázatlan a távmunka lehetősége, nehézkes a részmunka elfogadtatása, terjesztése,
- adózási, gazdálkodási és bürokratikus akadályok szintén gátló tényezők,

- holott a családszerkezeti sajátosságok is erősítik a nők munkavállalását.

László (2003:15-16) úgy fogalmaz, hogy „*a magyar munkaerőpiac ma még eléggé „érzékeny” a nemi, faji stb diszkriminációval szemben, az európai munkaerőpiac viszont biztosan nem fogja eltérni ezt a magatartást.*” A „szociális Európa” előírja az azonos munkáért azonos bér elv garanciáját, a rugalmas munkaszervezeti formák elérhetőségét nők számára, az élethosszig tartó tanulás koncepció értelmében a képzés hozzáférhetőségét, a gazdasági ágazatokban kiegyenlítő férfi és női foglalkoztatási rátákat, a család és hivatás összeegyeztetésének elősegítését és a munkaerő-piaci reintegráció támogatását.

A **vállalkozóvá válás** is lehetőség, melyet számos tényező befolyásol (családi minták, személyiség stb). (Jakab, 2000:72-79) Hazánkban a fiatal (18-34 éves) vállalkozók harmada nő. A nagyobb vállalkozási hajlandóság érdekében cél a vállalkozási kedv növelése, amiben a magyarok a legkevésbé eredményesek egy 2009-es nemzetközi felmérés szerint.⁸⁵ A HEFOP Nőiség és vállalkozás programja keretében lehetőség van tapasztalatcserére, képzésre és információs adatbázis is rendelkezésre áll.⁸⁶

Az értekezés e része hangsúlyt helyez a reintegrációra, a munka-magánélet összehangolását segítő intézkedésekre és a HR-funkciókba való adaptálásra.

1.3.1 Nők a munkahelyen

Az esélyegyenlőségi politikák és nők számára is a legfontosabb cél, hogy magasabb számban tudjanak munkát vállalni. A nemek szerinti **vegyes összetétel** a szervezet számára nagyobb rugalmasságot, termelékenységet jelent, ahol a szakmai teljesítmény és megfelelő kompetenciák képezik a kiválasztás alapját. Ez a **sokféleség, diverzitás versenyelőnyt jelent, kreatívabb szervezetet, változatos egyéni képességeket, termelékenyebb csoportmunkát, kevesebb fluktuációt és betegállományt** eredményez.⁸⁷ Szintén ezt erősíti egy másik, a vezetés nem-jellegéhez kötődő cikk⁸⁸ is, mely szerint – ha tényleg van női és férfi vezetés (annak előnyeivel és hátrányaival együtt) –, akkor ez is indokolja, hogy a vegyes alkalmazás a leghatékonyabb a szervezet számára. A dél-wales-i egyetemen a **nők helyzetének javítására** konkrét **stratégiát** alakítottak ki, melynek célja, hogy a női tehetségeket azonosítsák és támogassák, növeljék számukat a nagyobb jelenlét érdekében, olyan szervezeti kultúrát fejlesszenek ki, amely vonzza és megtartja őket, a fizetések szétosztásának alapja a nemek egyenlősége legyen, és a vezetői szerepre alkalmas női tehetségeket felismerjék és proaktív

⁸⁵ Egy nőnek el kell felejtene, hogy mindenben profi legyen (2010)

⁸⁶ Nőiség és vállalkozás (2006:37)

⁸⁷ A női potenciál, mint versenytényező a Siemensnél (2002:86-92)

⁸⁸ Van-e női és férfi vezetési stílus? (2003:60-64)

módon menedzseljék.⁸⁹ Ennek eredménye, hogy az egyenlőség releváns és mérhető, érvényesül a sokszínűség, javul a nők megjelenési aránya, csökken a bérkülönbség, tudják azonosítani a „high potential”-ket, amely fontos a vezetői utánpótlás tervezésekor.

Számos kutatás foglalkozott már azzal, hogy a **női munkaerő mit tud hozzatenni a szervezet eredményes működéséhez**. Ezen érvek között szerepel a

- sokoldalúság, együttérzés, szervezési és kommunikációs készségek⁹⁰,
- nyitottabb légkör, élénkebb vita, gyorsabb probléma-felismerés, bátorság, kreativitás, más látószög⁹¹,
- könnyebb tapasztalat-megosztás, mások figyelembe vétele⁹²,
- terhelhetőség, felelősségérzet, tapasztalat, higgadtság, szervezőkészség, lojalitás, csoportkohézió erősítése (Koltai, 2006:3).

Ugyanakkor az alábbi **negatív tulajdonságokat** társítják a nők alkalmazásához:

- Aprólékosság, rutinjellegű feladatok elvégzésére való alkalmasság, elkényelmesedésre való hajlam, alacsonyabb kezdeményező-készség, a saját teljesítmény alulértékelése, melynek javítására az önmenedzselés tanulása hasznos lenne. (Pintér, 2006:65)
- Nehezebb döntésképesség, alacsonyabb kockázatvállalás, gyengébb érdekérvényesítés, fejlett manipulációs eszköztár, bizonytalanság, kevesebb versengés, önbizalomhiány. (Koncz, 2007:23-26)
- Sztereotípiák is kapcsolódnak foglalkoztatásukhoz. (30. Melléklet)

Franciaországban már **tanfolyamot** tartanak a **női és férfi vállalati kapcsolatok megismerésére, kezelésére**. A nők számára többnyire fontos az érzelmek kifejezése, a közösséghez tartozás, a kellemes légkör kialakítása. A női vezetők inkább többes szám első személyben fogalmaznak, és a problémamegosztás és jó kapcsolatteremtési készség előnyös lehet a vezetés során.⁹³ A „Vezető Nő – A női vezető” elnevezésű konferencián (2008) kiemelik a kitartást, empátiát, megértést, segítő kommunikációt, másokra való odafigyelést, tudásmegosztást mint nemi sajátosságokat.⁹⁴ A nők munkához való megváltott hozzáállását

⁸⁹ Women's Employment Strategy 2008-2010, The University of New South Wales

⁹⁰ Nők a munkahelyen (2005:83-85)

⁹¹ Nők vezető pozíciókban: a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem Németországban (2002:131-136)

⁹² Van remény: Nők 100 milliós cégek élén (2009)

⁹³ A férfi és női alkat sajátosságai és azok jelentősége a munkahelyen (2007:135-139)

⁹⁴ Női vezetők: Kulcs a sikerhez (2008)

mutatja az Accenture kutatásának⁹⁵ eredménye is, mely szerint a nők 46%-a úgy érzi, nincs számára elég kihívás, több felelősséget és komplexitást vállalnának munkájuk során.⁹⁶

A **nők szervezeti hierarchiában** elfoglalt helyéhez több jelenség kapcsolódik. Az említett üvegplafon és labirintus metaforák mellett ismert a tokenek, méhkirálynő- és imposztor szindróma is. Van olyan eset, amikor maga a szervezet generálja a nemek közti különbségek fennmaradását. Kanter (1977 In Popova, 2002:29-30) nevéhez fűződik a **tokenek** (szimbólum) jelensége, azaz a vezetőkön belül egy kisszámú női vezetői csoport, akiket a dominánsok (ez esetben férfiak) ellenőriznek. Ide sorolható még a **méhkirálynő szindróma** is. Ekkor a vezetői pozícióban levő nő ellenséges a fiatal, tehetséges nőekkel szemben, mert félti a megszerzett helyét és tudja, hogy ha a másik jobban beválik, rá már nem lesz szükség. (Popova, 2002:31) Az „**imposztor szindróma**” lényege, hogy ha a nő egy alacsony pozícióból minél magasabbra jut, imposztornak érezheti magát; hiszen a társadalmi vélekedést átveszi: „mindenki tudja, kik valók a csúcsra”. (Kovács, 2007:107)

Vitákat kiváltó kérdés, hogy a **vezetésnek van-e neme, lehetnek-e a nők jó vezetők**, milyen **vezetési stílust** képviselnek. Újabb szervezetelméleti kutatások szerint a sikeres vezető lány, emberközpontú, ami a nőkhöz közel álló, hiszen a kommunikáció, nyíltság, lelkesítés az elvárt tulajdonságok. Peters-Waterman (In Konczosné, 2007:48-49) szerint a csapatmunkán és a konszenzus-menedzsmenten lesz a hangsúly a jövőben, ami a nők egyik erősségét, a kommunikációt és együttműködést hangsúlyozza.

Koncz (2007:23-26) szerint már a kérdés feltevése is helytelen, hogy a nők vajon rendelkeznek-e a vezetéshez szükséges képességekkel. Osztom a véleményét, miszerint **a hangsúly a kiválasztás helyességére, a megfelelő képességek megtalálására kell, hogy essen, nemtől függetlenül**. Ez különösen fontos magasabb pozíciók esetén, amikor a kettős szerep összehangolása még nehezebb. Hofstede (1991 In Konczosné, 2007:54-55) a nők vezetésben elfoglalt helyét az ország kultúrájához kapcsolja, mivel mások az értékek, gyökerek mindenütt. A maskulin, magas férfi értékű országokban erős a nemi szerepek elkülönülése. Például a skandináv államokban magas a nők vezetői testületekben való aránya, Japánban pedig alacsony.⁹⁷ Ugyanez jellemző a politikai életben is: az észak-európai országokban magas a női részvétel, a déli országokban alacsony. (Koncz, 2006a:14-18)

⁹⁵ 3600 fős minta Európa, Ázsia, Észak-és Dél-Amerika, Afrika 18 országában, közepes és nagyvállalatoknál

⁹⁶ A nők több kihívást akarnak (2009)

⁹⁷ Miért van kevés nő a vállalatok élén? (2006:76-80)

1.3.2 Munkavállalóbarát vállalati politikák, avagy értékünk az ember (?)

„Nagy különbség van kiváló és nagyszerű vállalat közt. A kiváló vállalat kiváló terméket és szolgáltatásokat kínál. A nagyszerű vállalat szintén kiváló termékeket és szolgáltatásokat kínál, de ugyanakkor törekszik arra is, hogy jobb legyen a világ”
(W.C. Ford Jr., a Ford elnök-vezérigazgatója)

CSR (Corporate Social Responsibility) – vállalatok társadalmi felelősségvállalása, napjainkban gyakran hallott kifejezés. A profitorientáció mellett a környezetre való tudatos figyelem egyre fontosabb. Emellett a CSR olyan értelemben is újdonság, hogy nemcsak a körülvevő fizikai környezetért felelős a vállalat, hanem az általa foglalkoztatott munkavállalókért is. Az alkalmazottak megbecsülése pedig a fluktuáció csökkenésében, a szervezethez való kötődésben mindenképpen megmutatkozik. Számos kutatás bizonyítja, hogy az elkötelezett, motivált munkaerő jobban is teljesít. **Hiszek abban, hogy azok a szervezetek, amelyek a foglalkoztatást humánus oldalról közelítik, nagyobb elégedettséget, így üzleti eredményt érnek el.** A kulcsmunkaerőn kívül vannak olyan foglalkoztatottak, akik élethelyzetüknél fogva speciális figyelmet kellene, hogy élvezzenek. Ide tartozhatnak a kisgyermekes szülők, idős munkavállalók, megváltozott munkaképességűek stb. A speciális helyzetre tudatosan is fel lehet (kellene) készülni különböző stratégiák, politikák segítségével. E fejezet célja rávilágítani arra, hogy a HR-tevékenységekbe miként lehet mindezt adaptálni, milyen dokumentumok, stratégiák kapcsolódnak ehhez, azok implementálása miképp történik.

Tuska (2002:57) úgy véli, hogy a jövő szervezetének jellemzői⁹⁸ mellett **„az ember az egyik legfőbb érték, a szervezet meghatározó értéke”**. Hogy ténylegesen értéket jelent-e a munkavállaló, illetve mit értünk érték alatt, arról már kevesebben írnak.

Úgy gondolom, hogy a fentiek alapja az **egyenlő bánásmód**, egyenlő esélyek biztosítása. Gyulavári (1999:97-98) is felveti, hogy bár az esélyegyenlőség kifejezés az uniós csatlakozással párhuzamosan gyakorta említett, kérdés, hogy csak hangzatos szlogen, vagy a gyakorlatban is érvényesül. Az egyenlő bánásmód a diszkrimináció tilalmára vonatkozik, míg az esélyegyenlőség annyival több, hogy konkrét lépéseket támaszt az állam felé az egyenjogúság biztosítása érdekében. (Gyulavári, 2004a:107) (28. Melléklet) Az egyenlő bánásmód irányelvének (76/207/EGK) alkalmazását a munkához és szakképzéshez jutás, szakmai előmenetel és munkafeltételek biztosítása során kell garantálni.

Magyarországon a 2003. évi CXXV. Törvény definiálja a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés (szegregáció) fogalmait. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatban **hátrányos helyzetű, speciális csoportoknak** számítanak a

⁹⁸ Rugalmasság, alaptevékenységre való fókuszálás, hálózatok rendszere, szolgáltatásorientáció, tanulószervezet

nők, 40 évnél idősebb munkavállalók, romák, fogyatékos/megváltozott munkaképességű személyek, két vagy több tíz éven alul gyermeket nevelő munkavállalók, tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók és tartósan beteg gyermeket egyedül nevelők.⁹⁹ **A rájuk való tudatos figyelem és gondoskodás mentén jelennek meg a befogadó munkahely, a munkahelyi sokszínűség (diverzitás), etikus viselkedés, családbarátság stb kifejezések.** Az, hogy milyen módon, milyen politikák, gyakorlatok útján valósul meg az esélyegyenlőség, az szervezetenként más és más, a közös vonás a hasonló szemlélet.

A **sokszínűség** új értéket jelenthet a vállalatoknak. Az esélyegyenlőséghez képest többletértékkel bír. (2. ábra)



2. ábra: Esélyegyenlőség versus sokszínűség

Forrás: Rigó alapján Koltai (2008b:10)

A **sokszínűség** Koltai (2008b:9) szerint szűkebb értelemben a nyelvi és kulturális különbségeket, tágabb vonatkozásban pedig az egyének egyedi képességeinek megértését és munkahelyen történő elfogadását takarja. Zubány (2008:37-38) úgy véli, hogy a korábbi „Élni és élni hagyni” szlogen mára már az „Élni és együtt élni”-vé változik. **Előnyös** a szervezet számára, hiszen fejleszti a vállalat alkalmazkodási, adaptációs képességét, a különböző csoportok tudnak egymástól tanulni, az eltérő képességek eredményesebb munkát tesznek lehetővé, kreatívabb a csoport, egymásrautaltság, munkamegosztás jellemző; hatékonyabb team-munka, egymás tisztelete és csökkenő sztereotípiák jellemzők, nincs mi és ők. Azonban

⁹⁹ Munka Törvénykönyvéről szóló 1992.évi XXII tv 5 par., 70/A par.

nehézséget okozhat a közös gondolkodás (ami a munkavégzést veszélyezteti) és, hogy a homogén csoportok hatékonyabban dolgoznak egyszerű, gyors feladatok megvalósításakor.

Azért, hogy az esélyegyenlőség ne csak szóvirág legyen, érdemes formálissá, konkréttá tenni a megvalósítás folyamatát. Az esélyegyenlőségi/sokszínűségi **stratégia tervezése** alapos munkát igényel. Kiinduló pont a vízió kialakítása, a jelenlegi helyzetkép feltérképezése, és a hogyanok megválaszolása a terv konkrét lépéseit jelentik. (29. Melléklet)

2004 óta kötelező **esélyegyenlőségi tervet** készíteni az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési intézményeknek, valamint a többségi állami tulajdonú vállalkozásoknak. A terv a törvényben megnevezett csoportok foglalkoztatására tér ki, de bevonhatók más, a törvény által nem definiált hátrányos helyzetű csoportok (pl. nagycsaládosok, pályakezdők) is. Többnyire foglalkoztatást érintő kérdéseket tartalmaz, különös tekintettel a bérezésre és juttatásokra, munkakörülményekre (munkaidő, munkaeszközök hozzáférhetősége), szakmai előmenetelre, képzésekre, szülői szereppel kapcsolatos kedvezményekre. Mivel korábban a terv nem teljesítése semmiféle következménnyel nem járt, 2007-től az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** felügyeli mindezt. Elnöke, Demeter Judit, bár több problémát is megfogalmaz, ugyanakkor kiemeli, hogy uniós szinten a legszélesebb területű ilyen hatóságról van szó, hiszen a magánéleten kívül gyakorlatilag mindenre kiterjed.¹⁰⁰

A terv **sikerének** alapja a szervezet szemlélete. Úgy gondolom, hogy ehhez **alapvető feltétel a vezetők elkötelezettsége, amely a későbbi siker záloga. A munkavállalók téma iránti érzékenyítése** szintén lényeges, de a folyamat hatékony megvalósulása érdekében az **egyértelmű célok rögzítése**, és a **mérés, visszacsatolás** sem hagyható figyelmen kívül. A felülvizsgálatra és auditra érdemes hangsúlyt fektetni a későbbi fejlesztés érdekében. (29. Melléklet)

Childs Jr. (2006:87-94) szerint a **XXI. század kihívásaira a diverzitás ad választ**, melyben a **főszerep a HR-é, de aktív vezetői támogatás nélkül kudarca van ítélve**. Kiemeli, hogy az IBM-nél a diverzitás üzleti tényező, amely az esélyegyenlőség, pozitív diszkrimináció és munka/magánélet arány területeken valósul meg. Már 1899-ben megtörténnek az ehhez kapcsolódó lépések, amely ma az IBM-értékek egyik alapkövét adja. Cél, hogy ugyanolyan sokszínű munkaerő-állománnyal rendelkezzenek, mint amilyen széles körű a vásárlói bázisuk (165 ország), és egyenlő esélyeket kínáló munkahelyet jelentsen.

Tapia (2007:159-168) úgy látja, a HR-esnek van mit tanulni a marketingestől azért, hogy célba érjen a diverzitás. A HR-programba történő beépítése, működtetése és **kommunikálása**

¹⁰⁰ Csökkenthető-e a foglalkozási diszkrimináció hatósági úton? Beszélgetés Demeter Judittal, az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnökével (2008:9-12)

ugyanúgy történjék, mintha fogyasztókhöz szólnánk. Lényegesnek tartja megvizsgálni (főleg több nemzetiség esetén) a munkavállalók takarékosági szokásait, egészséghez, karrierhez való viszonyulását. Ennek fényében más juttatások, programok, teljesítménymenedzselés, munkatársi elkötelezettségi rendszer dolgozható ki.

1.3.3 Gyermekvállalás utáni munkaerő-piaci reintegráció

A női életciklus folyamán át nem ruházható feladat a gyermeknevelés. Ez rövidebb-hosszabb idejű munkaerő-piaci kiesést jelent, és az újbóli elhelyezkedés után is **instabil**. (Koncz, 1985a:163) Ez visszaveti a gyermekvállalási hajlandóságot, mely demográfiai problémát is szül. Spéder (2001:46-64) úgy véli, hogy a csökkenő gyermekvállalás nem csak a csökkenő foglalkoztatásból adódik, maga a hajlandóság is alacsonyabb. Ennek hátterében a nehezebb visszaintegrálódás, és esetleges rosszabb munkaerő-piaci helyzet áll. Megállapítható az is, hogy a gyermekvállalás előtt többnyire hosszabb foglalkoztatási szakasz jellemző, azaz a női életút szekvenciális rendje is változik. A nők reintegrációjával kapcsolatos probléma, hogy a szülési szabadság után nem, vagy nem ugyanolyan munkakörbe kerülnek majd vissza. Ezzel sérül az egyenlő bánásmód-esélyegyenlőség elve, nevezetesen a terhesség és szülési szabadság miatti hátrányos megkülönböztetés tilalma. A nők reintegrációjára vonatkozó „puha” szabályozások nem kötelező érvényűek. (Borbély, 2002:16) Az Európai Parlament jelentése is kiemeli, hogy ez **számos tagállamban fennálló probléma**. Ennek javítása érdekében meg kell vizsgálni az apasági szabadságot, az esélyegyenlőségi testületek jogkörét, növelni kell a civil szervezetek szerepét és tájékoztató kampányokat kell szervezni.¹⁰¹

A visszatérést több tényező segíti és gátolja. Meghatározó a **munkaadó hozzáállása** (sokszor hiányzik a tolerancia, az érzékenység), míg számos esetben a diszkrimináció a nehezítő tényező. (Koncz, 2005a:52-57) A **rugalmas**, életvitelhez illeszthető **foglalkoztatási formák** is kiemelt szereppel bírnak a visszatérés során. Szintén ezt segíti és a társadalmi kirekesztés ellen is szól az **Eséllyel a Munka Világában** projekt, melynek egyik célja a nők reintegrációja. A program kompetencia-alapú fejlesztésre és komplex életpálya-gondozásra épül, amely személyorientált megközelítés, mentori rendszer, sokszínűségi menedzsment eszköztár, és emberi erőforrás gazdálkodási feladatokkal való összhang mellett valósul meg, mindvégig a szinergia kiaknázására összpontosítva. (Koncz, 2005b:30-33) Hasonló a BudapestEsély által szervezett projekt is, mely során az atipikus foglalkoztatásról tartanak munkáltatói fórumot a tájékoztatás érdekében.¹⁰²

¹⁰¹ Miért kapnak rosszabb állást a nők szülés után? (2009)

¹⁰² Család Velem, Karrier Elöttem (2010)

A visszatérés során kiemelt szerepe van a **gyermekgondozási intézményeknek**:¹⁰³

- **Bölcsődei ellátás:** 3 éven aluli gyermekek ellátására szolgál, és 10 ezer főnél nagyobb településen jellemző. A XIX. század óta érhető el, és a második világháború után különösen megnő a jelentősége. A '80-as években éri el csúcspontját, de onnantól kezdve a férőhelyek száma csökkenő tendenciát mutat. 2004 óta újra nő a beíratott gyerekek száma, a bölcsődés korúak 11,5%-a jár az intézménybe. 2008-ban 594 bölcsőde 25937 férőhellyel áll rendelkezésre, mely harmada a fővárosban található.
- **Családi napközi:** egyre növekvő iránta a kereslet. A saját otthonban, illetve erre a célra kialakított ingatlanban maximum 5 fő ellátása történik. 2008-ban 2621 gyermeket érint, ebből 1099 bölcsődés korú.
- **Óvodai ellátás:** a bölcsődei ellátásnál kiterjedtebb. A gyermek 3 éves korától maximum 8. életévéig vehető igénybe. 1828-ban alapítják az első intézményt. 2008/2009-ben 4355 óvoda 354 ezer férőhelyet kínál.
- **Napközi:** 1901 óta jellemző, amely az '50-es években teljesen általánossá válik. Csúcspontját a '80-as években éri el, onnantól csökkenő igény mutatkozik rá. 2000 óta azonban újra kismértékű növekedés látható. 2008/2009-ben 338 ezer diák veszi igénybe, 75,8%-uk alsó tagozatban.

Meg kell említeni egy ijesztő statisztikát ezzel kapcsolatban. Míg az unió országaiban a két év alatti gyermekek 28%-a részesül ellátásban, hazánkban ez mindössze 7%! E mögött leginkább a hosszú ideig elérhető pénzügyi támogatások húzódnak meg.

Koltai (2006:2-21) szerint a **kismamák alkalmazásának előnye**, hogy megbízható munkaerő, elkötelezett, megbecsüli a munkáját, kiegyensúlyozott légkört tud teremteni, jó szervezőkészséggel bír, jó időgazdálkodó, több felé tud figyelni, alkotó energiája van, erős a szakmai kiteljesedés iránti vágya, kreatívan és gyorsan dönt. Kiemeli, hogy a terhesség bejelentése után fontos a munkáltatóval való nyílt kommunikáció, a közös tervezés, kapcsolattartás, képzésekben való részvétel, „információs csomag” (ellátásokról, családbarát politikáról). Nagy hangsúlyt helyez a gyermekes anyák megtartásának fontosságára: *„A képzett, hosszú évek alatt tapasztalatot szerzett, kismama elvesztéséből fakadó költségek sokkal nagyobbak, mint amit a megtartásért tett lépések igényelnek.”* Ternovszky (2005b:23) – a fentiekkel összhangban – fontosnak tartja, hogy a kormányok támogassák a családpolitikát, kezeljék az emberi erőforrást értéként, az anyaságot ismerjék el teremtő tevékenységként és az atipikus foglalkoztatási formák népszerűvé váljanak.

¹⁰³ Gyermekvállalás után – a munkaerőpiacra való visszatérést segítő tényezők (2010)

1.3.4 Munka-magánélet összeegyeztetésének nehézsége

A nők munkaerő-piaci státuszának (is) meghatározó tényezője, hogy miként hangolhatók össze a családi teendők és hivatás, ami „work-life balance” (továbbiakban: wlb) kifejezésként egyre többször és több helyen merül fel. A korábbi, csak a családra összpontosító nőkép átalakul: a munkaerő-piaci lehetőségek bővülésével egyre több munka és egyre feszítettebb életvitel jellemző. A gazdasági válság még inkább kiélezi ezt, így az igény e két teljesen eltérő életmód összeegyeztetésére (az otthon maradó és túl sokat dolgozó nő) egyre fontosabb.

Család vagy karrier? Sokszor hallani, de vajon **szükséges-e a választás?** Teljesen egyetértek Ternovszky-val (2005b:23), aki úgy vélekedik, hogy *„A boldogságnak nem a jövedelem a legfőbb alapja, fontosabb a család és a munka. A család ami szeretetet, szeretetet, biztonságot, elismerést, gondoskodást nyújt. Az örömmel végzett munka, egyrészt a belőle származó stimuláció, másrészt a munka öröme és a vele járó önbizalom révén.”* **A családnak és munkának tehát együtt kell működnie, nem egymás hátrányára.**

A Munkaügyi Szemle 2010/III. száma csak ezzel a témával foglalkozik, alátámasztva a probléma aktualitását és fontosságát. A „8 óra munka, 8 óra pihenés, 8 óra szórakozás” szlogennel indít, utalva arra, hogy ez már 100 éves munkásmozgalmi követelés, és most újra reneszánszát éli wlb divatos kifejezésként. Hogy miért kerül ismét előtérbe? **A romló demográfiai helyzet és gazdasági szükség hívja életre, miszerint a népesség reprodukciós és a nők kedvezőtlen foglalkoztatási helyzete számos társadalmi és gazdasági nehézséget idéz elő.** Juhász (2009:24-30) is megerősíti: *„A munkaadó és a munkavállaló között egy új „pszichológiai szerződés” köttetik meg, amely a kompetenciák folyamatos fejlesztésére, folyamatos képzésre, és a magánélet-munka kiegyensúlyozottságára fókuszál.”* Kiemeli ebben a patchwork karrier, projekt munkás, alkalmazkodás és távmunka szerepét.

Az unió szociálpolitikája szerint az esélyegyenlőség elvének érvényesítését segíti a **családi és munkahelyi élet összehangolását.** Balázs et al. (2002:101) kiemeli, hogy ehhez a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése és „társadalmi párbeszéd”, a civil szerveződések magasabb szintű megjelenése szükségesek. Az Európai Bizottság 2009-ben a nemek esélyegyenlőségének elősegítése érdekében **útmutatót**¹⁰⁴ tűz ki **2006-2010-re**, melynek egyik **prioritása a munka és magánélet összehangolása**, a háztartási feladatok egyenlő megosztása, az egyenlő megosztás gazdasági és politikai döntéshozatalban való érvényesülése mellett. 2010-ben Geneva-ban¹⁰⁵ a Nemek és foglalkoztatás témájával foglalkozó tanács a nők

¹⁰⁴ EU reinforces commitment to fighting gender inequalities, Commission’s roadmap for equality highlights work/life balance and the elimination of stereotypes (2006:22)

¹⁰⁵ Gender and employment: „Inter-relationships”, Committee on the Recurrent Item on Employment (2010)

foglalkoztatásának növelése érdekében szintén hangsúlyosan kezeli, és ezért célul tűzi ki a férfiak részvételének ösztönzését az otthoni szerepekben. Kiemeli, hogy a korábbi „férfi pusztán kenyérkereső” modell már nem létezik, és mindkét nem számára **egyre nehezebb összehangolni a két szférát a jelenlegi munkaerő-piaci körülmények között**. A gondozási feladatok nő és férfi közötti redisztribúcióját sürgeti a család, állam, piac és társadalom együttesen. Szintén 2010-ben az Európai Bizottság Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Esélyegyenlőség Főigazgatósága által megrendezett szemináriumon¹⁰⁶ a válság kezelésére és jövőbeni munkaerő-piaci prioritásokra helyezik a hangsúlyt, és e találkozó egyik fő konklúziója **a munka-magánélet egyensúlyának fokozott támogatása**.

2007-ben hazánkban megrendezésre kerülő Work Life Balance konferencián elhangzik, hogy **a hazai vállalati kultúra és szűkös jogalkalmazási lehetőségek nem ösztönzik az egyensúlyt**, holott a foglalkoztatás-bővítés, minőségi munkavégzés és profitnövelés csak motivált és elégedett alkalmazottakkal érhető el.¹⁰⁷

1.3.4.1 Kettős teher mint a probléma eredője

Lehet-e egy szakmailag sikeres nő boldog családanya is? Ha igen, hogyan tudja mindezt megtenni? Ez a kérdés már több évtizede foglalkoztatja a kutatókat, mégis most kerül hazánkban napirendre, mely jelzi **a nézetek lassú változását**. A kettős teher dilemmájával többen foglalkoztak, néhány lényeges elmélet az alábbi:

- Dahlström (1967 In Molnár, 1981:80-82) svéd kutató három irányzatot különböztet meg. *Mérsékelt felfogás* (Nyugat-Európa, Egyesült Államok): a nő kétszer kezdi újra a pályáját: munkába lépéskor és a gyermekgondozási idő lejártával. Kiemelkedő segítséget jelentenek a kiépült gyermekintézmények, melyet a svéd és francia példák jól illusztrálnak. *Polgári radiális felfogás*: a nemek közötti egyenlőségre fókuszál; azonos bér-azonos előmenetel jellemző, a férfiak kiveszik részüket a családi teendőkből. *Radikális irányzat* (volt Szovjetunió): a marxizmus elvei szerint a nők egyenlők, és a társadalom feladata, hogy egy nő anyai szerepeknek is meg tudjon felelni (ezt kiépült gyermekgondozási intézmények, családi törvények segítik).
- A Rapoport házaspár (1970 In Molnár, 1981:154-156) angliai kutatásai (1960,1968) igazolják, hogy egy *nő el tud érni szakmai sikereket úgy, hogy a családi élet minősége nem romlik*. Ennek kulcsa, hogy össze akarja és tudja egyeztetni e két szerepet. Hozzáteszi, hogy ugyanakkor a társadalmi normák ellen cselekszik.

¹⁰⁶ The way forward – exit strategies for crisis-related measures in the context of the Europe 2020 Strategy

¹⁰⁷ Work Life Balance konferencia – Családbarát Munkahely Díjak 2007 (2007)

- Ellenben Papanek (1973 In Molnár, 1981:158) szerint a *család boldogabb, ha a nő a férj karrierjét segíti.*
- Molnár (1981:108) úgy véli, hogy „...a férjes asszony munkába állásra vonatkozó döntésében gyakran a *férj magatartása* a legfontosabb mozzanat. Ha a férfiak nem kívánnak részt venni a házimunkában, és ellenzik, hogy a feleség munkát vállaljon, ez *döntően befolyásolhatja a nő elhatározását.*”
- Ez alapján Curtis (1976 In Molnár, 1981:109) négyféle férjtípust különböztet meg: 1. egyenlőséget valló férfiak (főleg értelmi foglalkozásúak) 2. az egyenjogúságról nem tájékozottak, tradicionális szerepmegosztást vallják, de pozitív számukra, ha dolgozik a feleség. 3. örülnek, ha dolgozik a feleség, de az otthoni teendőket is elvárják (többnyire túlterheltek a nők, de nem panaszkodnak). 4. nem szeretik, ha dolgozik a feleség (a nőt kizárólag a háztartáshoz kapcsolja).
- Az OECD-kiadvány¹⁰⁸ a családi kötelezettségek megoldatlanságában látja a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőtlenségének okát, így a magas minőségű, de elérhető árú gyermekellátási szolgáltatásokra, a fizetett gyermekgondozási szabadságra, és a gyermekneveléssel kapcsolatos, (mindkét) szülői szabadságra hívja fel a figyelmet.
- Singley-Hynes (2005:376-395) kutatása szerint azok a szülők, akik nem ragaszkodnak a nemi szerepeken alapuló szülői feladatokhoz, a családbarát politikák révén nagyobb egyenlőséget érhetnek el a családi szerepekben.

A **hazai kutatók** az alábbi véleményeket fogalmazzák meg a kettős teherről:

- Koncz (1987:25) megközelítése Dahlström mérsékelt irányzatának felel meg, csak különböző szakaszokat definiál: *egy- és kétmaximumpontos*, illetve *folyamatos foglalkoztatást*. Az előbbi az iskola elvégzése utáni munkába állást, majd gyerekvállalást fedt le, ezután a nő már nem dolgozik. A második csoportnál a nő újra munkába áll. A karriert illetően Koncz (2008a:4-5) három típust különít el:
 - *Családi karrier*: Munkaerő-piacról távolmaradók (family career women). Sekaran-Hall (1989:159-180) tipológiájában „alkalmazkodók”-nak nevezik, hiszen az egykeresős családmódelben a nők számára a család a legfontosabb. Az otthon védelme és alacsonyabb stressz miatt előnyös, és nincs időkorlát a feladatok elvégzésére sem. Azonban társadalmi elismerése, és a jövedelem alacsony, így kiszolgáltatottság is párosul hozzá.
 - *Munkaerő-piaci karrier* elsődlegességét preferálók (career-primary women)

¹⁰⁸ The Integration of Women into the Economy, Organisation for Economic Co-operation and Development (1985)

- *Kettős kötődésű karrier*: A munkaerő-piaci karriert a családi kötelezettségekkel megosztók (career and family women).
- Rózsa (É.n.) úgy látja, hogy „(...) *Ez a nemi szerepek eltérő társadalmi megítéléséből fakad, hiszen míg egy férfitől a munkahelyi helytállást várják el, addig a nő a családi élet fenntartójaként jelenik meg a megfogalmazott és a látens elvárásokban egyaránt. Tehát amennyiben a nő meg akar felelni a társadalmi elvárásoknak, és ezek mellett a munkájában is sikeressé szeretne válni, több feladattal kell megbirkóznia, mint hasonló célokat dédelgető férfi társának.*”
- Koltai-Vucskó (2010:14) gyakorlati oldalról közelít: „*A család és karrier nem zárja ki egymást. Sok minden múlik a tervezésen, beosztáson és azon, hogy mennyi segítséget kapsz a családtagoktól. Jó szervezéssel és rugalmassággal minden megoldható.*”

1.3.4.2 Kik a családbarátság fő érintettjei?

Makár¹⁰⁹ szerint tipikusan magyar jellemvonás, hogy **csak anyákhoz kötik** a családbarát intézkedéseket, a gyermeknevelést rajtuk kérik számon, így a gyermek léte gyengíti a munkaerő-piaci helyzetüket.¹¹⁰ Így **anyabarátságként** is megjelenik (31. Melléklet) A **munkavállaló-barát** kifejezés véleményem szerint sokkal inkább helytálló, hiszen nem csak a szűk értelemben vett családról van szó. Mindenki életében lehet olyan időszak, amikor – családi állapottól függetlenül – igény van nagyobb rugalmasságra a munkavégzés területén. Ez előfordulhat nem csak gyermekvállalás, hanem képzés, betegápolás, baleset stb miatt is. Ezt a véleményt erősítik Primecz et al. (2008:25-27) is, hangsúlyozva, hogy ezen intézkedéseket sok esetben csak kismamákra szabják.

Koncz (1985b:243) már 25 éve megfogalmazza, hogy a fentiek nem csak a nőket érintik: „*Értékesebb lehetne az emberiség kultúrája, ha a művészetekben és a gazdaságban a női látásmód nagyobb teret nyerne, s ha a férfiertékek a család-háztartás szervezésében, a gyermeknevelésben nagyobb szerepet kapnának.*” Ugyanakkor évekkel később (Koncz, 2008a:4) is azt kell írnia, hogy a kettős teher főként nőket érintő nehézségek sorát veti fel: **túlterheltség, kevés szabadidő, azok miatt korlátozott képzési részvétel, szűkebb kapcsolati háló, kevesebb karrierlehetőség, munkaerő-piacról való kiszorulás, elszegényesedés, háztartások alacsony gépesítettsége, rugalmatlan munkaszervezetek, gyermekintézmények korlátozottsága.** Ennek javítására az uniós projektek a horizontális és

¹⁰⁹ Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége osztályának munka-magánélet összehangolásával foglalkozó csoport munkatársa

¹¹⁰ Családbarátságból jeles (2008)

vertikális munkakör-gazdagítást, empowerment-et, a munkaidő és munkavégzési formák új megoldásait, valamint a flexicurity-t célozzák.

A Community Business tanácsadó cég a munka és magánélet összeegyeztetésének fontosságát vizsgálja, 2005 óta az évente felméri. A legutóbbi adatok¹¹¹ egyértelműen jelzik, hogy az **X és Y generáció** sokkal inkább **érdekelt a kérdésben**, mint az idősebbek: a 15-29 éveseknél a munka-magánélet 70,7% számára fontos (30-39 éveseknél 74,3%, 60 év felettiéknél 54,4%).

Madai (2010) az egyén **értékeiből** való kiindulást tartja fontosnak, arra kell építeni a célokat, melyek elvezetnek az egyensúlyi helyzethez. Kiemeli, hogy „*az egyensúly nem egyenlő súly*”, mindenki számára más és más, a személyes és szakmai életút folyamán is változik. Ő is megerősíti, hogy „*a nők számára az egyensúly elérésének egyik legnagyobb akadály a különböző szerepek összehangolásának igénye, és az energia megfelelő elosztása a szerepek között.*” Rózsa (É.n.) is hasonlóan vélekedik: mindenkinek a **saját értékrendje az irányadó**.

1.3.4.3 Javaslatoz az összehangolás megvalósítására

A globális tanácsadó cég, a Boston Consulting Group munka-magánélet harmonizálására irányuló törekvéseit általánosságban a **tehetséggazdálkodáshoz** kapcsolják. (Strack et al., 2008:51) A wlb-intézkedésekhez sorolják

- a **dolgozói elégedettségi felmérések és teljesítményértékelések** alapján a fejlődési és prioritizált területek azonosítását (a munkavállalók egyensúlyának elérése érdekében),
- az egyensúly mérésére szolgáló **indikátorokat** és azok hatását az üzletre,
- a **jelenlegi wlb-lehetőségek** felmérését, szükség esetén módosítását,
- érintett intézkedések **kommunikálását** a dolgozók számára,
- a wlb teljesülése érdekében **pilot programok** fejlesztését,
- **vonalbeli vezetők** képzését és együttműködését a wlb megvalósításáért,
- az alkalmazottak munkahelyi önmegvalósítása érdekében az innovatív, **CSR-t** elősegítő intézkedések lehetőségeinek felkutatását.

A wlb-t illetően a svéd kormány javasolja a rugalmasabb munkaerőpiac és képzési programok biztosítását, egyéni munka-magánélet tervek készítését, munkakörök racionalizálását (munkavállalók bevonásával, szervezeti, fiziológiai, társadalmi és fizikai tényezők figyelembe vételével), a nagyobb helyi eredményesség érdekében az ipari és állami szektor

¹¹¹ The State of Work-Life Balance in Hong Kong Survey, Assessing the Impact of the Economic Downturn, 2009 Summary of Research Findings (2009)

együttműködését és a LLL politikába a bevándorlók szaktudásának elismerését.¹¹² Keveházi (2007) szerint a **kedvező változások érdekében szükséges**

- egy átfogó, gender-tudatos, adózási, társadalombiztosítási és foglalkoztatáspolitikai stratégia kialakítása,
- a döntéshozók közreműködésének erősítése,
- a nemi szerepeket konzerváló intézmény-rendszer fejlesztése (oktatás, pálya-orientáció, HR- és menedzsmentképzés),
- job-sharing megismertetése, jó példák terjesztése,
- távmunkával kapcsolatban informatikai képzés nyújtása,
- a nők vállalkozási hajlandóságának ösztönzése, önmenedzselés erősítése és
- a munkaadók és munkavállalók gender-tudatosságának fejlesztése.

A tényleges előrelépéshez tehát komplex, több területet érintő változások szükségesek.

1.3.5 Családbarát munkahely

*„Amikor a munkahely válik otthonná, és az otthon munkahellyé”
(Hochschild, A. R. 1986)*

A munka és magánélet között tehát valamilyen szinten választani kényszerül a munkavállaló, hiszen mindkét oldal egyidejű, maximális teljesítése nem, vagy csak nagyon nehezen valósulhat meg. Ez a probléma nem csak az egyénekre, nőkre, hanem a társadalomra is kihat. A munkáltatók, munkatársak, család, barátok is érintettek, így téves a szemlélet, hogy csak a nőkre és családosokra vonatkozik.

A családbarátság a HEFOP szakmai szöszedete szerint *„bármilyen politika vagy gyakorlat, amely hozzásegíti a családokat ahhoz, hogy minél több időt töltsenek együtt”*. Ennek szervezeti megjelenése a **családbarát munkahely**. A tanulmány általános megfogalmazása szerint *„az a munkahely, amely a munkavállalók számára lehetővé teszi a munkájukból eredő kötelezettségeik és a magánéletükhöz kapcsolódó feladataik összeegyeztetését”*. Ennél pontosabb a Munkáltatói szakanyag megfogalmazása *„olyan, a jogszabályi kötelezettségektől a dolgozók javára eltérő munkaszervezési formák, munkahelyi intézkedések bevezetését értjük, amelyek lehetővé teszik a munkavégzés és a magánélet, családi élet rugalmas összehangolását”*.¹¹³ A nemzetközi megközelítés még részletesebb, hiszen az OECD kiadványa¹¹⁴ szerint a munkát és magánéletet egyensúlyba hozó olyan politikát jelenti, amely elérhető és minőségi gyermekgondozást, gyermekek anyagi támogatását, szabadságot

¹¹² A munka és a magánélet egyensúlyát vizsgáló svéd kutatási projektek elemzése (2004:138-142)

¹¹³ Értékünk az ember, Általános szakanyag (2006:3-4, 10), Munkáltatói szakanyag (2006:1-2)

¹¹⁴ Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life (2005)

megoldásokat, rugalmas munkavégzési rendszereket, valamint anyagi ösztönzést jelent a dolgozó szülőknek és foglalkoztatási támogatást a munkanélküli szülőknek.

Megvalósulása az **érintett felek kölcsönös érdeke**. Spinks (2004) egy háromlábú székhez hasonlítja a jelenséget, melynek mindegyik alappillére szükség van: a család (a munkahelyi teljesítmény fontos támogatói), munkahely (az elégedettséget teremtheti meg) és szűkebb társadalmi közösség, önkormányzat (infrastruktúra, intézmények kialakítása támogatja).

A családbarátság szűkebben vett érintettjei a munkaadók és munkavállalók.¹¹⁵ A legtöbb **munkavállaló** ma már nem teheti meg, hogy otthon marad, a gazdasági kényszerhelyzet és növekvő munkaerő-piaci verseny miatt keresőtevékenységet kell, hogy folytasson, illetve minél rövidebb ideig marad távol a munka világától, annál kisebb a kiesés miatti versenyhátrány számára. Így ők az egyik fő érdekelt csoport, hiszen átalakul a családszerkezet, gyorsan változnak a munkaerő-piaci elvárások és munkaerő-kínálat, növekednek a munkahelyi terhek, általánossá válnak a kétkeresős családok, a kettős teher egyre nehezedik, idős/beteg családtag ápolása is feladat lehet, gyakori a túlóra és hétvégi munkavégzés, és kimerültség, stressz a következmény.

A **munkaadók** érdekeltsége már nem mindenki számára egyértelmű. Egyrészt ma igazi kincs, ha elkötelezett és lojális dolgozókkal működhetnek együtt. Azok megtartása érdekében pedig elengedhetetlen, hogy mint egyént vegyék figyelembe, ne csak mint munkavégzőt. Ugyanakkor a mérleg másik oldalán szerepel, hogy az éles gazdasági versenyben ez nem elsődleges szempont a többség számára, illetőleg ha bevezetik az erre vonatkozó intézkedéseket, a megvalósítás folyamata sem mindig zökkenőmentes, számos problémával néznek szembe. (32. Melléklet) Ha a munkavállalók nem vagy nehezen tudják egyeztetni az otthoni és munkahelyi feladatokat, a növekvő hiányzás, csökkenő munkatermelékenységen kívül az előmenetel is korlátozott/visszautasított lehet emiatt.

Magyarországon a családbarát munkahelyek **kevésbé elterjedtek, elismertek, elfogadottak**, mely mögött néhány **tévhit** is meghúzódik. (33. Melléklet) Ugyanakkor a mellette szóló érvek között szerepel a társadalmi és gazdasági kényszer¹¹⁶, gazdasági verseny és szervezeti hatékonyság¹¹⁷ és az EU-s és hazai irányelvek, jogszabályok célkitűzéseik között tartják.¹¹⁸

Családbarát intézkedések palettája széles (34. Melléklet); ezek révén a munkavállalónak szabadsága van annak eldöntésében, hogy mennyit, mikor, hol dolgozik és szabadságával

¹¹⁵ Értékünk az ember, Munkáltatói szakanyag (2006:3), Általános szakanyag (2006:3)

¹¹⁶ Az ember mint az egyik legfontosabb vállalati erőforrás elégedettsége, kiegyensúlyozottsága magasabb munkateljesítményt is eredményez.

¹¹⁷ Aki felismeri a munka és magánélet összeegyeztetésének fontosságát, lojálisabb munkavállalókat, magasabb teljesítményt, kevesebb hiányzást és jobb munkakapcsolatokat teremt.

¹¹⁸ Értékünk az ember, Általános szakanyag (2006:6-7)

hogyan rendelkezik. Az ILO a **nem-semleges családbarát intézkedések** (35. Melléklet) érdekében fontosnak tartja a¹¹⁹

- férfiak szerepének felismerését és ösztönzését (nem átruházható apasági szabadság),
- családi élethez illeszkedő keresőmunkát (rugalmas rendszerek, túlóracsökkenés stb),
- családi kötelezettségek munkához való illesztését (jó minőségű gyermekgondozási, foglalkoztatást és családot is támogató szolgáltatások),
- nemek közötti egyenlő feladatmegosztás (oktatáspolitikai, informálási) hangsúlyozását.

A családbarát munkahely **kialakítása** és az intézkedések saját szervezetbe való átültetése alapos munkát igényel. Minden szervezet sajátja, hogy mit szeretne elérni általuk. A következő teendők átgondolása mindenképp célszerű.¹²⁰

1. A hazai és uniós **jogszabályok**, esélyegyenlőség jogi háttere, társadalombiztosítási és munkaügyi tudnivalók áttekintése.
2. A munkavállalók **korösszetételének** és nemek arányának vizsgálata, egyéni igényeik (pl. idős hozzátartozó ápolása) felmérése.
3. Az alkalmazotti **szükségletek mélyebb feltérképezése** értekezletek, fókuszcsoportos vizsgálatok, exit interjúk, hiányzási adatok elemzésével, valamint a munkaerő megtartására és a toborzásra fordított költségekkel való összevetés.
4. **Tudatos és végiggondolt kommunikáció** (munkacsoportok ülései, hírlevelek stb).
5. **Saját stratégia kidolgozása**, az **intézkedések** konkretizálása.

A kialakítás során **kulcstényező** az igény-meghatározás, jó példák keresése és gyakorlatainak áttanulmányozása, a szervezet valamennyi szintjére való kiterjesztés, világos mérföldkövek, gyors lépések, folyamatos ellenőrzés és értékelés, vezetők bevonása és felkészítése, illetve az alkalmazotti részvétel ösztönzése. **Megállapítható, hogy a felsővezetés és közvetlen munkahelyi vezetők elkötelezett támogatása és példamutatása, az egyének elkötelezettsége és részvételben való igénye, csapatmunka és nyitott, támogató vállalati kultúra elengedhetetlen a megvalósításhoz.**¹²¹

Hazánkban az évente meghirdetésre kerülő „**Családbarát munkahely**” **Díj** kis-, közép- és nagyvállalatok, költségvetési szervek, non-profit szervezetek kategóriákban ítélhető oda. A nyertes vállalatok már felismerték a családbarát intézkedések hasznát.¹²² Céljuk a megtartás,

¹¹⁹ Work and Family: The way to care is to share!, Gender Equality at the Heart of Decent Work (2009)

¹²⁰ Értékünk az ember, Általános szakanyag (2006:7-9)

¹²¹ Értékünk az ember, Munkáltatói szakanyag (2006:7-9)

¹²² Nyári táborok szervezése, óvoda támogatása, képzések elősegítése, családcentrikus rendezvények és más egyéni ötletek megvalósítása.

alacsonyabb fluktuáció és betegállomány, mely mindkét fél számára előnyös.¹²³ **A jó gyakorlatok** terjesztése iránymutatást jelent. Nemzetközi kitekintésben Új-Zéland esete jó példát mutat, hiszen az alapcélokon felül a kormányzat számos alapelvet fogalmaz meg a szemlélet meghonosítása érdekében.¹²⁴ Ez is alátámasztja, hogy a kormányzati és vállalati kezdeményezések együtt kell, elősegítsék a munkavállalók céljainak megvalósulását, időgazdálkodás és stresszcsökkentés folytán úgy, hogy abból a szervezet is profitál.¹²⁵

A családbarát munkahely tehát **segíti a megtartást, növeli a motivációt és munkahatékonyságot, csökkenti a betegszabadságot és fluktuációt, segíti toborzást úgy, hogy növekvő versenyképességet és javuló imázst is eredményez.** (Ferenczy et al., 2008:48; Koltai, 2006:7)

1.3.6 Nők foglalkoztatásával kapcsolatban érintett legfontosabb HR-területek

A családbarát munkahelyek megvalósításában fontos szerepet játszik a **HR felelős gondozója**, hiszen az ő **támogatása, elhivatottsága, többletértékben való hite adja a koncepció alapját.**

Melis (2003) a nők foglalkoztatása érdekében a rotációt és állásmegosztást hangsúlyozza (84%), de a képzés, foglalkoztatásösztönzés, közvetlen munkakör-kialakítás is fontos. A munkaerő-piacra való belépéshez kapcsolódó HR-funkció a **toborzás-kiválasztás**. Már az állás meghirdetésekor meg lehet fogalmazni, hogy esélyegyenlőséget biztosító munkahelyről van szó, amely többletértéket jelenthet a pályázóknak. A folyamat kapcsán nem elkerülhető a leggyakoribb probléma: a diszkrimináció és gyermekvállalás kérdése. A 2003 évi CXXV. törvény definiálja a diszkriminatív álláshirdetés tilalmát. Fontos, hogy a figyelem a kompetenciákra és a helyes kiválasztásra essen. Nők foglalkoztatásakor gyakran merül fel: mikor tervezi a gyermekvállalást. Egy hallgatói kiadvány szerint bármilyen kellemetlen a kérdés, a hitelesség, őszinteség a legjobb válasz. (Filep-Kovács et al., 2008)

Az egyenlő esélyek biztosításának másik érintett területe a **karriermenedzsment**. Sturges (1998 In Koncz, 2004:104) kiemeli, hogy a karrierlehetőség mint magasabb pozíció, fizetés és hatalom lehetősége ma már veszít fontosságából. Egyre inkább előtérbe kerül az életminőség, szabadidő fontossága, a kiegyensúlyozott családi élet és keresőmunka aránya. Koncz

¹²³ Hetedik alkalommal díjazták a család és munka összehangolásában élenjáró vállalatokat, intézményeket (2006:7-9)

¹²⁴ Illeszkedjen a szervezeti stratégiához és kultúrához, ismerje el az egyéni és szervezeti igények folyamatos változását, elégítse ki valamennyi munkavállaló igényét, a szervezet az egyén és szakszervezet közös érdekére építsen, egyértelmű legyen, hogy kiknek és kiknek nem szól, legyen igazságos és méltányos (életkor, kultúra, egészség, családi háttér), igazodjon a vállalat anyagi lehetőségeihez és teremtsen értéket a munkavállalók és vállalat számára egyaránt. (Értékünk az ember, Munkáltatói szakanyag, 2006:6-7)

¹²⁵ Combining family and full-time work (2005:27-31)

(2004:107) szerint jelentős nemek közötti különbség látható a **kARRIERASPIRÁCIÓK**, karrieresélyek vonatkozásában, az életpályák súlypontjában. Az eltérő társadalmi szerepek, és ebből fakadó kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíció révén a nők karrieraspirációi jóval gyengébbek. Azok, akik mégis erre koncentrálnak, más életpálya-stratégiát követnek. A ma már elfogadott kettős karrierű családokra az aszinkronitás jellemző (karrierjük eltolódással valósul meg: akkor ível az egyiké, amikor a másiké már stabil szakaszban van), és ehhez a családtagok kölcsönös támogatása szükséges. (Koncz, 2006b:28-35) **A nők karrieraspirációja tehát a férfiakénál visszafogottabb, de az iskolázottság növekedésével az új irányt és lendületet kap.** (Koncz, 2005c:68-69)

A **nők** eredményes **integrálása** érdekében a német gyakorlat¹²⁶ is példa lehet, hiszen egyéni fejlesztési terveket, nőkre orientált vezetésfejlesztési programokat; az esélyegyenlőségi politika intézményesítését, felelősök kinevezését, vállalati stratégiába való beépítését; rugalmas munkaidő-kínálatot; nőkre specializálódó toborzást és képzést, valamint mentorprogramok és szakmai életpálya menedzsment megvalósulását is fontosnak tartják.

1.3.7 Eredményesség mérése

A családbarát munkahelyek kialakításakor az egyik legfontosabb kérdés a személyügynek: a családbarát intézkedések hatékonysága milyen; mikor és milyen módon térül meg e „befektetés”. Ennek bizonyítására több **közvetlen és közvetett indikátor** szolgál. Az eredményesség – az erőforrás absztrakt jellegénél fogva – nehezen mérhető, de vannak a személyügyi munkát objektívan tükröző tényezők (pl. az eredmények és munkaerőköltség tervezett szinten tartása, fluktuáció mértéke, munkavállalói panaszok, munkaügyi perek és sztrájkok száma). Ezekon kívül jelzésértékű a dolgozók elégedettsége, kiválasztás sikeressége, oktatás-képzés hatékonysága, teljesítmények alakulása is. (Szemes-Világi, 2007:30-31)

Az Európai Bizottság egyik, 200 vállalatot érintő felmérése¹²⁷ szerint az **esélyegyenlőségi intézkedések** növelik a cég megbecsülését, szerepe van a kiemelkedő képességű alkalmazottak toborzásában, motiválásában, csökkenti a toborzási költségeket, fontos a beillesztés során, hatékonyabb a munkavégzés, elősegíti az innovációt, növeli a fogyasztói elégedettséget, segítséget nyújt a munkaerő-hiány áthidalásában, segíti a team-munkát, csökkenti a koordinációra fordított összeget, növeli a piaci részesedést és hatékonyabbá teszi a minőségbiztosítási rendszerek működését is.

¹²⁶ Nők vezető pozíciókban: a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem Németországban (2002:131-136)

¹²⁷ 'The costs and benefits of Diversity', European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relation and Social Affairs, 2003. Oct.

A Siemens-nél a **női potenciál fontos versenytényező**ként jelenik meg, melyet a legfelsőbb vezetők is támogatnak.¹²⁸ A Promoting Diversity projekt keretében mérik a nők részarányát a magasabb képzettséget igénylő állásokban, a „high potential”-ök között és a vezetői pozíciókban. Azt vallják, hogy az esélyegyenlőségnek a munkaerő-fejlesztési folyamatokba be kell épülnie (célmegállapodások, képzési igények megbeszélése, mentorprogram stb). Fontos számukra, hogy mindez nem csak a különösen tehetséges nőknek szól, melyet jól mutat a Siemens Management Learningben való növekvő női részvétel. Hangsúlyozzák, hogy a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése nem csak nőknek és házasoknak fontos, és *„Egyre több fiatal férfi akar tudatosan családi életet élni, ezért a vállalati kultúra részeként kell elismerni és megvalósítani a családorientált személyzetpolitikát.”*

Eagly-Carli (2007:63-71) nemek kutatásával foglalkozó pszichológiai professzorok felhívják a figyelmet a női vezetőkhez kapcsolt előítéletek és elfogultság vizsgálatára, a munkavégzés produktivására mint mércére, objektívebb teljesítményértékelési eljárások kialakítására, kapcsolati háló helyett nyílt toborzási eszközök használatára, a női vezetők számának növelésére a „kirakatpolitika” megelőzése érdekében, az olyan csoportok elkerülésére, ahol egyetlen nő dolgozik, a nők irányításra való felkészítésére, a családbarát gyakorlatok és atipikus munkavégzési formák elérhetőségére, a gyermekes munkavállalóknak idő biztosítására a bizonyításra, a nők gyermekgondozási szabadság utáni visszavételére, a férfiak családbarát programokban való részvételének ösztönzésére.

Számos **díj** létezik a **jó gyakorlatok elismerésére** (Befogadó Munkahely, Családbarát Munkahely, Legjobb munkahely, Legjobb női munkahely, Akadálymentes munkahely stb), melyek pályázati úton dőlnek el. Többen azonban úgy gondolják, hogy nem a díj odaítélése, hanem a minősítés a lényeg. Ezért 2006-os kormányhatározat (1025/2006) alapján bevezetésre kerül az egységes minősítési rendszer, a **social label** kidolgozása, melynek célja az objektív kritériumrendszer biztosítása. A munkavállalókkal való bánásmódot a humán erőforrás menedzsment területén hat dimenzióban¹²⁹ elemzi és értékeli. Ez a külföldön már bevált gyakorlat számos előnnyel jár a szervezetek számára. (Csapó et al., 2008)

A változások érdekében fontosak az érintett HR területeken tett **célkitűzések**, és azok megvalósulásának **mérése**. (36. Melléklet) Ez elengedhetetlen a következetes stratégia megvalósítása folyamán.

¹²⁸ A női potenciál, mint versenytényező a Siemensnél (2002: 86-92)

¹²⁹ Toborzás-kiválasztás, munkafeltételek-munkakörülmények, bérezés-juttatások, képzés, részvétel a vállalati döntésekben, elbocsátás-leépítés

2 A KUTATÁS TARTALMA, MÓDSZERE, INDOKLÁSA

A nők munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzetének áttekintése **interdiszciplináris megközelítést** igényel, hiszen társadalmi, gazdasági, szociológiai oldalról egyaránt vizsgálható a témakör. A **kutatás problémafeltáró**, hiszen sok esetben nem direkt módon jelennek meg a nehézségek. (Malhotra, 2001:52) A kutatási terv összeállítása Bércziné (1998:25) alapján történik. Az értekezés megírása során Szabó (2002) és Tomcsányi (2000) könyvei jelentenek nagy segítséget.

A témakörben való elmélyülés érdekében primer és szekunder kutatás is történik.

A **szekunder kutatás** évekig tartó irodalomkutatást jelent, amely során a hazai munkaerő-piaci, foglalkoztatáspolitikai és szociológiai **elméleti háttér** kerül feldolgozásra. Uniós tagállamként, a közösségi foglalkoztatáspolitiká hazánkat is érinti, így a nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése az EU-ban elkerülhetetlen. A 2007-ben elnyert **Marie Curie kutatói ösztöndíj** (6. Keretprogram, Flexibility of Labour Market) révén a lengyel Szczecini egyetemen, a Mikroökonómia Tanszéken eltöltött szemeszter során a Transfer of Knowledge program keretében kiváló lehetőség nyílt az uniós – kiváltképp a közép-kelet-európai országok – munkaerő-piaci helyzetének elemzésére, a felmerülő (többnyire hasonló) problémák vizsgálatára, megoldások keresésére, fókuszban a munkaerő-piaci rugalmassággal. Az értekezés célja még az előforduló külföldi vállalati gyakorlatok vizsgálata is, melyek jó példát mutathatnak a hazai szervezetek számára. A szekunder kutatás továbbá kitér a nők szervezetben betöltött szerepének és a specifikumokból eredő foglalkoztatási nehézségek elemzésére is. A humán menedzsment folyóiratok rendszeres olvasójaként számos praktikus, valós problémákra fókuszáló **cikk** tartalma kerül beépítésre a munkába. A hazai különböző humán **konferenciákon**, esélyegyenlőségi fórumokon való részvétel tovább erősíti bennem a téma iránti érzékenységet és elhivatottságot.

A **primer kutatás módszerének** meghatározása – a téma összetett jellegénél fogva, és a több szinten (egyéni-vállalati-társadalmi) való megjelenés miatt – nem volt könnyű. Számos felmérés elérhető a nők munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatban, azonban többnyire csak egy-egy szempontot vizsgálnak, kiragadva egy kis szeletet, de így a valós helyzetet átfogóan tükröző, komplex kutatás nagyon kevés. Ezért célom az volt, hogy túllépjek ezen, és (a terjedelmi korlátok miatt) a legfontosabb problémákra fókuszáljak.

A kvantitatív jellegű primer kutatást **két kérdőíves felmérés** adja. Az egyik a nőknek mint munkavállalóknak, a másik pedig a szervezeteknek szól a női foglalkoztatással kapcsolatban.

(37. és 38. Melléklet) A LimeSurvey program segítségével elkészített kérdőívek elektronikusak a minél szélesebb réteg elérése érdekében.¹³⁰ A kérdőív összeállítása során célt volt mindkét minta számára feltenni a téma szempontjából releváns kérdéseket, témakörönként csoportosítva; azzal a szándékkal, hogy meg tudjam vizsgálni, hogy ugyanarról a kérdéstről hogyan vélekednek a munkaadók és a női munkavállalók. (1. táblázat) Számos kutatás irányul már a fenti egyik, vagy másik csoporthoz, és hiányoltam egy olyan megközelítést, ahol mindkét oldal véleménye ismertté válik.

1. táblázat: A két kérdőív kérdéscsoportjai

Munkaadók	Munkavállalók
1. Általános kérdések	1. Általános kérdések
2. Nők foglalkoztatása	2. Nők – munkavállalás
3. Munkahelyi esélyegyenlőség	3. Nők – háztartási munkamegosztás
4. Wlb (work-life balance)-politika	4. Családbarátság
5. Családbarát munkahely	5. Gyermekvállalás utáni reintegráció
6. Gyermekvállalás utáni reintegráció	6. Reintegráció
7. Atipikus foglalkoztatás	7. Munka-magánélet egyensúlya
8. Vállalati kultúra	8. Atipikus foglalkoztatás

Forrás: saját készítés

A kérdőívekben szerepelnek nyitott, zárt, szelektív és szűrőkérdések, de megjelenik a Lickert-skála, intenzitáskérdés, szótársítási technika és rangsorskála is. (Bércziné, 1998:65-76)

A **mintavétel** 2010 júniusától októberéig tartott, az adatfeldolgozás pedig 2010. október 15-től 2011. június 15-ig. Az eredmények **SPSS Statistics 17,0** program segítségével kerültek feldolgozásra.

A **módszertant** tekintve a 6. keretprogram keretében elvégzett nemzetközi kutatás megközelítése adja az alapot. Az elemzés módszere a **függetlenség-vizsgálat**, melynek célja az alapfeltevés (H_0) igazolása, azaz a két ismerv egymástól való függetlensége. Az ellenhipotézis (H_1) az ismérvek összefüggését jelenti, ekkor valamilyen mértékben meghatározzák egymást. A minta alapján meghatározható a próbafüggvény értéke:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^s \sum_{j=1}^t \frac{(f_{ij} - f_{ij}^*)^2}{f_{ij}^*}$$

ahol f_{ij} - tapasztalati gyakoriság, a kontingencia tábla adatai és

¹³⁰ Nők a munka világában: <https://bismarck.nyme.hu/kerdoiv/index.php?sid=47796&lang=hu>, és Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek: <https://bismarck.nyme.hu/kerdoiv/index.php?sid=46165&lang=hu>

$$f_{ij}^* = \frac{f_{i.} \cdot f_{.j}}{n} \quad \text{- várható gyakoriság } H_0 \text{ fennállása esetén.}$$

Az így kapott értéket összehasonlítva a kritikus értékkel megállapítható, hogy melyik hipotézis az elfogadott. A kritikus érték meghatározásához két értékre van szükség. Az egyik a szabadságfok, amely $(s-1)(t-1)$ képletből adódik, ahol s és t a vizsgált kontingencia tábla sorainak és oszlopainak száma, azzal a kikötéssel, hogy $s \leq t$. A második szükséges érték a szignifikancia-szint, a vizsgálat megbízhatóságának mértéke. (Ebben az esetben 95% a megbízhatósági szint, azaz $\alpha=0,05$.) Amennyiben $\chi^2 < \chi^2_{krit}$, az alapfeltevés elfogadható; ha $\chi^2 > \chi^2_{krit}$, az ellenhipotézist kell elfogadni. Ha az alaphipotézist fogadjuk el, akkor érdemes megvizsgálni, milyen mértékben függenek össze az adott ismérvek, ehhez szükséges a **függőségi szint meghatározása**. A két ismerv lehet független egymástól; függvényszerű (sztochasztikus) kapcsolat közöttük és teljesen egyértelműen meghatározzák egymást, azaz függő (determinisztikus) a kapcsolatuk. A két véglet (függetlenség, teljes függőség) közötti sztochasztikus kapcsolat számszerű kimutatására több **asszociációs együttható** (Yule, Csuprov, Cramer) alkalmas. Ezek közül a **Cramer-mutatóval** történik az elemzés, mely a legkevésbé megengedő: ahol χ^2 a függetlenség-vizsgálat során meghatározott érték, n a válaszadók száma¹³¹, és

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(s-1)}}.$$

A mutató értéke 0 és 1 közötti. Amennyiben 0 az indikátor értéke, az ismérvek függetlenek; ha 1, akkor a kapcsolat determinisztikus. A 0 és 1 közötti érték mutatja a sztochasztikus kapcsolat fokát, amely lehet gyenge (0,3 körül), közepes (0,5 körül) és erős (0,8 körül). (Hunyadi et al., 1997:411-487)

¹³¹ n általános esetben a minta elemszámát jelöli, azonban nem mindenki válaszolt minden egyes kérdésre

3 EMPIRIKUS KUTATÁS EREDMÉNYEI

3.1 A kérdőívek általános adatai

A „Nők a munka világában” kérdőívet 801 válaszadó töltötte ki, melyből a teljes kitöltés száma¹³² 528 (65,9%). Ekkora teljes válaszadási arányt pozitívnak tartok, hiszen e témában általában alacsonyabb a válaszadási hajlandóság a „nőkérdés” érzékenysége miatt. Az első kérdéscsoport demográfiai jellemzőkre irányul, melyek célja, hogy a válaszadók csoportosíthatók legyenek személyes jellemzőik, életkörülményeik alapján. (47. Melléklet)

A **családi állapotot** tekintve, a nők **többsége** (40,3%) **házasságban él**, 33,3%-uk kapcsolatban. A válaszadók eltérő családi állapota eltérő életkörülményeket jelent, ami a munkáról, gyermekvállalásról, wlb-ről adott vélemények széles spektrumára ad valószínűséget. Bár a mintabeli nők nagy része házas, a házasságkötések számának csökkenése Magyarországon fontos demográfiai probléma. Ezt mutatja, hogy 1980-ban még 80 ezer, 2008-ban pedig már csak feleannyi házasság kötöttet.¹³³

A válaszadók **átlagos életkora 38,9 év**; legtöbben (36,6%) a **30-39 éves korosztályba** tartoznak, mely arra enged következtetni, hogy rendelkeznek már néhány év munkaerő-piaci tapasztalattal. Ezt nem sokkal követi a 20-29 évesek köre (33,3%), akik pályájuk elején járhatnak (mivel a többség felsőfokú végzettségű). Ugyanakkor az ennél idősebb korosztálybeliek is válaszadók, ami arra a korábbi feltételezésre utal, hogy a nők különböző életszakasza miatt színes és széleskörű válaszok várhatók a más nézőpont eredményeként. A kutatásban az életkor és a családi állapot között korreláció mutatható ki (értéke 0,271); a 30 év alattiak többsége kapcsolatban él, e felett minden korcsoportnál a házas nők vannak túlsúlyban. Ez megerősíti egyrészt azt, hogy a **házasodási kor későbbre tolódik**, másrészt, hogy ennek ellenére a **házasság még mindig domináló** intézmény. Łobodzińska (1995:17) szerint a házasodási kor kitolódását segíti elő a nők magasabb iskolai végzettsége, növekvő foglalkoztatása ugyanúgy, mint a kétkeresős családok általánossá válása.

A nők **lakóhelyére** vonatkozó kérdésnél elég **egyenletesen oszlanak meg** a válaszok, ami kifejezetten örvendetes, hiszen így nincs túlsúlyban pl. a fővárosi válaszadók száma. A válaszadók négy csoportot képeznek: a legtöbben (30,1%) megyei jogú városban laknak, melyet szorosan követnek a budapesti válaszadók (27,6%). Továbbá 23,3% él városban és 18,9% pedig faluban. Ez feltételezhetően kapcsolatban áll majd az életvitellel. (pl. háztartási munkamegosztás, gyerekvállalással stb.)

¹³² A kutatás során csak a teljesen kitöltött kérdőívek kerülnek feldolgozásra.

¹³³ *Köszöntjük a nőket!* Statisztikai tükör (2009/19)

Úgy gondolom, hogy az **iskolai végzettsége** az egyik olyan befolyásoló tényező, amely nagyban meghatározza a munkához való hozzáállást. A nők túlnyomó része (**82,4%**) **felsőfokú végzettségű**, mely a feleletekben is valószínűleg meg fog mutatkozni.¹³⁴ Emellett 17% középfokú és 3 fő (0,6%) alacsony fokú végzettséggel rendelkezik.

A nők munkaerő-piaci helyzetének másik fontos befolyásoló tényezője, hogy **van-e gyermeke**. A válaszok megoszlása e tekintetében is kiegyensúlyozott, hiszen a **nők közel fele** (45,3%) **édesanya**, a többinek még nincs gyermeke. Ez összefüggésben állhat azzal, hogy a válaszadók harmada 30 év alatti. Így feltételezhető, hogy **az életkor és gyermekvállalás összefüggésben van**. Ez igazolásra is kerül, hiszen az életkor és gyermek léte között közepes, majdnem **erős a korreláció** (értéke 0,656). A 29 év alattiak többnyire gyermek nélkül élnek, és a legtöbb, gyermekkel rendelkező nő 40-49 év közötti, ami szintén **megerősíti a gyermekvállalási kor kitolódását**.

A megkérdezett családos nők esetében az **átlagos gyermekszám 1,86**; az anyák felének két gyermeke van. Ez az érték kedvezőbb, mint a hazai ráta, amely szerint 1,33 a teljes termékenységi arányszám (2009).¹³⁵ Az életkor és gyermekek száma között is közepes korreláció áll fenn (értéke 0,318). Míg a 29 év alatti anyáknak leginkább egy gyereke van, a 30-39 évesek körében ugyanannyinak van egy és két gyermeke, és a 40 évet betöltött édesanyáknál többnyire két gyermek jellemző.

A háztartási munkamegosztásban lényeges, hogy a megkérdezett kivel, kikkel él együtt. A nők kétharmada (**62,1%**) **férjével/élettársával él egy háztartásban**.

A párban élő/házasságban élő nők esetében az **élet-/házastárs iskolai végzettsége** meghatározó lehet a gyermekvállalás, és munkaerő-piacra való visszatérés szempontjából. A férfiak többsége (**58%**) **felsőfokú végzettségű**. A pár iskolai végzettsége és a gyermekek száma korrelál (értéke 0,211): magasabb végzettsége esetén nő a gyermekvállalási hajlandóság.

Az élet-/házastárs jelenlegi **beosztását** tekintve legnagyobb részük (**127 fő, 24,1%**) **szellemi foglalkozású beosztott**. A felelők másik negyede (**124 fő, 23,5%**) **vezetői beosztásban** dolgozik. (Közülük 20,2% felsővezető, a többség középvezető (51,6%) és 28,2% alsóvezető.) Elmondható tehát, hogy a párok iskolai végzettsége és beosztása is széles palettát mutat, ami a reintegráció szempontjából meghatározó lehet.

Az **egy főre jutó nettó havi átlagkereset** meghatározza a családok költségvetését, így a munkaerő-piacra való visszatérés szükségességét, gyorsaságát is. A válaszadók két nagy

¹³⁴ Számos kutatás van, amely a nők munkához, háztartáshoz való hozzáállását az iskolai végzettség alapján elemzi. Valamennyi arra a következtetésre jut, hogy a felsőfokúak véleménye például a háztartási munka nemek közötti megosztásáról egalitárius irányba mutat.

¹³⁵ Népeségfogyás Magyarországon (2011)

csoportba sorolhatók: a legtöbbnél **(33,5%) 100000 Ft alá esik** ez az összeg, és majdnem ugyanennyi háztartásban **(32,8%) 100000-150000 Ft** közötti összegből gazdálkodnak havonta. A feleletek között szélsőséges értékek is megjelennek; van, ahol nem éri el értéke az 50000 Ft-ot sem, illetve előfordul, hogy meghaladja a 400000 Ft-ot. A nettó átlagkereset és vállalt gyermekek száma között szintén korreláció figyelhető meg (értéke 0,191). Bár érdekes, hogy majdnem mindegyik kereset-kategória esetén két gyermeket vállalnak, illetve három gyermek legtöbbször 50-99000 forintos nettó átlagkereset mellett jellemző; a nettó átlagkereset növekedésével tehát nem nő a vállalt gyermekek száma.

Tehát összességében elmondható, hogy a mintát többnyire házasságban, harmincas éveiben járó, felsőfokú végzettségű nők adják, melynek fele már gyermekkel rendelkezik.

A másik kérdőív („**Nők foglalkoztatása – családbarát munkahelyek**”) szervezeteknek szól. 52 munkaadó felelt valamennyi kérdésre, mely 40,9%-os teljes válaszadást jelent. (További 75 szervezet nem töltötte ki teljesen a kérdőívet.) Ennél a megkérdezésnél is fontos a válaszadó szervezetben betöltött helye, az érintett demográfiai jellemzői és a szervezet sajátosságai. (39. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 56. Melléklet)

A válaszadók **szervezeti hierarchiában elfoglalt helyet** tekintve három nagy csoportra bonthatók: a **legtöbben (34,6%) felsővezetők**, emellett 30,8% középvezető és 26,9% szellemi foglalkozású beosztott. A felsővezetőkön kívül a válaszadók többnyire HR-esek (25%), emellett még pénzügyi, kereskedelmi, logisztikai, gazdasági, oktatási-képzési és kommunikáció területén dolgozó munkatársak is kitöltöttek.

A nemek szerinti bontást tekintve, a **kitöltők nagy része (75,0%) nő**. A nem és beosztás között korreláció látható (értéke 0,423): a férfiak többsége felsővezető, míg a szervezetek női képviselői között a legtöbben felsővezetők és szellemi foglalkozású beosztottak.

A válaszadó családi állapota meghatározó lehet a családbarát intézkedésekhez való hozzáállásban. A szervezeteket képviselő válaszadók **legtöbbje (40,4%) házasságban** és 30,8% kapcsolatban él. Két-harmaduknak **(59,6%) van már gyereke**.

A választ adó szervezetek **teljes foglalkoztatotti létszáma** 1 és 2500 fő között változik, **átlagosan 356 fő**. Az átláthatóság érdekében a létszám alapján mikro-, kis-, közép- és nagyvállalkozásokba sorolhatók a szervezetek. Így 11,5% mikrovállalkozásnak minősül; a **kis-, közép- és nagyvállalkozások közel egyenlő arányban jelennek meg** (rendre 23,1%, 34,6%, 28,8%). Ez valószínű eltérő szervezeti megoldásokat, gyakorlatokat jelent majd.

A **teljes munkaidőben foglalkoztatottak** száma **átlagosan 307 fő**; a mintában szereplő legnagyobb munkáltató 2480 főt számlál. A legtöbb szervezetnél (46,2%) azonban nem éri el

számuk a száz főt. A **részmunkaidős** foglalkoztatás 46 esetben jelenik meg, legtöbbször (43 szervezetnél) szintén száz fő alatti létszámmal. Az átlagos részmunkaidős foglalkoztatotti létszám **26 fő**. A teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatottak egymáshoz viszonyított aránya mutatja a részmunkaidő hazai elterjedését is.

A munkavállalók száma jogviszony tekintetében szintén tükrözi a hazai jellemzőket. Legtöbbször (átlagosan 268 fő esetében) **határozatlan idejű munkaszerződést** alkalmaznak, míg **határozott idejű munkaszerződés** ennek negyedénél (átlagosan 76 főnél) jelenik meg. A **kölcsönzött munkaerő** átlagosan 20 fő, a legmagasabb előforduló létszám 400 fő. A mintában ezt alkalmazó szervezetek többségének száma nem éri el a száz főt.

A **szektorok**, melyekben a szervezetek megjelennek, lényeges eltérő sajátosságokat mutathatnak a nők foglalkoztatásával kapcsolatban. A legtöbb (**36,5%**) a **közszférából** kerül ki, és majdnem ugyanennyi (**32,7%**) a **tercier szektorban** tevékenykedik. Az ipar, a kereskedelem és a mezőgazdaság területén működő szervezetek is előfordulnak, így a széleskörű válaszokat ez is magyarázza.

A szervezetek **tulajdonformáját** tekintve szintén változatos a kép. 25,0% állami/önkormányzati költségvetési szerv, 23,1%-23,1% 100%-ban magyar és 100%-ban külföldi tulajdonú szervezet. Emellett állami/önkormányzati, külföldi többségi, magyar többségi tulajdonú vállalat és egyesület is felel a kérdésekre.

Kifejezetten kedvező a **települések** egyenletes eloszlása is, mert mindegyik formában jelennek meg vállalatok. Ennek oka, hogy a regionális jellemzők is lényeges befolyásoló tényezők lehetnek. A legtöbb (**46,1%**) **megyei jogú városban**, 28,8% a fővárosban, 15,4% városban és 9,6% faluban folytatja tevékenységét.

Össességében a mintában többnyire teljes munkaidős alkalmazottakat foglalkoztató kis-, közép- és nagyvállalatok szerepelnek, leginkább a közszférából és a szolgáltatások területéről. A kitöltők többsége közép- és felsővezető, házas, gyermekkel rendelkező nő.

3.2 Nők – család – munka (EGYÉNI SZINT)

Az irodalomkutatásnak megfelelően, szintén az egyéni szint a kiindulópont. A kettős teher két elemének és azok aránya determinálja leginkább a nők munkaerő-piaci helyzetét.

3.2.1 Háztartási munkamegosztás

A nem fizetett munkával kapcsolatos attitűdökre 13 kérdés világít rá; kitérve a feladatmegosztásra, gyermekfelügyelet és –nevelés tényezőire, az intézmények elérhetőségére. (49. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 63. Melléklet)

Elsőként a leggyakrabban előforduló **háztartási teendők megosztása** kerül elemzésre, mely rávezeti a válaszadót a témakörben való további elmélyedésre. A **háztartások többségében a legtöbb otthoni munkát közösen végzik**. A közösen végzett tevékenység leginkább **a gyermekek óvodába-iskolába vitele, bevásárlás és a gyerekekkel való foglalkozás**.

Ezt vizsgálja Pongráczné (2009:95-99) is; kutatása szerint a férfiak a ház körüli munkákban és bevásárlásban nyújtanak leginkább segítséget; és megfigyelhető, hogy csak a tipikusan női és férfi munkák válnak szét (ház körüli teendők, javítások a férfiak; míg az ebédkészítés általában a nők feladata). Ezek ellentmondanak Koncz kutatásának (2008c:298), amely szerint a nőkre hárul leginkább a lakás fenntartása, ételkészítés, ruházkodás, gondoskodás és vásárlás. (A férfiak a mezőgazdasági és ház körüli munkákat, javításokat és kereső munkát végeznek). Ezzel foglalkozik az Economist egyik száma¹³⁶ is, amelyben a nemek közötti háztartási munkamegosztás változását elemzik 1960 és 1997 között. E szerint legnagyobb különbség a gyermekprogramok szervezésében, a gyermek betegsége utáni szabadság kivételében és bevásárlásban van. Utóbbit a saját kutatási eredmények nem igazolják, hiszen sok esetben ezeket a teendőket közösen végzik, és általában a **háztartási munkák nemek közötti kiegyenlítődésének tendenciája** érzékelhető.

Az otthoni feladatokat illetően **korreláció** mutatható ki a lakóhely és bevásárlás (értéke 0,130), a kisebb napi takarítások (értéke 0,116), a nagytakarítás (értéke 0,124) és az ebédkészítés (0,144) között. E szerint a bevásárlást mindenütt többnyire megosztva végzik, a nagytakarításra ugyanez jellemző (kivéve a falukban, ott általában a nő feladata) és az ebédkészítés mindenütt többnyire a nők feladata.

A következő kérdés arra irányul, hogy az **otthoni feladatokból milyen arányban veszik ki részüket az egyes családtagok**. A nők a legtöbb esetben az otthoni munka **51-74%-át végzik** (átlagosan **64,8%-át**). A háztartási munkák 25-49%-át végzi élet-/házastárs, (átlagosan **25,7%-át**). **Ez is igazolja az elméleti részben említett 2/3-1/3-os nemek közötti háztartási munkamegosztási arányt**. Az otthoni munkában más személy tevékenysége nem

¹³⁶ Women and Work (1998 In Ternovszky, 2005b:21.)

jelentős. 68,9% feleli, hogy a gyermekük egyáltalán nem vesz részt benne, és egyéb személy, illetve fizetett alkalmazott jelenléte tulajdonképpen elhanyagolható.

A korrelációs számítás szerint **közepes korreláció** (értéke 0,301) van a nő iskolai végzettsége és a párja háztartási munkában való részvétele között: **minél magasabb a nő végzettsége, annál jellemzőbb az élet-/házastárs részvétele a háztartási munkákban.** (Ez ugyanakkor a gyermeknevelési feladatokból való részvételnél nem érvényes.)

A háztartási feladatok kiegyenlítődését jelzi, hogy **68 nő esetében 50-50%-ban történik a háztartási munkák elvégzése**, ami a résztvevők **12,9%-át** jelenti. Emellett azonban teljesen szélsőséges esetek is megjelennek: van, ahol a férfiak végzik a háztartási munka oroszlánrészét (80-90%-ot) és a nő minimálisan járul ahhoz hozzá, és ugyanez fordítva is előfordul néhány családban, tehát ott abszolút érvényesül a konzervatív szemlélet.

A korrelációs számítás szerint **közepesen erős kapcsolat** (értéke 0,449) van **az élet-/házastárs iskolai végzettsége és háztartási munkában való részvétele között**: magasabb iskolai végzettség esetén a férfiak az otthoni munkából is jobban kiveszik a részüket. Ezen kívül a lakhellyel is van korreláció (értéke 0,163): az élet-/házastársak a városokban és falukban is többnyire 25-49%-ot tesznek hozzá a háztartási munkákhoz, a fővárosban a legmagasabb azok aránya, akik nem vesznek részt benne. A lakóhely típusa kapcsolatban áll még a nő háztartási munkákban való részvételével (értéke 0,166), amely szerint mindenütt általában 51-74% jut rájuk, és a gyerek részvételével is (értéke 0,130), amely azt jelzi, hogy a fővárosban a legnagyobb azon gyerekek aránya, akik semmiben nem segítenek, és a település csökkenésével nő a gyerekek háztartási munkában való részvétele.

A gyermekkel rendelkező nők (228 nő, 43,2%,) számára három, ezt érintő kérdés jelenik meg:

- 1) Egyrészt számukra kiemelkedően fontos, hogy miképp tudják megoldani a **gyermekfelügyeletet**. Ezen **nők túlnyomó részének (113 főnek) a gyerekei bölcsődében, óvodában, iskolában vannak, ami jelzi ezen intézményekre irányuló magas igényt.** Az első kérdésnél kapott eredmények – miszerint a **férfi** általában sokkal **ritkábban foglalkozik a gyerekekkel, viszi őket óvodába, iskolába stb** – itt szintén **megerősítésre kerül**, hiszen mindössze 4 esetben jellemző, hogy ő vigyáz rá, és ugyanennyi alkalommal történik mindez megosztva a két szülő között. **A családi napközik alacsony elterjedését** ez a felmérés is igazolja, hiszen csak ketten veszik igénybe a gyermekfelügyeletet e módját. Érdekes, hogy mindössze **egy nő** igényli külső, **fizetett alkalmazott** segítségét.

A fenti eredmények teljesen egybevágóak a KSH 2005-ben készült, munka-magánélet összeegyeztetésére vonatkozó kutatásának¹³⁷ eredményeivel is. Aszerint a nők közel fele a legkézenfekvőbb megoldással, gyermekintézmények révén oldja meg a gyermekfelügyeletet, és minimális esetben (5%) fordul elő az élet-/házastárs segítségével.

A szorosságvizsgálat szerint gyenge kapcsolat (értéke 0,148) van a nő iskolai végzettsége és a gyermekfelügyelet módja között: a végzettség növekedésével **nő a gyermekgondozási intézmények iránti igény**, ami utalhat a munkaerő-piacra való visszatérés fontosságára.

2) A gyermekes nők számára – a háztartási munkához hasonlóan – kérdés, hogy a **gyermeknevelésben ki mekkora részt vállal**. A feleletek tulajdonképpen a háztartási munkák megoszlásának megfelelőek, hiszen a **gyermekneveléssel járó feladatok 51-74%-a (átlagosan 64,6%-a) legtöbbször (80 fő) ismét a nőkre hárul**. Az élet-/házastársak nagyjából 25-49%-ot (átlagosan 29,9%-ot) vesz ki ezen feladatokból.

A szorosságvizsgálat szerint a férfi iskolai végzettsége kapcsolatban van a saját és a nő gyermeknevelésben való részvételével is (értékük 0,290 és 0,270). Ez azt jelenti, hogy **ha az élet-/házastárs magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, a gyermeknevelési feladatokból is többet vállal**: a felsőfokú végzettségűek segítenek legtöbbször és náluk a legjellemzőbb az 50-50%-os a gyermeknevelésben való részvétel is. Ez jellemző a nő gyermeknevelésben való részvételét illetően is. Ehhez kapcsolódik Korintus (2009:65-78) kutatása, amely arról számol be, hogy az unióban egyre inkább **általános a gyermeknevelési feladatok megosztása a két szülő között**, egyre több országban ismerik fel és támogatják az apák részvételét. Lényegesnek tartja mindezt **a munka és magánélet közötti egyensúly megvalósításához**, ahogy azt is, hogy legyen meg a választás lehetősége (ne csak munka vagy csak háztartás a két út, hanem összehangolásuk is megvalósítható legyen).

Kapcsolat mutatkozik még a lakóhellyel is: élettárs részvétele a megyei jogú városokban a legmagasabb (50%) (korreláció értéke 0,162), a nő részvétele fővárosban és a megyei jogú városokban 50%, máshol ennél több (51-74%) (korreláció értéke 0,156). és egyéb személy részvételével is (értéke 0,137).

3) A következő kérdés a gyermekvállalás korábbi háztartási munkamegosztásra való hatását elemzi. Az érintett családok 11,9%-ában **az otthoni munkamegosztás a gyermekvállalás után a korábbiakhoz hasonlóan, továbbra is megosztva történik**, míg közel ugyanennyi családban a

¹³⁷ A munkavégzés és a családi köztöttségek összeegyeztetése 2005 (2006:10-11)

gyermekvállalás előtti megosztás marad érvényben. Ugyanakkor kb. egyenlő arányban látható pozitív változás (az apa is jelentős segítséget nyújt), illetve negatív (ugyanúgy a nőre marad a háztartási munka zöme, így immár megnövekedett többletterher nyomja vállukat). Megjelenik olyan egyéb válaszként az is, hogy a nők egyedül nevelik gyermeküket, illetve fizetett alkalmazottat vesznek igénybe, de mindössze egy esetben.

Ennél a kérdésnél szintén **korreláció mutatható ki** (értéke 0,219) az élet-/házastárs iskolai végzettségével: **magasabb végzettség a háztartási munkák megosztásával jár.**

A gyermek elhelyezésével kapcsolatosan gyakran felmerülő probléma a gyermekgondozási intézmények (különösen a bölcsődék) hiánya, telítettsége; valamint a családi napközik kevésbé ismertsége. Kedvező, hogy **bölcsődék és családi napközik elérhetők a nők nagy része** (79,0% és 73,1%) **számára**. Közepes korreláció látható az intézmények és a lakóhely típusa között, melynek mértéke a bölcsődékkal kapcsolatban kifejezetten magas (0,636) és a családi napköziket illetően közepes (0,329).

A reintegrációval kapcsolatban lényeges, hogy a nők a **gyermekgondozás ideje alatt** vállalnak-e munkát, mennyi ideig maradnak teljesen távol a munka világától. Így a következő néhány kérdés kifejezetten azok számára szólt, akiket ez jelenleg érint. Az érintett 25 nő közül rendszeresen csak 12%, alkalmanként pedig 16% nőre jellemző, hogy ekkor munkát vállal. Tehát a **gyermekgondozási idő alatt az érintettek jó része (18 fő, 72%) távol van a munkaerő-piactól, kiesik a vállalat életéből**, ami a gyermekgondozási szabadság lejártával **megnehezíti az újbóli munkába állást**. Ebben Bálint-Köllő (2008:14) szerint meghatározó az iskolai végzettség. Felmérésük alapján a munkát vállaló nők között kétszer annyi az érettségizett és diplomás, mint az általános iskolát és szakiskolát végzett kisgyermekes anya. Jelen kutatásban azonban **nem mutatható ki korreláció az iskolai végzettség és gyermekgondozás ideje alatti munkavállalás között**. Ugyanakkor a **beosztással igen, ráadásul közepes erősségű** (értéke 0,353).

Továbbá gyenge kapcsolat van a gyermekgondozás alatti munkavállalás és az élet-/házastárs végzettsége között (értéke 0,124): azok **felsőfokú végzettsége mellett jellemző leginkább, hogy a nő nem vállal munkát** ez idő alatt. Korreláció látható az élet-/házastárs beosztásával (értéke 0,160) és a nettó átlagkeresettel is (értéke 0,165). Ez utóbbi azt jelzi, hogy **rendszeres munkavállalás az 50 000 ft alatti átlagkereset esetén**, alkalmi munkavégzés az 50-100 000 Ft-os átlagkereset mellett történik, e felett azonban a legtöbben nem dolgoznak a gyermekgondozási időszak folyamán.

Érdeemes megnézni, hogy a jelenleg kisgyermekes anyák mit **terveznek** a gyermekgondozási időszak lejártával. A **legtöbben** (65%) **visszamennének korábbi munkahelyükre**.

Ezt a kérdést a téma szakemberei rendszeresen kutatják. Az 1999-ben és 2002-ben publikált kutatások és a saját felmérés eredményeit összevetve elmondható, hogy a legtöbben (mindhárom vizsgálat során) a **korábbi munkahelyre** szándékoznak **visszatérni**.¹³⁸ (50. Melléklet) Ugyanakkor Frey (2005:8) azt tapasztalja, hogy a GYES-en levő, korábban foglalkoztatott nők csupán 45%-a tudja ezt megtenni, és 10%-uknak **ez nem is célja**. Ennek oka, hogy újabb gyermeket vállalnak (33,7%), de előfordul a többműszakos munkavégzés, hosszú utazási idő, tömegközlekedés hiánya, alacsony kereset, és egyéb családi okok mint gátló tényezők. Frey (2005:10) 2002-ben azt is vizsgálja, hogy milyen a kapcsolat a lakhellyel. Ennek eredménye, hogy a fővárosi nők kötődése lanyhul leginkább, míg a községben élőkénél ez az érték alacsonyabb. A jövőre vonatkozó terveknel, az **újabb gyermeket vállalók** leginkább **községben laknak**. (Debreceni-Komka, 2004:24) Frey (2005:23-24) rámutat arra az összefüggésre is, hogy **a fővárostól a vidéki területek felé haladva csökken a visszatérés lehetősége és szándéka. A saját kutatás ezt nem igazolja: nincs korreláció a lakóhely és a visszatérés szándéka között**. Frey (2005:30) továbbá hangsúlyozza, hogy **a gyermekgondozási intézmények nyitva tartása és a nem hagyományos foglalkoztatási formák segítenék a nőket** leginkább (különösen a részmunkaidő és rugalmas munkaidő).

A munkaerő-piaci visszatérést sürgeti, hogy 2005-től engedélyezik a GYES alatti rész-, később teljes munkaidős foglalkoztatást. 2007-ben az elmaradó növekvő foglalkoztatottság miatt az OECD a következő ajánlásokat fogalmazza meg a magyar kormány számára¹³⁹: egy évre csökkenjen a gyermekgondozási szabadság, emelkedjen az apák által kivethető pótszabadság, és a kormány a megtakarított összeget a gyermekgondozás költségeinek csökkentésére fordítsa. (Frey, 2009:38-39)

A legtöbb nő tehát a mindenképpen dolgozni szeretne, azonban fontos kérdés, hogy akkor **ki vigyáz** majd a **gyerekére**. Érdekesnek találom, hogy a **25-ből 13-an vennék igénybe a családi napközit**, ami az érintettek felét (52%) teszi ki, és csak 20% jelöli meg a bölcsődék,

¹³⁸ Ezeket megelőzően, 1993-ban a nők fele (50,4%) tervezi a munkahelyére való visszatérést, majd 52,3%-uk (1995), 46,4%-uk (1999), és 2002-ben már 45,3%-ra csökken a visszatérést tervezők aránya (Lakatos, 2001b:58, Frey, 2002 In Frey, 2005)

¹³⁹ Ennek oka, hogy Magyarországon a kisgyermekes szülők számára folyósított transzferek az OECD-átlag háromszorosát teszik ki, melynek eredménye a kedvezőtlen foglalkoztatási adatokban is meglátszik. (Bálint-Köllő, 2008:3-4) Egy későbbi cikkében már egyenesen így fogalmaz: „*Ez torz és munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlen*”. (Dózsa-Hermann, 2009:32-33)

óvodák segítségét. (A korábbi eredmények nem ezt igazolják.) Néhány esetben nagyszülő, idősebb testvér figyel a gyermekre, míg a élet-/házastárs, rokon, fizetett alkalmazott bevonása nem merül fel senkinél sem. 3 nő is említi, hogy sajnos nem tudja elintézni a gyermekfelügyeletet, ugyanakkor mikor ennek az okát kell megnevezni, nem jelölnek meg semmit. Különös, hogy a gyermekelhelyezéssel kapcsolatos tipikus **problémákat**¹⁴⁰ nem jelölik meg akadályként. Frey (2003:111-137) kutatása szerint a **gyermekfelügyelet megoldatlanságát** leginkább a **kevés bölcsődei férőhely** okozza, valamint az, hogy **fizetésük alacsony a felmerülő díjak, költségek fedezéséhez**.

A dolgozó anyák számára a **rugalmas munkahelyi időbeosztás** óriási kincs. Kedvező, hogy a **válaszadók harmadánál ez lehetséges**. Az eredmények összecsengenek a korábbi KSH-felmérés¹⁴¹ eredményével (a nők 65,4%-ának ez adott). A kutatás szerint a magyar nők 36,5%-ának általában van rá lehetősége, 28,9%-nak ritkán, és az esetek 34,6%-ában egyáltalán nem tudják formálni a munkaidőt családi okok miatt.

Záró kérdés, hogy a **jelenlegi gyermektámogatási rendszer kedvező változása** esetén **vállalnának-e (több) gyereket**. **45,3% pozitív választ ad** (125-en biztosan, 114-en valószínűleg vállalnák), azaz a rendszer reformálása következtében nőne a termékenység.

Az életkor előrehaladtával általában csökken a gyermekvállalási hajlandóság. Ezt Lakatos (2001b:62) is alátámasztja. Arra az eredményre jut, hogy a nők 30-35 éves korukig tervezik a gyermekvállalást. A 15-24 éves nők 14%-a vállalna gyermeket, a 25-29 évesek 36%-a, a 30-34 éveseknek pedig 67%-a, míg az idősebbek gyermekvállalási hajlandósága elhanyagolható. Jelen kutatásban az életkor és gyermekvállalás valószínűsége között **közepes erősségű a korreláció** (értéke 0,344): a **20-29 évesek vállalnának leginkább gyereket**, ugyanannyi 30-39 éves vállalna, mint ahányan valószínű, és 40 év felett többnyire már elutasítják ezt.

A háztartási munkamegosztás tehát kiegyenlítődést mutat, ugyanakkor az otthoni teendők kétharmada még mindig jellemzően a nők feladata. A gyermekgondozási intézmények szolgáltatásai mellett nő az igény a családi napközire is. A nők többsége a gyermekgondozási időszak alatt teljesen kiesik a munkaerő-piacról, amely – különösen több gyermek esetén – megnehezíti a későbbi reintegrációt.

¹⁴⁰ Nincs intézmény a közelben, nincs elég férőhely, a nyitva tartás nem összeegyeztethető a munkaidővel, nem megoldott az oda való közlekedés, magas gyermekfelügyeleti költségek.

¹⁴¹ A munkavégzés és a családi kööttségek összeegyeztetése 2005 (2006:10-11)

3.2.2 Nők és munkavállalás, munka szerepe a nők életében

A fizetett munka szerepe minden ember számára más és más. A nők életében különös súllyal bír a fizetett munkához való hozzáállás; 15 kérdés irányul erre, kitérve a női vezetők helyzetére is. (48. Melléklet) (Cramer-együtthetők: 64. Melléklet)

A válaszadók **többsége** (81,3%) jelenleg **teljes munkaidőben dolgozik**, emellett – a hazai helyzethez hasonlóan – igen alacsony a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma és aránya (4,0%). Továbbá a mintában szerepel vállalkozó, jelenleg gyermekgondozási szabadságon levő, munkanélküli, fő- és másodállással is rendelkező, illetve nem dolgozó nő, valamint egyetemi hallgató, szakmai gyakorlatát teljesítő hallgató és nyugdíjas is.

A nők munkavállalásának elemzésekor meghatározó, hogy maga **a munka mit jelent az ember életében**. Juhász (2009:24) úgy gondolja, hogy ma nem népszerű, ha valaki szereti a munkáját és örömmel dolgozik. Ugyanakkor ez nagyon fontos, hiszen mindennapjainkat határozza meg. Így szándékosan nyitott kérdésként szerepel, két okból kifolyólag: egyrészt gondolják át a válaszadók, hogy számukra mit takar ez a szó, másrészt pedig nem szerettem volna alternatívát adni, hiszen az beszűkíti a válaszadási teret. Így sokféle felelet született, a legpesszimistábbtól a legelégedettebb véleményig. Meglepő számomra a válaszadók kendőzetlen őszintesége, melyet külön köszönök. Összességében **két, közel azonos nagyságú csoport** látható: 242 fő számára öröm és 271 fő számára kényszer, keserűség a munka. Nyolc kategóriába sorolható az 528 válasz; a „szükséges rossz” hozzáállástól odáig, hogy a munka maga az élet, az öröm, a siker a nő számára:

- A nők 7%-a keserűen nyilatkozik: a munka kizárólag az **életben maradás** feltétele, a létbiztonság. Van, akinek „*fájdalmat és megélhetést*” jelent, másnak kötelességet, önuralmat, alázatot, 24 órás elfoglaltságot, szolgálatot, sok fáradtságot, bánatot. Egy válaszadó számára „*független jövedelmet, külön életet alkoholista apámtól*”.
- **A legtöbb nőnek (44,3%) kizárólag megélhetési forrást nyújt:** „*az élet velejárója, út a jólét eléréséhez*”, „*Céljaim megvalósítása érdekében egy eszköz*”, „*keserű teher*”. Ezt támasztja alá Tóth (1997:69-77) vizsgálata is, mely szerint a rendszerváltás után a magyar nőket leginkább (90%) a pénzkeresés motiválja a munkavállalás. A diplomások körében ez alacsonyabb, hiszen ötből csak egy nőre érvényes. Ternovszky (2005a:17) eredménye szerint az anyagi motiváció mint indok alacsonyabb a korábbi kutatásához képest, ekkor (2005-ben) kb. a nők két-harmadára (57%) igaz. Ekkor az egyedülálló vezető nők állítják, hogy rájuk ez nem érvényes.

- 5,9% a **szakmai fejlődési lehetőséget** látja benne: „*Örömet, mert szakmailag fejlődöm*”, „*Szellemi kapacitásaim lekötése*”, „*értelmes célok megvalósításához a szaktudásom felhasználása*”, „*szellemi megmérettetés, szakmai kihívás*”.
- Ennél 13,4% elkötelezettebb, hiszen **hivatásuknak** tartják munkájukat: „*életem fontos része: szakmai elköteleződés*”, „*segítő szakmámat hivatásként végzem, és szeretnék belőle méltó módon meg is élni*”.
- 4,0% abban a szerencsés helyzetben van, hogy munkájuk egyben a **hobbijuk** is, mely során kiélhetik kreativitásukat. Néhányan a következő módon fejezik ezt ki:

- „*Szórakozás=munka*”
- „*(...) kreatív és termékeny időtöltés, önépítés és önmegvalósítás*”
- „*jó dolgozni*”
- „*Szeretem csinálni, el sem tudom képzelni, hogy valami mással foglalkozzak*”
- „*kikapcsolódás a gyermeknevelésből*”
- „*megélhetés, kedvtelés*”

- Pozitív, hogy a felelők közel 10%-a számára az **önmegvalósítás** eszköze.
- 7,0% kifejezetten **kihívásnak** tartja; egyikük szerint: „*Kihívást, fejlődési lehetőséget, ahol minden nap tanulhatok valami újat*”.
- Jó olvasni annak a 32 nőnek (6,1%) a vélekedését, akik számára a munka a **siker és öröm** forrása, **értékteremtés, hasznosság és maga az élet**. Ők így vallanak erről:

- „*olyan tevékenység, mellyel hasznot hozok magam, családom, vagy cégem számára*”
- „*...értelmes tevékenység, amely során értéket teremtek*”
- „*a jó érzést, hogy fontos vagyok, jót teszek,(...)*”
- „*sikert, elismerést, hasznosnak érzem magam.*”
- „*öröm, sikerélmény, és sajnós a felettséggel való állandó küzdelem*”
- „*tartást, elismerést*”
- „*Olyan dolgot, ami megmozgat, és szeretem csinálni*”
- „*önmegvalósítás, jövedelemszerzés, társadalmi hasznosság*”
- „*Nélkülözhetetlen mindennapi elfoglaltságot*”
- „*Lehetőség, hogy anyagilag hozzájáruljak a háztartáshoz, hasznos tagjává legyek a társadalomnak*”
- „*elismerés, sikerélmény, kreativitás, alkotás, pénzkereset, szellemi fejlődés*”
- „*elképzeléseim, vágyaim eléréséhez szükséges értelmes elfoglaltságot*”
- „*Ha dolgozom, hasznosnak érzem magam. A munka számomra próbatétel, mellyel közelebb kerülök a céljaimhoz.*”
- „*öröm, feltöltődés, önmegvalósítás*”
- „*Jelenleg a munka a legfontosabb része az életemnek. Szeretem a munkámat, és olyan színvonalú életet biztosít számomra, amire vágytam.*”
- „*A szabadságot, azzal foglalkozhatom a munkám kapcsán, amit igazán szeretek csinálni.*”

Örömmel vettem, hogy összeszedett, átfogó vélemények is napvilágot láttak¹⁴², mely annak lehet az eredménye, hogy néhányan tényleg komolyan elgondolkodtak a kérdésen. A két példa is tükrözi a munka mint kihívás és a munka mint kényszer szélsőségeket.

Többen foglalkoztak már azzal, hogy a nők munkavállalása mögött mi áll. Köztük Molnár (1981:113-117) is, aki négy munkamotivációt¹⁴³ különböztet meg, és kiemeli, hogy azok generációnként, demográfiai jellemzőként, életút-szakaszonként változnak. Mind a négy elem tükröződik a saját kutatási eredményekben is.

A szorosságvizsgálat szerint a munka szerepe összefügg a családi állapottal (értéke 0,151), a beosztással (értéke 0,152), az élet-/házastárs iskolai végzettségével (értéke 0,156) és a nettó átlagkeresettel (értéke 0,154). Ezek szerint a **házas emberekre jellemző leginkább, hogy a munka hivatás, önmegvalósítás életükben**. A beosztást tekintve ugyanez a középvezetők és szellemi foglalkozású beosztottak esetében mondható el.

A következő két kérdés a munkahelyhez kapcsolódik. A munkavállalók átlagosan **15,2 éve dolgoznak jelenlegi munkahelyükön**. A többség (43,2%) kevesebb, mint 4 éve, de előfordul több, mint 40 éves munkaviszonnal rendelkező is.

A legtöbb nő (64,4%) szellemi foglalkozású **beosztott** a mintában. A válaszadó nők **21%-a vezetői pozíciót** tölt be, melyből 18,9% alsó-, 56,8% közép- és 24,3% felsővezető. Ez is utal rá, hogy a nők legtöbbször középvezetői szinten jelennek meg.

A legtöbb **vezető (55 fő)** kevesebb, mint négy **éve tölti be a pozíciót**, de vannak olyanok is, akik több, mint 20 éves vezetői tapasztalattal rendelkeznek. Az érintettek **átlagosan 33 éves korukban kerülnek vezetői pozícióba** (legkorábban 19, legkésőbb 52 évesen).

A női vezetéssel kapcsolatban ki kell térni az **üvegplafon-jelenségre**. A felmérés szerint sajnos **a nők több, mint fele (53,4%) nem is hallott még róla**, és aki bár hallotta, de nem ismeri pontosan, ők is növelik az előbbieket táborát (17,8%). A nők mindössze **18,6%-a van tisztában a kifejezéssel**. Kedvező, hogy 25,2%-uknál egyáltalán nem jellemző a női vezetői pálya során, míg 8,1%-nál teljes mértékben megfigyelhető **az üvegplafon érvényesülése**.¹⁴⁴

Érdeemes megnézni, hogy mennyire valósul meg **az esélyegyenlőség a szervezetben** a nők mint érintett célcsoport szerint. Kedvező, hogy **a megkérdezettek felénél érvényesül az egyenlő bánásmód**.

¹⁴² „Az a tevékenység, amit ideális esetben tanulmányainknak megfelelően, annak alapján végezhetünk, tehát nem csupán kenyérkereső tevékenység! Eszköz és cél az önmegvalósításhoz, így az élet egyik örömforrása is – bár a többségnek ez nem adatik meg...”, és „elkötelezettséget, kihívást, szolgálatot, kreativitást a munkavégzés tárgya, de a munkakörülmények rabszolgaságot, megalkuvást, stresszt”.

¹⁴³ Pénzkereset, önmegvalósítás és alkotás, társadalmi kapcsolatok kialakítása, teljesítményre való törekvés

¹⁴⁴ Akik nem tudták pontosan, hogy mit jelent (376 fő, 79,3%), magyarázatot kaptak róla, így ők is tudtak felelni.

A munkahellyel való elégedettség nagyban meghatározza a nők munkaerő-piaci stratégiáját, így mindenképpen célszerű megvizsgálni, hogy mi okozza azt. **A nők kétharmada (64,4%) elégedett jelenlegi munkahelyével**, melyet leginkább a **munkatársakkal való jó kapcsolat idéz elő** (50,4%), de a **változatos munka, vezetővel való jó kapcsolat és megfelelő munkakörülmények** szintén meghatározóak. Az egyensúly megteremtése mint a disszertáció fő témája 33,9% számára lényeges (5. helyen szerepel). Különös ugyanakkor, hogy a rugalmas munkavégzés kevésbé elégedettségi szempont.

A munkával való elégedettséget számos tényező válthatja ki, és ez az idők folyamán változik. Azt gondolhatnánk a korábbi kutatások igazolása alapján, hogy a megfelelő jövedelemszint a döntő tényező. Harcsev és Golod (1972 In Molnár, 1981:106) vizsgálata szerint is az anyagi szempont (54%) a döntő, melyet a közösséghez való tartozás és a társadalmi munkához való hozzájárulás követ. Azonban a saját kutatásban mindössze a 7. helyen szerepel.

2008-ban egy országos kutatásban¹⁴⁵ megyénként elemzik a munkával való elégedettséget. E szerint Győr-Moson-Sopron megyében kiemelkedően fontos a nők számára a munka és magánélet összehangolása (55,6% szerint) és a rugalmas munkaidő (27,2% szerint). A saját kutatással összhangban van a kutatásnak azon eredménye, hogy a nők nagy része (75,2%-a) szerint lényeges a munkatársakkal való jó kapcsolat lényeges.

Ternovszky (2005a:17) korábbi kutatásában¹⁴⁶ a munkahellyel való elégedettség és családi állapot kapcsolatára hívja fel a figyelmet. Arra az eredményre jut, hogy a házasság embereik elégedettebbek (a nők 38%-a elégedett), mely lehet az életkor, a „megállapodottság”, a biztonságot jelentő családi háttér okozta nyugalom miatt is. Jelen kutatás is igazolja ezt: a **családi állapot és munkával való elégedettség között korreláció mutatható ki** (értéke 0,149). Emellett a beosztással erős a kapcsolat (értéke 0,715): a legelégedettebb női munkavállalók a felsővezetők, legkevésbé a szakmunkások.

Ugyanakkor a megkérdezett nők negyede (23,9%) **nem elégedett munkahelyével**, melyet a **legtöbb esetben (15,7%) a kevés jövedelem idéz elő, tehát ha megfelelő a jövedelemszint, azt gyakorlatilag természetesnek veszik, de annak hiánya már elégedetlenséget vált ki**. Nem sokkal mögötte a **vezetői hibák és motiváció hiánya** szerepelnek. Érdekes, hogy a fő elégedettségi faktorok (kapcsolat a munkatársakkal, vezetővel, munkakörülmények) elégtelen szintje nem okoz elégedetlenséget első helyen. Említésre méltó, hogy a nem megfelelő beillesztés, nemek közötti különbségtétel, tisztázatlan vállalati célok, karrierlehetőség hiánya és kiégés is fokozza az elégtelenséget, míg a munka-magánélet egyensúlyát nem említik.

¹⁴⁵ Nők és férfiak munkakörülményei, Megyék és ágazatok (2008:117-118)

¹⁴⁶ 2005-ben történik, 104 fő (68 nő és 36 férfi) megkérdezésével.

A korábban említett kutató, Molnár (1981:112-113) úgy véli, hogy a nők munkával való elégedetlenségét az otthontól való távolság, műszakbeosztás és rugalmatlan munkaidő, egyenlőtlen bérezés, fiziológiai hatások, munkahelyi társas kapcsolatok hiánya, a gyermekgondozást megkönnyítő szociális intézmények (óvoda, bölcsőde, üdülés, napközi) hiánya okozzák. Ezek a tényezők a saját kutatás során is megjelennek.

A munkahellyel való elégedetlenség kiválthatja a munkahely-váltást is, mely bizonyos esetekben napi bejárással, vagy akár költözéssel járhat. Ezt az összefüggést a kutatás is igazolja. Kedvezőbb munkalehetőség esetén **a nők fele (50,8%) vállalná az ingázást**, ha a cég megtéríti az utazás költségeit. A kutatás során **közepesen erős kapcsolat jellemző a munkával való elégedettség és az ingázás (értéke 0,550) között**: annak térítése esetén az elégedett és kevésbé elégedett munkatársak is vállalnák a bejárást.

Ha a jobb munkahely **lakóhely-változtatással** jár, akkor már **megfontoltabbak** a válaszadók. A **többség (46,2%)** úgy véli, hogy **talán vállalná** a költözést, de döntését más tényezők is befolyásolják. Ezt már többen utasítják el, mint a napi bejárást (32,2%). **Az elégedettség és lakóhely-változtatás között is közepes erősségű kapcsolat jellemző (értéke 0,533)**: mind a jelenleg elégedett, mind az elégedetlen munkavállalók – valamennyi tényező mérlegelése után – lehet, hogy vállalnák a lakóhely-változtatást, ha jobb munkahelyre nyílik lehetősége.

Összességében az látható, hogy a válaszadók 14-15%-a jobb munkalehetőség miatt gondolkodás nélkül bejárna/elköltözne. E két tényező összefüggésben áll az alábbiakkal:

- **Az ingázás és költözés is gyenge korrelációt mutat az életkorral (értéke 0,144 és 0,172), lakóhellyel (értéke 0,153 és 0,120), iskolai végzettséggel (értéke 0,134 és 0,130), gyermek létével (értéke 0,203 és 0,226), gyermek számával (értéke 0,168 és 0,172) és az átlagkeresettel (értéke 0,191 és 0,161).** Leginkább a **20-59 év közöttiek vállalják az ingázást, ha megtérítik annak költségeit**, 60 év felett már nem jellemző. **A 20-29 évesek mindenképp elvállalják azt jobb munkalehetőség esetén.** Lakóhely-változtatás esetében is ugyanúgy a 20-59 év közöttiek mérlegelnék a döntést, ennél idősebbek nem. Érdekes, hogy **a fővárosiak utasítják el leginkább a bejárást, míg a faluban élők azok, akik a lakóhely-változtatást nem is fontolják meg.** Az iskolai végzettséget illetően leginkább a felsőfokú végzettségűek vállalják térítés esetén a bejárást, de ők is utasítják el legnagyobb mértékben. Érdekes, hogy **a gyermekesek (azok számától függetlenül) és nem gyerekesek egyaránt vállalják a bejárást** annak térítése esetén. Költözésnél mindkét csoport többségében mérlegeli és talán elvállalja, de

ha a gyermekek száma háromnál több, már nem költöznek. A nettó átlagkeresetet tekintve **az ingázást 299 000 Ft-os havi kereset alatt vállalják** annak térítése esetén, afelett már nem. A **költözés** leginkább 50-299 000 Ft közötti átlagkereset mellett jön szóba, de az **50 000 Ft alatti, és 300 000 feletti átlagjövedelműek többnyire nem vállalják.**

- Ezen kívül **közepes a korreláció a foglalkoztatási formával** (értéke ingázásnál 0,567; költözésnél 0,563) és **beosztással** (értéke ingázásnál 0,458; költözésnél 0,445). A teljes munkaidőben foglalkoztatottak többnyire vállalják a bejárást és költözést is, annak mérlegelését követően. A beosztást tekintve **a felsővezetők többnyire nem, de a többi munkaköri csoport vállalja a bejárást.** A költözést mindegyikük átgondolja, talán el is vállalja, de legnagyobb mértékben **a szellemi foglalkozású beosztottak élnek a lehetőséggel.**
- A fentiekén túl, a **lakóhely-változtatás összefügg a családi állapottal is** (értéke 0,165), valamint a férfi iskolai végzettségével és beosztásával (értékük 0,146 és 0,172). Ennek megfelelően **a házas munkavállalók többsége nem vállalja** azt.
- Érdekes, hogy **nincs összefüggés** azzal, hogy **a munka milyen szerepet tölt be** a munkavállaló életében.

A nők többsége teljes munkaidőben dolgozik, mely mögött általában megélhetési kényszer áll. A válaszadók jórészt elégedettek munkahelyükkel, mely összefügg a munkatársi és vezetői kapcsolatokkal, és a munka érdekességével. Elégedetlenség főleg a bérezéshez köthető, és a nők kedvezőbb munkalehetőség esetén vállalnák a bejárást, esetleg költözést is. A női vezetők a jelenségnek megfelelően megrekednek középvezetői szinten. Ugyanakkor a nők fele még mindig nem ismeri a kifejezést.

3.3 Nők a munka világában (VÁLLALATI SZINT)

3.3.1 Nők foglalkoztatása, nők a munkahelyen

A munkaadók 9 kérdés során véleményezik a nők foglalkoztatását, az üvegplafon-jelenséget és a női vezetők számának alakulását. (40. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 56. Melléklet)

A szervezetek átlagosan 99 fő **fizikai** és 111 fő **szellemi foglalkozású nőt alkalmaznak.** A legtöbb nőt foglalkoztató munkaadó 1000 nőt számlál. A női munkatársak száma a legtöbbször nem haladja meg a száz főt, sem fizikai, sem szellemi állomány esetében.

Ismert a jelenség, hogy a szervezeti ranglétrán feljebb haladva csökken a nők száma; ezt a felmérés is bizonyítja. **Átlagosan 77 szellemi foglalkozású beosztott, 10 alsó-, 7 közép- és 2 felsővezető nő jellemző a mintában.**

Örvendetes, hogy az üvegplafon kifejezést **válaszadók több, mint fele (55,8%)** teljes mértékben **ismeri**, de 26,9% nem is hallott még róla. A település formájával közepes korreláció látható (értéke 0,410): **a fővárosi, megyei jogú városi, városi cégek többsége ismeri** és tudja, mit jelent, míg **a faluban működő szervezetek nagy része nem ismeri.**

Az 52 szervezetből mindössze 5,8% vallja, hogy náluk teljes mértékben felismerhető az üvegplafon, ami kellően alacsonynak mondható. A többség (42,3%) esetében a nők nem ütköznek üvegplafonba pályájuk során. Közepes erősségű összefüggés mutatható ki a kitöltő beosztásával (értéke 0,370) és a szervezet tulajdonformájával (értéke 0,323): **az állami/önkormányzati költségvetési szervek esetében érvényesül legkevésbé.**

A női vezetők száma az utóbbi öt évben kétharmaduk esetében nem változott, míg harmaduknál növekvő tendencia érvényesül. A SEED kutatása (2006:102) is igazolja az emelkedő létszámot, felmérésükben a cégek $\frac{3}{4}$ -énél van női közép- és felsővezető. Powell (1999 In Nagy, 2007:87-90) tíz tényezőt fogalmaz meg, ami meghatározza a **női felsővezetők számát a jövőben**, melyet a válaszadók **rangsorolnak**. (40. Melléklet) Látható, hogy a megkérdezettek szerint a **magasabb iskolai végzettség magasabb pozíciót is jelenthet, és emellett a társadalmi normák, női szerepekkel kapcsolatos felfogás, és az esélyegyenlőség előtérbe kerülése is fontos** tényezők a női vezetők arányával kapcsolatban.

A női foglalkoztatással és vezetéssel kapcsolatban visszatérő **állításokat** a mintabeli szervezetek is értékelik. E szerint a válaszadók nagyja (**59,6%**) **teljes mértékben egyetért** azzal, hogy **„Minden vezető azonos elbánásban részesüljön, a családi kötelezettségektől függetlenül”**. Ugyanakkor a nők munkavállalását, vezetői ambícióit támogatják, hiszen teljes mértékben elvetik a többi állítást.¹⁴⁷ Ez ellentmond Molnárnak (1981:135), aki úgy véli, hogy **„a nők szakmai előmeneteli esélyei nem éri el a férfiakét”**.

A korrelációs számítás **„A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni”** állítás tekintetében **közepes korrelációt** eredményez mind a **nemmel** (értéke 0,407), mind a **beosztással** (értéke 0,374). Az előbbit tekintve **a férfiak egyetértenek vele, míg a nők többsége teljesen elutasítja**. Ugyanakkor a beosztást illetően **a felső- és középsővezetők utasítják el teljesen**, míg az alsóvezetők és beosztottak általában nem értenek egyet vele.

¹⁴⁷ „A férfiak elkötelezettebbek a cég iránt, mint a nők” (71,1%), „Problémásnak tartom, hogy női vezetővel dolgozzak” (63,5%), „A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni” (50,0%), „Pozitív diszkrimináció kellene a női vezetőknek” (34,6%)

Záró kérdés, hogy összességében milyen előnyöket és nehézségeket említenek a szervezetek a nők foglalkoztatásával kapcsolatban. A kérdés szintén nyílt amiatt, hogy a munkaadók maguk fogalmazzák meg a válaszokat. A nők foglalkoztatásának előnyeinek tartják az alábbiakat:

- Legfontosabb **előny** az ún. „**soft-skillek**”, azaz **empatikusak, magas az érzelmi intelligenciájuk, megértőbbek és kompromisszumkések** és kifinomultabb diplomáciai érzékük révén jobban tárgyalnak (23,1%).
- Többen a nők családi szerepeihez kötik válaszukat:

„(...)otthonteremtési ösztön munkahelyi megnyilvánulásai”, „Emocionális és racionális gondolkodás egyvelege”, „Bizonyítani akar, ha hagyják, elkötelezettebbek, mint a férfiak. A családban a rá háruló szerepek miatt jobb szervező, problémamegoldó, gyorsabban reagál.”

- Ezt követően (15,4%) a **rugalmasság**, alkalmazkodókészség, az új helyzetek gyors elfogadása és a **figyelem megosztása** fontos előny. Néhány konkrét válasz szerint:

„több tényezőt vesznek figyelembe a döntéseknél, néha reflexesen”, valamint „Más szemszögből látják a világot, így több oldalról is közelíthető meg egy probléma, érzékenyebbek a finom változtatásokra”.

- Ugyanannyian (13,5%) gondolják, hogy a **pontosan, precízen dolgoznak**, mint akik szerint **nagyobb a teherbírásuk, szívósabbak**.
- 11,5% szerint elkötelezettebbek, **lojálisabbak** a céghez, „*belülről motiváltak*”.
- Előny még a **megbízhatóság** (5,8%), **szorgalom, lelkiismeretes munkavégzés** (5,8%) és **talpraesettség, kreativitás** (3,8%). 7,7% úgy vélekedik, hogy **a munka minősége a lényeg**, az pedig nemtől független („*A jó munkaerő elvégzi a munkát, ha nő, ha férfi. Egyébként „megfelelő embert a megfelelő helyre”, nemtől függetlenül.*”).

A mérleg másik oldalán a nők foglalkoztatásának nehézségei állnak. A kapott válaszok megerősítik a disszertáció témájának fontosságát és aktualitását.

- A **nők foglalkoztatását kísérő** leglényegesebb **probléma** (34,6%) a **magánéleti és munkahelyi teendők összehangolása** jelenti: „*Ha nem támogatja a család, sokkal több problémával küzd egy nő, mint egy férfi és ez kihathat a munkára*”.
- A **gyermekkel kapcsolatos feladatok ellátása**, és az ezzel járó bizonytalanság szintén problémát okoz sok (19,2%) esetben. Az egyik válasz így szól:

„Gyermekvállalás miatt kieső hosszú idő; gyakorlatvesztés, helyettesítés nehézségei, a gyermekvállalás körüli vezetőváltással kapcsolatos huzamos időn keresztül fennálló vezetői szerepek elfogadtatása, találgatások a női vezető utódlásával kapcsolatban.”

- Ennyien jelölik meg a nők fokozott **érzékenységét, érzelmi bizonytalanságát** (17,3%) is: „*A legtöbb gond a hangulatváltozásokkal van*”, „*Túl sok érzelmi töltés*”.

- Néhányan (7,7%) megjegyzik, hogy az **intrika, pletykázkodás**, „összeférhetetlenség a nők között”, **rivalizálás** számukra lényeges negatívum, és a magánéleti teendőkből fakadó **munkaszervezési nehézségek** szintén gondot okoznak (3,8%).
- Ebben az esetben is 7,7% vallja, hogy külön a nők foglalkoztatásával kapcsolatban **semmilyen probléma nem merül fel**.

Közepes korreláció mutatható ki a nők alkalmazásának hátránya és a válaszadó **neme között** (értéke 0,461): **a nők nagy része a magánéleti teendőkkel való összehangolást** tartja nehézségnek, **a férfiak az érzékenységet, érzelmi labilitást** említik.

A nők foglalkoztatása tehát számos előnnyel és nehézséggel bír. Kedvező, hogy az üvegplafon-jelenséget a legtöbben ismerik, és sajnálatos, hogy a minta is tükrözi a megrekedést. Az egyenlő bánásmód irányába mutat, hogy a szervezetek jó része a női vezetőket illetően a kvalitásokra, munkára koncentrál. nem családanyaként tekinti.

3.3.2 Munkahelyi esélyegyenlőség

A nők foglalkoztatását említve sokakban az esélyegyenlőség merül fel elsőként. Ennek elemzéséhez 7 kérdés irányul a releváns törvényekre, az egyenlő bánásmód gyakorlati megvalósulására és formalizáltságára, a munkavállalókról való gondoskodásra és diverzításra. (41. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 57. Melléklet)

A válaszadók csak alig több, mint azok fele (**53,8%**) **ismeri az esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényt, és elkésérítő, hogy szervezetek másik fele nem rendelkezik ilyen ismeretekkel.** Többségük (26,9%) az **Esélyegyenlőségi, és Egyenlő bánásmódról szóló törvényt** nevezi meg konkrétan. Érdekes, hogy a Munka Törvénykönyve csak 11,5%-nál jelenik meg. Említik a Ktv-t, Kjt-t, Közoktatási törvényt, az ide kapcsolódó EU-s irányelveket, és az Alkotmányt. A SEED esélyegyenlőséggel kapcsolatos kutatása¹⁴⁸ alapján leginkább az Mtk, Alkotmány, és az Egyenlő Bánásmódról szóló törvény idevágó passzusait ismerik Magyarországon. Ezek után következik a fogyatékos személyek jogállásáról és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény (2004. évi CXXIII) ismerete.

Az **egyenlő bánásmód** gyakorlatba való átültetése az igazán fontos. A **legtöbben** (25,0%) a **felvétel, javadalmazás, előmenetel** során alkalmazzák, és **ugyanennyien emelik ki, hogy náluk nem jellemző hátrányos megkülönböztetés és diszkrimináció.** Ez mindenképpen pozitív, hiszen a megkérdezettek negyedéről van szó. 11,5% említi az Esélyegyenlőségi tervet és esélyegyenlőségi referens jelenlétét. Az Etikai Kódexben írtak betartása, kompetencia-

¹⁴⁸ Horváth et al.: Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon (2006:122)

alapú munkakörök biztosítása, humánus hozzáállás 3-3-3 szervezet esetében tükrözi az egyenlő bánásmód megnyilvánulását. Szintén ennyi esetben merül fel, hogy nem biztosítják az egyenlő esélyeket valamennyi munkavállaló számára. A korábbi SEED-kutatási eredmények is részben összhangban vannak ezekkel (2006:105). Aszerint leginkább a termelésben (4,44), munkabeosztásban (4,29), képzésben (4,26), és fizetési politikában (4,20) fontos az egyenlő esélyek biztosítása. Ezeket követi a felvétel (4,17), előléptetés (4,14), végül a férfiak támogatása a családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetésében (3,80).¹⁴⁹

Az esélyegyenlőséggel kétségkívül összefügg a **gondoskodás** és **sokszínűség**. Úgy gondolom, hogy az ezek iránti érzékenység jelenti az esélyegyenlőség alapját, hiszen akkor nem a törvények betartása miatt ügyel rá a szervezet, hanem értékként ez belülről fakad. A **munkavállalókról való gondoskodás a legtöbb szervezetnél (36,5%) érték, 28,8%** számára **kiemelkedően fontos**. Véleményem szerint ezek az adatok **példaértékűek**, valószínű már a kérdőív teljes kitöltése is a témában való érzékenységet tükrözi bizonyos szinten.

Közepes erősségű a korreláció azzal, hogy a **középvezető milyen területen dolgozik** (értéke 0,478); e szerint **kiemelkedő értéknek a HR-es és az oktatás, képzés területén dolgozó látja**, míg a pénzügyesek vélik úgy leginkább, hogy az nem érték számukra.

A **sokszínűség** már nem ennyire egyértelműen pozitív képet jelez. **A legtöbb szervezetnél (28,8%) közömbös**. Majdnem ugyanannyi (25,0%) számára érték, mint amennyi számára nem az (23,1%). 15,4% véli úgy, hogy náluk kiemelkedő fontossággal bír. A sokszínűség **közepes erősségű kapcsolatot** jelez az esélyegyenlőségi törvények ismeretével (értéke 0,447): **akik számára kiemelkedő érték, ők ismerik a releváns törvényeket is**.

Fontosnak tartom, hogy az esélyegyenlőség ne csak tartalom nélküli szóvirág legyen, hanem **írott formában** is megjelenjen, a következetes megvalósulás érdekében. A legtöbb válaszadó (73,1%) esetében a **Szervezeti és Működési Szabályzat** foglalja magába az esélyegyenlőséget. Ezt követően a **Dolgozói elégedettségi felmérések** és a **Képzési terv** során nyilvánul meg az egyenlő bánásmód biztosítása (59,6%). 57,7% az **Etikai Kódexet** jelöli meg, és az **Érdekvédelemmel kapcsolatos dokumentumok** és **Minőségirányítási politika** 50,0% és 48,1% esetében merül fel. A bizonyos szervezetek számára kötelező **Esélyegyenlőségi terv** is megjelenik (34,6%). Az „újabb”, konkrétan esélyegyenlőséget célzó dokumentumok kevesebbszer fordulnak elő, mely bizonyítja alacsonyabb elterjedésüket. Ide tartozik (csökkenő előfordulási sorrendben) a **CSR-stratégia**, az **Anyabarát projektek**, **Diszkriminációellenes politika**, **Fenntarthatósági stratégia**, **WLB-politika**, **Közszolgálati**

¹⁴⁹ A szervezetek 1-től 5-ig értékelik, hogy az adott területen mennyire fontos az esélyegyenlőségi szempont figyelembe vétele (1: nem fontos, 5: nagyon fontos)

Szabályzat, Sokszínűségi terv, Diverzitás-politika is. Elszomorító tehát, hogy korábban vallják, hogy fontos a gondoskodás és sokszínűség, írott formában ez alig jelenik meg.

Ezek ellenére az **esélyegyenlőség átfogó értékelésekor a válaszadók majdnem kétharmada** (37 szervezet) vallja, hogy **érvényesül** náluk **az esélyegyenlőség** a mindennapi munka során.

A válaszok **közepes erősségű szorosság**ot mutatnak a válaszadó **családi állapotával** (értéke 0,397): az egyedülállók és kapcsolatban élők szerint általában érvényesül az esélyegyenlőség a cégnél, ennél határozottabban vélekednek a házaspárosok: szerintük az teljes mértékben megvalósul. Szintén **közepes erősségű a kapcsolat** azzal, hogy a munkavállalóról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben (értéke 0,435): **ahol értéket jelent a munkavállalóról való gondoskodás, ott általában vagy teljes mértékben érvényesül az esélyegyenlőség is**. Ugyancsak **közepes kapcsolat** mutatható ki (értéke 0,439) azzal, hogy az **érdekvédelemmel kapcsolatos dokumentumok formalizálják az esélyegyenlőséget**: ahol ez jellemző, ott az esélyegyenlőség általában érvényesül.

Az esélyegyenlőség további javítása érdekében a **legtöbb szervezet** (15,4%) **nem változtatna semmit jelenlegi gyakorlatán**, 11,5%-nál most sem jellemző hátrányos megkülönböztetés. 7,7% a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával, sokszínűség megvalósításával érné ezt el. Ezt követi a családbarát foglalkoztatáspolitikai, rugalmas munkaszervezés, vezetők hozzáállásának érzékenyítése, nők pozitív diszkriminációja és vezetői pozíciókban való magasabb részvétele. Ez is részben összecseng a hazai esélyegyenlőségi gyakorlattal.¹⁵⁰ A cégek 25,3%-a vallja, hogy nem szükséges változtatás, hisz jelenleg is érvényesül náluk az esélyegyenlőség, de a többség (31,6%) szerint **szemléletváltásra van szükség** ahhoz, hogy az esélyegyenlőség **a szervezeti kultúra részévé váljon**.

Elmondható, hogy a szervezetek számára fontos a munkavállalókról való gondoskodás, de a diverzitás iránt már közömbösek. A megkérdezettek fele nem ismeri a releváns törvényeket, és a konkrétan esélyegyenlőséget tükröző dokumentumok ritkák.

3.3.3 Családbarát szemlélet

A két minta családbarát munkahelyekről alkotott véleménye fontos, hiszen ők a fő érintettek. A **nők** 6 kérdés során vallanak a családi életciklusok alatti munkavégzésről, családbarát munkahelyekről. (51. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 65. Melléklet) A **szervezetek** hozzáállását 13 kérdés elemzi, kitérve az intézkedésekre, a szemlélet népszerűsítésére, a Családbarát Munkahely Díjra. (43. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 59. Melléklet)

¹⁵⁰ Horváth et al.: Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon (2006:134)

Kezdjük az elemzést a munkavállalókkal! Többen¹⁵¹ elemezték már, hogy a **családi életciklus egyes szakaszaiban miként alakul a nők munkavégzési szándéka.**

- A felmérésbeli **nők túlnyomó többsége (98,7%)** szerint **teljes munkaidőben dolgozzanak a házasságkötés után, de gyermekvállalás előtt.** A szorosságvizsgálat az általános ismérvek közül **kapcsolatot az élet-/házastárs beosztásával** mutat ki (értéke 0,175): függetlenül a férfi beosztásától, a nő dolgozzon teljes munkaidőben.
- Ha nőnek olyan **gyermek van, aki még nem iskoláskorú, a legtöbben (65,1%) a részmunkaidő mellett teszik le voksukat.** Tóth (1997:69-77) kutatása szerint 1988 óta erősödik a vélemény, hogy az anyának a 6 év alatti gyermek mellett a helye, hisz tíz évvel később a válaszadók két-harmada gondolja így. Ekkoriban ötből csak egy nő véli, hogy mindez nem rombolja a gyerek fejlődését, ami arra utal, hogy a nők nagy része bűnösnek érzi magát, ha munkát vállal. A korrelációs számítás tekintetében ez a kérdés nincs összefüggésben egy általános ismérvvvel sem.
- Jobban megoszlik a vélemény, **ha a nőnek a legkisebb gyereke is már iskoláskorú.** A válaszadók több, mint fele (**52,8%**) **a teljes munkaidőt**, míg 45,8% a részmunkaidőt **részesíti előnyben.** Ebben az esetben több tényezővel mutatható ki **korreláció.** Egyrészt **az életkorról** (értéke 0,215: 20-39 évesek szerint teljes munkaidőben dolgozzon az anya, 40 év felettiak mindegyik csoportja szerint leginkább részmunkaidőben), **a családi állapottal** (értéke 0,122: az egyedülálló és kapcsolatban levő nők többnyire a teljes munkaidős, a házas és elvált nők a részmunkaidős foglalkoztatás mellett voksolnak), továbbá **a gyermekek létével és számával** (értéke 0,218 és 0,215) is. Ez utóbbi azt mutatja, hogy akik még nem szülők, a teljes munkaidős, az anyák pedig a részmunkaidős foglalkoztatást preferálják ebben az életszakaszban. A gyermekek számát tekintve az egygyermekes anyák teljes munkaidőben, a 2-3-4 gyermekesek többnyire részmunkaidőben dolgoznának.
- Az első szakaszhoz hasonlóan, **ha a gyerekek már elkerülnek otthonról, a többség (97,7%) teljes munkaidő mellett áll.** E kérdés és az **élet-/házastárs iskolai végzettsége** között gyenge **kapcsolat** mutatható ki (értéke 0,240), hasonlóan a **munka szerepéhez** a nő életében (értéke 0,183).

Tóth (2001:493-497) 1988-ban és 1994-ben is elemzi a fentieket. Megállapítható, hogy növekedési tendenciát mutat az a vélemény, hogy amikor még nincs gyereke a nőknek, teljes munkaidős állása legyen, és csökken a részmunkaidőre voksolók és azok aránya, akik szerint

¹⁵¹ Pl. Tóth, 1997:69-77, 2001:489-511; Blaskó, 2005:159-186

nem kell munkát vállalni. Korábban szerepelt már, hogy a **rendszerváltás után** még **konzervatívabb a nők szemlélete a háztartási és fizetett munka relációjában**. Ez ebben az esetben is bizonyításra kerül, mert 1988-ban és 2010-ben magasabb azok aránya, akik kiskorú gyerek mellett teljes és részmunkaidős állást javasolnak, és 1994-ben pedig alacsonyabb, hisz ekkor a nők 60%-a gondolja úgy, hogy inkább nem dolgozik. Ugyanez látható iskoláskorú gyermekek esetén is: a 8 órás munka vállalása ekkor (1994) a legalacsonyabb (20%), és a munkát nem preferálók aránya a legmagasabb (28%). Szintén érvényes ez, ha a gyerek már nincs otthon: teljes munkaidő vállalása a legalacsonyabb (73%), a részmunkaidő a legmagasabb (17%), és a női munkavállalást elutasítók is ekkor vannak a legtöbben (8%). Ez a kutatás azt is egyértelműen bizonyítja, hogy a gyerek fejlődésére romboló, ha dolgozik az anyja, illetve míg az anyagi kényszer elfogadott, az önmegvalósítás már kevésbé.

A nők munkavállalásának családi életre való hatását vizsgálja Blaskó (2005:159-186) is a rendszerváltás előtt és után néhány évvel, valamint közel tíz év elteltével. Arra az eredményre jut, hogy 1989 után újra erősödik a hagyományos szerepfelfogás, majd 2002-ig „enyhe modernizálódás” figyelhető meg.

Több korábbi kutatás is kitér az otthoni és fizetett munka kapcsolatára, következményeire, melyet a disszertáció is elemez ezzel kapcsolatos állítások értékelésén keresztül. (51. Melléklet) A válaszadók leginkább azzal **értenek egyet**, hogy **„Az a helyes, ha a férj és a feleség is hozzájárul a családi jövedelemhez”** és **„A dolgozó anyja is van olyan jó anyja gyermekeinek, mint aki nem vállal munkát”**. Ez **megerősíti a kétkeresős családok általánossá válását**. Tóth (1997:73) korábban arra az eredményre jut, hogy a **háztartási munka lehet önmegvalósítás**; ez az érték ebben a felmérésben magasabb, tehát jobban elismerik ezt a válaszadók. Továbbá arra a kapcsolatra is rávilágít, hogy minél idősebb a válaszadó, illetve minél alacsonyabb az iskolai végzettsége, annál valószínűbb, hogy elfogadja ezt az állítást. A saját kutatásban nem látható korreláció a végzettség és a vélemény között. Pongrácz-Murinkó (2009:111) nemzetközi kutatása szerint legnagyobb mértékben (55,1%) a magyar nők **értenek leginkább egyet** az állítással a többi országhoz képest.

A saját felmérés eredményei alapján szintén elfogadott, hogy egy nő kereső munkával anyagi függetlenséghez juthat. Ezt ugyancsak vizsgálja Tóth (1997:73) az 1994-es kutatásában: a válaszadók harmada ért csak egyet vele, míg más volt-szocialista országokban 60-70%-os az elfogadás aránya.¹⁵² Tehát **ma már nyitottabbak a nők** e tekintetben. 1994-ben és 1998-ban is elemzi Tóth (2001:498), hogy a háztartási munka is lehet önmegvalósítás, és növekvő

¹⁵² A felmérés azt is igazolja, hogy az anyagi függetlenség negatív töltetet jelent, hiszen olyan nőről van szó, akinek a munkavégzés fontosabb a családnál.

tendenciát tapasztal. Az iskolai végzettséget tekintve a 8 osztály alatti vagy 8 osztállyal rendelkezők fogadják ezt el legnagyobb mértékben (72%, 73%), és legkevésbé a főiskolát végzettek (37%, 28%). Jelen kutatásban is érvényesül e tendencia: az alapfokú végzettségűek 67%-a, a középfokúak 47%-a és a felsőfokú végzettségűek 41%-a ért egyet az állítással.

A megkérdezettek *részben értenek* csak *egy*et néhány állítással.¹⁵³ „A nőknek nem kell társuk beleegyezését kérni ahhoz, hogy mire költsék keresetüket” állítást illetően Pongrácz-Murinkó (2009:110) nemzetközi kutatása szerint messze a magyarok nők között jellemző a legnagyobb mértékű egyet nem értés (28,2%), a többi országnál ez 0,9-12,1% között mozog. Ez is megerősíti a **hazai tradicionális szemléletet**. Ugyanezt a konzervatív felfogást igazolja Borbíró et al (2007:13-14) is a közép-kelet-európai országokat vizsgálva.

2,88 pontot ér „A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik” állítás. Tóth (1997:74) felmérésében a nők 66%-a, a férfiak 60%-a ért vele egyet, tehát a nők ezt jobban erősítik. 1988-ban, 1994-ben és 1998-ban is elemzi ezt. Mindhárom évben átlagosan a nők 60%-a fogadja el; és az alacsonyabb végzettségűek nagymértékben, de a felsőfokú végzettségűek már kevésbé értenek vele egyet. (Tóth, 2001:499) A saját kutatásban a teljesen egyetértők aránya 19%; és nem mutatható ki a korreláció a végzettséggel.

A **kétkeresős családok elfogadottságát** szintén alátámasztja, hogy csak férj a kenyérkereső állítást ötből mindössze 1,99 pontra értékeli.

A korrelációvizsgálat alapján az **életkor** az alábbi állításokkal van kapcsolatban:

- „A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen” (értéke 0,125: a 20-59 év közöttiek teljesen egyetértenek vele)
- „Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen” (értéke 0,129: a 20-29 és 40-49 éves korosztály ért ezzel egyet, a 30-39 és 50 év felettiak részben)
- „A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik” (értéke 0,130: míg a 20-39 évesek egyáltalán nem értenek egyet, addig a 40-59 évesek többsége teljesen osztja az állítást)
- „A háztartási munka ugyanannyit ér, mint a fizetett munka” (értéke 0,145: minden korosztály többnyire teljes mértékben egyetért vele)

¹⁵³ „Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen”, „A nőknek nem kell társuk beleegyezését kérni ahhoz, hogy mire költsék keresetüket”, „Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát”, „Egy nőnek fel kell adnia munkáját, ha ezt a családi élet és a gyermeknevelés megkívánja”, „Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen”.

- „Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát” (értéke 0,130: leginkább a 20-29 éves korosztály véli úgy, hogy ez nem igaz)
- „Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka” (értéke 0,134: a 30 év feletti valamennyi korosztály többségében teljesen egyetért vele, a 20-29 évesek csak részben)
- „Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen” (értéke 0,135: a 40 év feletti nők elutasítják, a 20-39 évesek részben értenek egyet vele)

az **iskolai végzettség** befolyásolja még az alábbiakat:

- „A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen” (értéke 0,141: az alapfokú végzettségűek között megoszlik a vélemény, de közép- és felsőfokúak teljes mértékben egyetértenek vele)
- „Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát” (értéke 0,135: érdekes, hogy az alapfokú végzettségűek egyáltalán nem így gondolják, a középfokúak véleménye megoszlik, és a felsőfokúak részben egyetértenek vele)
- „Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka” (értéke 0,146: az alapfokú végzettségűek nem értenek egyet ezzel, de a közép- és felsőfokúak teljes mértékben)

Egyre többször hallani a **családbarát munkahely** kifejezést. De vajon mit jelent ez a nők számára? A kérdés ismét nyitott, és a sokrétű válaszok csoportokat képeznek.

- Legtöbben (34,8%) a **rugalmas munkaidő-beosztást** csatolják hozzá. Így lehetőség van a munka átszervezésére; alkalmazkodóképesség és kiszámíthatóság („*nem az utolsó pillanatban dől el, hogy túlórázni kell*”). jellemzi.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - „Rugalmas munkaidőben lehet dolgozni, ahol mind a családra lehet koncentrálni akkor, amikor szükséges, de a munkát is el lehet végezni. Szerintem időbeosztás kérdése, amit támogatni kell egy munkahelynek.” - „időbeli és térbeli rugalmasság mellett nem kell 2 ember munkáját végeznem” - „rugalmasan alkalmazkodik az élet adta problémák megoldásához, közösségi programokkal segíti dolgozóinak beilleszkedését, illetve családjaikkal együtt részvételek a cég közösségében” - „a nők számára 4 vagy 6 órás rész munkaidő lehetősége, ne legyen negatív tényező, ha beteg gyermek miatt kell táppénzt igénybe venni, a nők munkaidő beosztása igazodjon a gyermek intézmények nyitva tartásához, távmunka lehetőség biztosítása” - „kötetlen munkaidő, az ésszerűség határain belül” |
|--|

- A megkérdezettek negyede (22,2%) számára legfontosabb, hogy mivel **össze tudják hangolni a teendőikkel**, lehetőséget nyújt **minőségi családi életre**.

- „Együtműködők, ha a gyermek beteg, és otthon kell vele maradni, legyen az akár férfi, akár nő.”
- „ha intézendő családi feladatát „megtorlás nélkül” intézheti”
- „Szülői értekezletre, orvoshoz, iskolába-óvodába el lehet menni, és nem kegy-gyakorlással, óvoda, iskola nyitvatartása is lehetne illeszkedő, hosszú 6-19 óráig pl.”
- „figyelembe veszik, hogy munka után, mellett, alatt a család ugyanolyan fontos az ember életében, mint a kereset, a munka, és humánusabb hozzáállást feltételezek, ha bármilyen akadály, betegség, vagy fontos program miatt lennék távol a munkahelyről.”
- „ahol a gyerekem nem szenved hátrányt a munkahelyem miatt”

- Harmadik az **atipikus foglalkoztatás** (13,4%), melynek előnye az „**átszervezhető feladatvégzés (otthonról dolgozhat a szülő-apa, anya is-, ha szükséges)**”.

- Közel 10% számára a **családbarát intézkedések** teszik azzá a munkahelyet.¹⁵⁴

- „Váratlan helyzetekben legyen lehetőség rugalmasan alakítani a munkahelyi kötöttségeket (munkaidő, ebédidő, szabadság, táppénz), feltéve, hogy a dolgozóban is megvan a szándék, hogy munkahelyén a tőle telhető maximálisan teljesítsen.”
- „optimális feltétel- és lehetőségrendszer a gyermekvállaláshoz és neveléshez”
- „(...)Munkahelyi továbbképzések biztosítása azoknak, akik családjuk és munkaidejük miatt levelező/esti stb. képzéseken nem tudnak részt venni.”

- Többen (8,0%) kiemelik a **vezetők részéről jelentkező toleráns és empátikus viselkedést**, az elfogadó szervezeti légkört:

- „Ha képes tolerálni, hogy családi okok miatt később tudom ellátni a munkámat, illetve emiatt nem veszítem el az állásomat.”
- „az átlagosnál humánusabb, emberközpontúbb munkahely”
- „A szervezet a lehetőségeikhez képest rugalmas a családos munkavállalókkal szemben (legyen az nő vagy férfi), így ösztönzi őket jobb teljesítményre. A családos munkavállaló is teljes értékű munkatársnak érzi magát, és értékeli a plusz dolgokat, pl. vállalati ovi”
- „(...)ha beteg a gyerek nincsenek táppénz után „burkolt szankciók” ”
- „ami nálunk van: minden munkatárs gyermekeit neveljük is közösen, és segítjük a kollégákat abban, hogy a gyerekeikkel kapcsolatos gondjaikat megoldják, bármilyen gond is legyen az”
- „Összetartás, őszinteség, együttműködés, segítőkészség”
- „bizalmon alapuló munkakapcsolatok,(...) toleráns vezetés”
- „Vezetővel, kollégákkal őszinte, építő kapcsolat. Táppénz miatt munkából kiesés gyermek betegsége miatt nem okoz feszültséget, esetleg nem adnak emiatt kevesebb jutalmat. Szülőire elengedik az édesanyját előzetes egyeztetés alapján.”

¹⁵⁴ Például gyermekmegőrző, céges bölcsőde, óvoda, szabadságolás (kivehető, tanévhez igazítható, külön szabadság), család meghívása céges rendezvényekre, támogatások, kapcsolattartás az otthon levő kismamákkal, baba-mama szoba, munkaidő-kedvezmény gyerekesek számára, gyermekápolási táppénz, adókedvezmény.

- **Ösztönzi a gyermekvállalást, tekintettel van a nő anyai mivoltára (5,3%):**

- „a munkahely figyelembe veszi, hogy beosztotta anyja, és lehetőséget ad neki arra, hogy jó anyja is maradhasson”
- „A gyermekvállalást nem nézi rossz szemmel a munkáltató”, „ösztönzi az apákat a gyerekevelésben részvételre, nem feledkezik meg a támogatásokban az alternatív családmodellekről (pl. szivárványcsalád)”
- „Figyelembe veszi az anyai szerepekhez kapcsolódó nehézségeket”
- „(...)támogatják a nők gyermekvállalási kedvét (erkölcsileg és anyagiilag)”

- **A szabad esték, hétvégék, kevés túlóra 1,5% számára családbarát ismérv.**

- **1,3% a nyugalmat, kiegyensúlyozottságot és kevesebb stresszt jelöli meg.**

- „Azt, hogy ne azt érezzem, hogy dolgozni megyek, hanem, hogy egy kis időt eltöltök más környezetben.”
- „azt, hogy az ember úgy érzi magát szinte mint otthon, a gyed, gyed utáni visszatérés is természetes”
- „Család és munka – egyik sem megy a másik rovására, lelki nyugalom mellett mindkettő biztosított.”

- **0,9% szerint nincs előnye a családbarát szolgáltatásoknak.**

Összességében elmondható, hogy ez a nyitott kérdés is elgondolkodtatta a válaszadókat; van, aki röviden, van, aki átfogóan¹⁵⁵ fogalmazza meg véleményét.

Frey (2002 In Debreceni-Komka, 2004:22-31) kutatása szerint a családbarát munkahely főbb ismérvei¹⁵⁶ egybevágóan **a saját felmérésben jellemző ismérvekkel**. Szintén elmondható ez a Hewitt Associates Legjobb munkahely felméréséhez¹⁵⁷ kapcsolódóan is: a családbarátság már tágabb kategóriát jelent¹⁵⁸, így a munkavállaló-barátság helytállóbb kifejezés.

Pozitív, hogy a nők kétharmada (**66,3%**) a **mostani munkahelyét** családbarátnak tartja, és „mindössze” 26,7% nem gondolja így. **Közepes erősségű kapcsolat** van a munkahellyel való elégedettség és annak családbarát jellege között (értéke 0,573): **az elégedett munkavállalók nagy részénél (81%) a munkahelyükre illik a családbarát jelző is.**

Mindenképpen fontos megnézni, hogy mi alapozza meg e véleményeket.

- Akik úgy vélik, hogy munkahelyük családbarát, legtöbben (26,3%) **a rugalmas munkaidő, saját időbeosztás miatt gondolják:** „*jöhetnek előbb, jöhetnek később, van kilépő, látják mögöttem a családot, embernek néznek, és nem I főnek*”.

¹⁵⁵ „olyan munkahely, ahol lehetőség van arra, hogy családi ok miatt valaki otthon maradjon vagy 1-1 esetben hamarabb menjen haza vagy később mehessen munkába, de azt is elvárom a családos kollégától, hogy ne éljen vissza a helyzetével!!!”, és „A családosokat úgy segítse, hogy közben az ne a nem családosoknak jelentsen indirekt módon plusz terhet.”

¹⁵⁶ Fontossági sorrendben: rugalmas munkaidő, teljes munkaidő átmeneti felcserélése rész munkaidőre, rendkívüli távollét és otthoni munkavégzés engedélyezése, munkahelynél legyen gyermekintézményi férőhely, kapcsolattartás a GYES-en levőkkel, anyagi támogatás személyi segítő igénybe vételére.

¹⁵⁷ Sári (É.n.): Családbarát munkahelyek – a gyakorlatban

¹⁵⁸ Beletartozik a beteg gyermek ápolásának lehetősége, a szülés utáni fokozatos visszatérés, a munka-magánélet egyensúlyának megléte (túlórakötelezettség nélkül), rugalmas munkaidő (óvoda miatt), továbbképzés, tanuláshoz alkalmazkodó munkaidő, információnyújtás, tanácsadás időseknek, gyermekeknek.

• **Az összehangolt magánélet (16,5%)** jelzi, hogy valóban érték ez a nők számára.

- „A nők nem félnek bevallani, hogy gyereket szeretnének, és a cég minden téren támogatja is ezt. Akinél megoldható, az terhesség alatt illetve után is dolgozhat otthonról, részmunkaidőben.”
- „biztosít lehetőséget részmunkaidőre, magánéleti problémák munkaidő megszakítással történő elrendezésre, GYES-ről való visszatérésnél többrétűen igazodik a munkavállalói igényekhez”
- „humánus, figyelembe veszi a családi érdekeket(...)”
- „(...)Nem kell eltitkolni, hogy ha valakinek a gyereke lesz beteg, és vele marad otthon. A kolléga elmehet a gyerekéért, és időnként be is hozhatják.”
- „szülés után vissza lehet állni a munkába; a munkaidőt sokszor lehet rugalmasan kezelni; iskolakezdési támogatásra jogosult a dolgozó, akinek gyermeke van”
- „a vezetés és a kollégák is fontosnak tartják a család jó működtetését, amiért bizonyos keretek között hajlandóak kompromisszumokat kötni egymással”
- „a család miatti távollétet – pl. orvosi vizsgálatra viszi várandós feleségét...stb. – nem róják fel, persze ezzel nem élhet vissza senki”
- „Az anyukák szabadon eldönthetik, hogy mikor és hány órában térnek vissza szülés után a munkahelyükre.”
- „Édesapám súlyos lebetegedése ellenére is kitartanak mellettem és előléptetésben is részesítették annak ellenére, hogy nem tudok mindig bent lenni az irodában.”

• **A rugalmas vezetők és megértő munkatársak is lényeges tényezők (7,6%):**

- „mert főnökömmel a legapróbb problémáktól a legnagyobbakig mindent meg tudok beszélni és segít megoldást találni.”
- „négygyermekes családjánál által vezetett szervezeti egységben működünk, ahol a munka határidőben történő teljesítése az elsődleges cél, a munka hatékonysága fontosabb a munkahelyen eltöltött időnél”
- „Bár még nincs gyermekem, de legyen szó bármilyen más családi programról vagy egyéb teendőről, a Főnökasszony mindig empatikusan kezeli a dolgokat. A lényeg, hogy a határidőig végezzünk a munkánkkal.”
- „Főnököm minden esetben előtérbe helyezi, hogy gyerekes anyuka vagyok.”
- „vezetők tiszteletben tartják a családi gondokat és semmi akadálya a munkaidő le redukálásának, persze nem állandóan”
- „(...)Felettesemnek is van két unokája, ő is tisztában van vele, hogy egy családjának, aki dolgozik is nem egyszerű.”
- „(...)itt „egyenrangú félnek” néznek”
- „mert a vezető belátó és jóindulatú, a munkatársak elfogadóak, segítőkészek”
- „Bármilyen váratlan eseménykor a vezetés rugalmasan kezeli a hiányzást, a helyettesítést vagy esetlegesen a gyermek részvételét a napi életben.”
- „jelenlegi főnökömmel nagyon jól kijövök, bármilyen családi problémám van, teljes mértékben mellém áll”
- „(...)a vezetőség érzékeny a m.vállalók problémáira (ismerik az embereket) és az áthelyezéstől a rendkívüli munkaidőig keresik a megoldást.”

- Az elérhető **atipikus foglalkoztatási formák** (6,8%) jócskán megkönnyítik a reintegrációt: „*a kismamáknak nem kell attól félnie, hogy elvesztik a munkahelyüket, visszajöhetnek részmunkaidőben is, illetve vannak tervek arra, hogy a munka egy része otthon végezhető legyen.*”

- A **családbarát szolgáltatások, juttatások** (4,9%) miatt:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - „<i>gyermekenként 2 óra, de maximum 4 óra kedvezmény jár a dolgozóknak egy hónapban.</i>” - „<i>van munkahelyi bölcsőde, támogatják a kismamák visszatérését</i>” - „<i>(...)nyáron napközit szervez az intézet a dolgozók gyerekeinek</i>” |
|---|

- **Vannak olyanok, akik racionálisan vélekednek: a munka minőségi elvégzésére teszik a voksukat, nem pedig az ott töltött időre** (1,7%):

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - „<i>a vezetőséget a teljesítmény érdekli + a korrekt tájékoztatás, együttműködnek velem</i>” - „<i>Vezetői szemlélet: A feladat elvégzése fontosabb, mint a munkaidő betartása</i>” |
|--|

Akik nem tartják családbarátnak munkahelyüket, az alábbi tényezőket emelik ki:

- **Sok túlóra, műszakozás, hétfévi és esti munkavégzés, sok stressz az oka** (7,0%):

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - „<i>Hivatalosan 8 órát dolgozom, de van, hogy 12-16 is egy nap</i>” - „<i>A munkaidő rugalmassága azt jelenti, hogy este bármeddig...</i>” - „<i>ha befejeztem az aznapi munkám, nem lehet hazamenni, de túlórázni adott esetben kell</i>” |
|--|

- **A rugalmatlanság, kötött munkarend** (5,9%) miatt: „*A rugalmas munkaidő csak elméletileg létezik, gyakorlatilag nem*”.

- Ezt követően sajnos dobogós helyen szerepel (4,5%), hogy **gépként tekintik őket, nincs se család, se gyerek, se betegség stb:**

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - „<i>a legfontosabb, hogy akár betegen is, de megjelenjek és akár túlórázzak is</i>” - „<i>mert nem tolerálják akár a gyerek-, akár az én betegségemet</i>” - „<i>mert stresszelnem kell attól, hogy megbetegszik a gyerekem</i>” - „<i>(...)csak ritkán tolerálják az egyéni szükségleteket, ritmusokat,</i>” - „<i>Mert egyáltalán nem számít a munkahelyen, hogy a dolgozók magánéletüket hogyan oldják meg a munka mellett!!!</i>” |
|---|

- **A családbarát intézkedések hiánya** (2,8%): az interjúknak rákérdeznék a gyerekekre, magánéleti célokra, továbbá „*elbocsátanak, ha kihasználom végig a gyedet*”.

- **A vezetői hozzáállás, profitorientáció akadályozza leginkább, valamint az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának hiánya** (2,3%):

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - „<i>Nem tűrik meg a családi problémákkal küzdő nőket.</i>” - „<i>Sok feszültség a kollégák-kollégák, és kollégák-vezetők között. Autokratikus vezetés, mindenben a rosszat keresik, a jót nem látják.</i>” |
|---|

- „Nem veszik figyelembe a dolgozók érdekeit, csak diktálnak a cég érdekének megfelelően. Időkeret bevezetése.”
- „csak főnök függő a dolog, szervezeti szinten nincs erre stratégia”
- „alkalmazotti szinten így történik, fizikai dolg. szinten nem”
- „Mert csak a főnököm gyerekének családbarát, másnak nem.”
- „(...)volt már kérésünk a munkaidő rugalmasabbá tételével kapcsolatban, amit pusztán a (nem jogos) bizalom hiánya miatt nem engednek”

Úgy gondolom, hogy egy munkahelyen fontos a családbarátságot szolgáló intézkedések kezdeményezésének lehetősége. **Közel a nők felének nincs lehetősége kedvezőbbé tenni a munkahelyüket ilyen intézkedésekkel.** 11,7% vallja csak, hogy náluk ez érvényesül. A **munkahellyel való elégedettség** és e lehetőségek között is **korreláció** figyelhető meg (értéke 0,219): azok a munkavállalók, akik nem elégedettek munkahelyükkel, számukra egyáltalán nem adott, hogy intézkedések bevezetését kezdeményezzék.

Össességében elmondható, hogy a kétkeresős háztartások teljesen általánosak és a dolgozó nők is teljes értékű anyák a megkérdezettek szerint. A családbarát munkahelyeket az elégedettséggel összefüggenek. Sajnálatos, hogy a többségnek nincs lehetősége kezdeményezni ezt javító intézkedéseket.

A **szervezetek** családbarát munkahelyről alkotott véleménye kiemelkedően fontos. Sok esetben már az sem egyértelmű, hogy **kiknek szólnak ezek az intézkedések**, így ezt fontos először tisztázni. **Legtöbben** egyrészt a **kisgyermekes szülőket** (75,0%), illetve a **nőket** (65,4%) **említik**. A válaszok **közepesen erős kapcsolatot** mutatnak a válaszadó **beosztásával**: az alsóvezetők a fiatalokat (értéke 0,458), a szellemi foglalkozású beosztottak többnyire az időseket (értéke 0,460) tartják célcsoportnak.

A **családbarát szemlélet** nem eléggé ismert és alkalmazott a jelenlegi hazai vállalati gyakorlatban. Vajon mit tehet ennek javítása érdekében a kormányzati szféra, a vezetők és a humán menedzsment? Az **állam oldaláról**:

- Legtöbben (30,8%) a **megfelelő törvényi háttér** és szabályozás megalkotását, jogalkotás racionalizálását, jogszabályi keretek finomítását tartják a legfontosabbnak.
- Kiemelt hangsúlyt helyeznek néhányan a foglalkoztatási és adózási szabályok, valamint a szociális juttatási rendszer kialakítására.
- A **szervezetek támogatása**, családbarát intézkedések bevezetésére **kedvezmények** (járulékcsökkentés, adókedvezmények) nyújtása, **kedvezőbb foglalkoztatási feltételek**, részmunkaidő támogatása és a releváns képzés is fontos. (13,5%).

- 5,8% jelöli meg a **szemléletváltás és példamutatás** szükségességét, PR szerepét, családok támogatását és számukra **perspektíva nyújtását**, családtervezés támogatását, kiszámítható gyermekvállalást, gyermekgondozási intézmények fejlesztését.
- Egy esetben jelenik meg az erkölcsi elismerés, auditrendszer kialakítása.

A vezetőktől:

- Leginkább a **családbarát intézkedések támogatását**, azok szervezetre való szabását és konkrét megvalósítását várják el (25,0%).
- A programok **finanszírozása**, a munkába való visszatérés megkönnyítésére oktatás, képzés megszervezése, egyedi ötletek kidolgozása szintén elsősorban az ő feladatuk.
- Ezt követi, hogy vezető vegye figyelembe a **munkavállalók egyéni igényeit** (19,2%).
- 15,4% a törvények betartatását, támogatási lehetőségek kiaknázását tartja fontosnak.
- A vezető részéről megjelenő tolerancia, érzékenység, nyitottság, előnyök felismerése, téma iránti elkötelezettség a lényeges, nem csak a munkavégzés 13,5% szerint.
- 9,6% a rugalmas munkavégzés feltételeinek megteremtésében és
- 3,8% a szemléletváltásban, példamutatásban látja a vezetők feladatát.

A humán szakemberektől:

- Legtöbben (32,7%) javaslatokat, ötletelést, **programok konkrét kidolgozását és megvalósítását** várják el. Makár¹⁵⁹ szerint ismernie kell a családbarát lehetőségeket, cégre szabni azokat, megnézni, hogy milyen munkaköröknél, költség mellett, milyen hozadékokkal működtethető.¹⁶⁰
- Szintén második helyen áll, hogy vegyék figyelembe a **munkavállalók igényeit és képviseljék** azok érdekeit, a háttérből támogassák a menedzsment döntéseit, ilyen jellegű juttatásokat, támogatásokat, kedvezményeket erősítsék a belső szabályozásban, szervezzék meg az ehhez kapcsolódó képzéseket (21,2%).
- Elvárás, hogy a **vezetőket felkészítsék, érzékenyítsék** (9,6%),
- Kommunikálják az intézkedéseket a dolgozók felé (7,7%) és
- A nyitottság, tolerancia kerül az utolsó helyre (5,8%).

A válaszok és a szervezet tulajdonformája között **közepes erősségű kapcsolat** áll fenn (értéke 0,442). Az állami/önkormányzati szervek, külföldi többségi tulajdonú és 100%-ban külföldi tulajdonú vállalatok szerint a javaslatétel, végrehajtás a feladatuk; az állami/önkormányzati

¹⁵⁹ Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és férfiak társadalmi egyenlősége osztály munkatársa (Töttös, 2009:157)

¹⁶⁰ Példának hozza, hogy ha a cég nyomon követi a családi pótlék fizetését, szerződhet közeli óvodával, vállalati óvodát hozhat létre stb.

és 100%-ban magyar tulajdonú vállalatok a munkavállalók igényeinek felmérését, munkavállalók képviselőit; míg a magyar többségi tulajdonú vállalatok a kommunikáció fontosságát várják el leginkább.

A **családbarát vállalati intézkedések hozadéka** társadalmi, szervezeti és egyéni szinten is megjelenik. (2. táblázat)

2. táblázat: A családbarát vállalati intézkedések hozadéka

	Társadalmi szinten			Szervezeti szinten			Egyének szintjén		
	Előnyök	Gyakoriság	%	Előnyök	Gyakoriság	%	Előnyök	Gyakoriság	%
1.	Kiegyensúlyozottabb életvitel, magasabb életszínvonal, elégedett társadalom	15	28,8	Hatékonyabb munkavégzés	24	46,2	Kiegyensúlyozottság, elégedettség, teljes élet	26	50,0
2.	Demográfiai előnyök (népességnövekedés, élettartam növekedés, kevesebb válás, család erősítése)	9	17,3	Kiegyensúlyozott munkavállalók, jó munkahelyi morál	9	17,3	Kevesebb stressz, lelki egészség, ép testben ép lélek	8	15,4
3.	Kevesebb betegség, egészségesebb nemzet	6	11,5	Elkötelezettebb, elégedettebb munkavállalók	6	11,5	A szervezet iránti elkötelezettség nő, biztonságérzése, őszinte kapcsolat	5	9,6
4.	Növekvő gyermekvállalási kedv	6	11,5	Csökkenő fluktuáció, megtartás, stabilitás	5	9,6	Hatékonyabb munkavégzés, növekvő teherbírás	4	7,7
5.	Versenyképesség, fejlődés, több munkavállaló, kevesebb munkanélküli	6	11,5	Kevesebb betegség és táppénz	1	1,9	Munka-magánélet összeegyeztetése	2	3,8
6.							Önmegvalósítás	2	3,8

Forrás: saját készítés a kérdőív eredményei alapján

Társadalmi szinten: A legtöbb szervezet szerint az **elégedettebb társadalom**, „morálisan fejlettebb közösségek”, több lelkileg egészséges és kevesebb mentális problémával küzdő ember, kevesebb frusztrált dolgozó a hozadék. Kedvező születésszámokhoz vezet társadalmi szinten és hosszabb távon a munka-magánélet megfelelő arányára való odafigyelés, akárcsak az atipikus foglalkoztatás lehetősége, a gyermekgondozási szabadság és intézményrendszer, a háztartási munkák egyenlőbb elosztása is.¹⁶¹ Ezt követően olyan **demográfiai előnyöket** emelnek ki, mint pl. a csökkenő öregedés és halálozás. Többen kihangsúlyozzák, hogy

¹⁶¹ How do Europeans feel about demographic change? Replies to Commission's Green Paper underline importance of work-life balance (2006:13-14)

mindez kiegyensúlyozott családokat eredményez („*Erősítheti a családokat, a társadalom alapját.*”, „*elfogadott értéke lesz újra a családnak*”), és így több értékes munkaerő áll rendelkezésre. Emellett pozitívum, hogy javul az általános egészségi állapot, **a nemzet egészségesebb** és kevesebb a táppénzre, egészségügyre fordított kiadás. Gazdasági szempontból alacsonyabb a munkanélküliség, magasabb a GDP, a munkaerő utánpótlása kedvezőbb, a nők munkahelyi pozíciója stabilabb és a munkavállalók lojálisabbak.

Szervezeti szinten: A családbarát intézkedések legnagyobb hozadéka, hogy az elégedettebb **munkavállaló jobban teljesít**, kevesebb a hibázás, jobb a koncentráció, magasabb a termelékenység, összetartóbb és lojálisabb a csapat, kedvezőbb a munkahelyi légkör. Ezt megerősíti az Evopro¹⁶², és a 2008-ban Családbarát Munkahely címet elnyerő M. E. Trial Masters Kft. vélekedése¹⁶³ is.

Egyéni szinten: A szervezetek szerint a munkavállalók olyan **érzelmi, lelki biztonságot** kapnak ezáltal, ami miatt **nyugodtabb élet**, stabilabb személyiség, kevesebb bizonytalanság jellemző és **hosszú távú tervezést** tesz lehetővé. Elmondható, hogy könnyebb összehangolni a munkát és magánéletet, melynek eredménye a „*kiegyensúlyozott családi élet, boldog gyermekek, akik nem üzenőcetliről ismerik a szüleiket*”. A munkát tekintve **lelkesebben dolgoznak**, jobb a munkahelyi hangulat, nagyobb a teljesítmény, jobb a koncentráció, őszintébb a kapcsolat, hiszen nem kell eltitkolni a felmerülő nehézségeket. A fentieket erősíti Dara (2009a:89) válságkezelési kutatásának eredménye is, mely megerősíti, hogy a megtartásban kiemelt szerepe van a munkavállalók erkölcsi megbecsülésének, a kihívást jelentő feladatok és anyagi megbecsülés mellett.

Benda (2008) remekül egy csokorba foglalja, hogy a családbarát munkahely mindhárom szinten pozitívumokkal jár. Egyéni szinten a munkavállalóknak fontos, hogy az anya gyermeke egészséges fejlődése érdekében mellette legyen, ugyanakkor a nők foglalkoztatása épp emiatt kockázatos. Mivel a biztonságos családi háttér pozitív hatással van a munkára, és az alkalmazottak partnerként történő kezelése versenyelőny lehet a szervezet számára. E szemlélethez alapfeltétel a HR vezetők elkötelezettsége, külső és belső eredményes PR és kommunikáció. Társadalmi szinten egészségesebb nemzedéket jelent, ami a népességfogyás és romló demográfiai mutatók korában kedvező lenne.

¹⁶² „...a felsővezetés emberbarát, humánus szemlélete mindig is meghatározta a vállalati kultúránkat.(...) Ha kiegyensúlyozott szakemberek dolgoznak a csapatunkban, több mindenre és minőségibb szinten van energiájuk.” (Töttös, Gy., 2009: 157-158)

¹⁶³ „Cégünk egyik alapvető hitvallása, hogy a munkatársaink megfelelő munkahelyi környezetben, a munka és a magánélet egyensúlyának messzemenő tiszteletben tartásával dolgozhatnak. Nagy figyelmet fordítunk arra, hogy minden kollégánk úgy érezze, munkája során szakmai, valamint személyes céljai egyaránt és egymással összhangban teljesíthetők.(...)” (Töttös, Gy., 2009: 157-158)

Az előnyök ellenére mégsem elterjedt a családbarát vállalati politika Magyarországon. Az alkalmazást **gátló tényezők** szintén mindhárom szinten megjelennek. (3. táblázat)

3. táblázat: A családbarát szemlélet terjedésének gátló tényezői

	Társadalmi szinten			Szervezeti szinten			Egyének szintjén		
	Nehézségek	Gyakoriság	%	Nehézségek	Gyakoriság	%	Nehézségek	Gyakoriság	%
1.	Szemléletváltás, nyitottság hiánya, ismeretlen	11	21,2	Nehéz a gyakorlati megvalósítás	13	46,2	Munkahelyföltés, teljesítménykényszer, kevesebb kereset	14	26,9
2.	Változó gazdasági érdekek, ez nem prioritás, "szép szóvirágok-tettek nélkül"	8	15,4	Költségigényes	8	17,3	Beidegződések, egymásra mutogatás	8	15,4
3.	Nehéz gazdasági helyzet, teljesítménykényszer, rugalmatlan szabályozás	8	15,4	A szervezetek patriarchális felfogása, ismeretlenség	6	11,5	Önerdek-érvényesítés hiánya, inaktivitás	4	7,7
4.	Előítéletek, sztereotípiák legyőzése	7	13,5	A jelenlegi vezetői kultúra nem érett rá	5	9,6	Gyakorlati megvalósítása nehéz (pl. bejárók)	4	7,7
5.	Finanszírozás hiánya	6	11,5	Munka az első	4	1,9	Nincs nehézség	4	7,7
6.	Nincs nehézség, hosszú távon előnyös	2	3,8	Elzárkózás, érdektelenség	3				
7.				Nincs nehézség	2				

Forrás: saját készítés a kérdőív eredményei alapján

Társadalmi szinten: A legtöbb szervezet a **szemléletváltásban** látja a legfontosabb akadályt, melyet a **problémára való érzékenység hiánya**, a jelenlegi gondolkodásmód, az avitt társadalmi normák és a sztereotípiák is nehezítenek. Úgy gondolom, kijelenthető, hogy a társadalom még nem érett erre. 15,4% szerint ez nem prioritás, hiszen:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - „munkahelyteremtés a fő cél, az, hogy milyen, odáig még nem jutottunk” - „szép szóvirágok, de nulla cselekvés” - „5-6 évente változó gazdasági koncepciók, ami egy 20-30 éves családi életciklust 4-6 alkalommal is krízisbe vihet” - „nem elterjedt és elfogadott ez a nézet, a piacgazdasági szemlélet nem teszi lehetővé a magánélet figyelembe vételét a munkavégzésnél” |
|---|

Akadály még a **rugalmatlan bürokrácia** és **visszaélések** is. Gátló tényező a **korlátozott pénzügyi forrás**, a jelenlegi gazdasági helyzet (melyet a válság még inkább kiélezett), és úgy vélem, hogy a családbarátság ilyen körülmények között nem prioritás. Felmerül, hogy maga a

változtatás folyamata nehéz, ugyanakkor néhányan pont azt jelölik meg, hogy tulajdonképpen nincs nehézség, mert hosszú távon csak eredményeket hoz a szemlélet.

Szervezeti szinten: A munkaadók negyede a **gyakorlati megvalósításban** látja a legnagyobb akadályt (pl. gyermekvállalók szabadságának megszervezése, visszaélések kivédése, az „egyedülálló, gyerek nélküliek hozzáállása, „megkülönböztetése”, az „erőforrások kevesebbek, munka ugyanannyi vagy több”). Többük is megfogalmazza, hogy nem feltétlen a konkrét megvalósítás a nehéz, ők a **szervezeti kultúraváltás szükségességét** hirdetik:

- „nem elterjedt és elfogadott ez a nézet és a módszerei”
- „(...)és még nem minden szervezet ismerte fel a befektetés mögött rejlő előnyöket”
- „nyűg”, és nem érdekli a vezetőket a beosztottak lelke, magánélete, nem ismerik fel a magánélet-munka harmóniájának a teljesítőképességre gyakorolt hatását”
- „**problémaérzékenység hiánya, HR-tőke szemlélet hiánya, társadalmi felelősség hiánya, megrögzött sztereotípiák túlsúlya (nemekről, családról), magánélet túl szűk értelmezése (csak családosok, v még rosszabb: kisgyermekes nők)**”

Egyéni szinten: A legtöbben úgy vélik, hogy a munkavállalók számára a **munka** az **elsődleges**, mert rá vannak utalva. Többen említik, hogy irigykedés, **megkülönböztetés** is gátló tényező. Emellett felmerül, hogy passzívak a munkavállalók („*egyéni igények megfogalmazásának nehézkes felvállalása, pedig igaz az, hogy „néma gyerekeknek anyja sem érti a szavát”*) és fontos gát a „*nemi, család sztereotípiák rögzültsége, félelem az új dolgoktól, önsorsrontó hajlam (fél a jótól)*”. Két vélemény rávilágít az igazi okokra:

- „mivel a társadalomban ez nem terjedt el, egyéni szinten nehéz tenni érte”
- „**nehéz olyan országban követelni a minőségi munkavégzést, a munkaidő betartását, ahol a parlamenti ülésen is csak az látszik, hogy üresek a padsorok**”

A **Családbarát Munkahely Díj** mint kezdeményezés fő célja, hogy felhívja a figyelmet a családbarátság előnyeire, így a szemléletformálásban részt vegyen. Ezért fontos a szervezetek képviselőinek véleménye a Díjról és hatásairól. Mindössze **34,6% van tisztában azzal, hogy mit is jelent valójában a Díj**, míg **44,2% egyáltalán nem is hallott róla**.

A Díj ismerete **korrelál** azzal, hogy a szervezet ismeri-e az esélyegyenlőséget érintő törvényeket (értéke 0,594): **akik ismerik a törvényeket, a Díjat is ismerik** és a törvényeket nem ismerők többnyire nem hallottak a Díjról sem. Szintén közepes szorosság mutatható ki azzal, hogy a válaszadónak van-e gyermeke (értéke 0,434): **a gyermekek is ismerik** inkább.

Ennél is elszomorítóbb, hogy az **52 szervezet közül mindössze egy pályázott rá!** A (nem) pályázás mögött meghúzódó **okok** között szerepel, hogy a többség (28,8%) **nem ismeri** a

Díjat. Több szervezetnek **ez nem prioritás** („*Nem törekedtünk semmi hasonlóra*”), így nem is szentelnek rá időt. Néhányan a **vezető érdektelenségében** látják ennek okát¹⁶⁴.

A **Családbarát Munkahely Díj odaítélése** értékeli a példaértékű vállalati gyakorlatot; társadalmi, szervezeti és egyéni szinten is hatásokat vált ki. (4. táblázat)

4. táblázat: A Díj odaítélésének hatása

	Társadalomra			Szervezetre			Munkavállalókra		
	Hatás	Gyakoriság	%	Hatás	Gyakoriság	%	Hatás	Gyakoriság	%
1.	Elismerést, jó érzést vált ki	13	25,0	Hírnév, elismerés, presztízs, büszkeség	18	34,6	Büszkeség, "Jó helyen vagyok"	14	26,9
2.	Fejlődés, változás érzete	9	17,3	Megtartó és összetartó erő, elégedettség nő	7	13,5	Elkötelezettség, lojalitás	7	13,5
3.	Best practice, példaértékű munkahely	6	11,5	Ösztönző, megerősítés, "Jó úton járunk"	5	9,6	"MI" tudat	5	9,6
4.	Semmi hatása nincs/ellentmondó érzések	3	5,8	Semmi, csak "plecsni"	4	7,7	Magasabb teljesítmény	4	7,7
5.	Nincs hatása, mert nem kommunikálják	2	3,8				Magasabb komfortérzet, csökkenő frusztráció	2	3,8
6.							Semleges a díj, az intézkedések a fontosak	1	1,9

Forrás: saját készítés a kérdőív eredményei alapján

Társadalmi szinten: A legtöbb szervezet számára a **jó gyakorlat elismerését** jelenti, ugyanakkor néhányan „*csodabogárnak tekintik, mosollyal jutalmazták*”, és kiemelik, hogy csak **elvi elismerés**, aminek jelentősebb hatása nincs. Többen említik, hogy sokan nem tudnak róla, a **Díj kommunikálása nem megfelelő**¹⁶⁵ Egyik válaszadó átfogó véleményt közöl.¹⁶⁶

Szervezeti szinten: A legfontosabb, hogy (el)ismertté teszi a szervezetet, ami **növeli a dolgozók teljesítményét** is. Az egyik szakember szerint: „*önmegerősítés, arra vonatkozóan, hogy jó úton járunk az egyenlő esélyek biztosítása terén, vonzó a munkahelyünk*”. Van azonban, aki úgy véli, hogy nincs semmi jelentősége, csak formáság az egész.

¹⁶⁴ „...nem hiszem, hogy vezetőink „boldogok” lennének ettől a díjtól, valószínűleg nem is érdekli őket”, „vezető nem tartotta fontosnak a címet, nem attól függ a Családbarátság.”

¹⁶⁵ „sajna szinte semmilyen, mert alig van kommunikálva a díj se nagyon, a jó gyakorlatok csak a szűk szakmában”.

¹⁶⁶ „Hosszú távon minden bizonyos a társadalomra is jótékony hatással lenne, mivel a díj alapja minden bizonyos a nyugodt légkörű munkahelyek, a stabil kiegyensúlyozott, adófizető munkavállalók és az „erős” családok”.

Munkavállalók számára is leginkább **büszkeséget** jelent, így **lojálisabbak** a céghez:

- „reményt, hogy valóban jó helyre jött az illető”
- „Büszke a munkahelyére, szívesen dolgozik itt”,
- „Esetleg elhihetik, hogy másik munkahelyen rosszabb lehet.”
- „saját munkavállalónak „jó munkahelyen vagyok”, mások pedig itt szeretnének dolgozni”.

A családbarát gyakorlatokról látható **példák** a legtöbbjük (40,4%) **számára motiválóak**, 15,4% esetében kimondottan követendő. A válaszok és kitöltő neme között közepes a korreláció (értéke 0,436): a nők jobban egyetértenek azzal, hogy nagyobb a szerepe a motivációban.

A **családbarát intézkedések** a szervezetek többségénél (55,8%) kedvezően hatnak a **munkavállalók megtartására**, 30,8%-nál kimondottan **elősegítik** azt. A megtartás fontosságát Nemeskéri (2009:8-11) kiemelten kezeli, mert úgy gondolja, hogy a XXI. század kihívása már nem a toborzás, kiválasztás, hanem a maradás ösztönzése, munkatársak fejlesztése. Így érdemes volna nagyobb figyelmet szentelni ezen gyakorlatok terjesztésére.

A **családbarát intézkedések** további hozadéka, hogy **pozitívan hat a munkaadói márkára** is: a szervezetek **75%-a** esetében javítja azt.

Lényeges, hogy a szervezetek hogyan látják a **családbarát szemlélet jövőjét Magyarországon**. A szervezetek negyede (**28,8%**) úgy véli, hogy **lassan-lassan, de fejlődő tendencia** látható. **25,0%** bizakodóbb, ők **optimistán tekintenek a jövőbe** és bíznak a pozitív folyamatokban. Ugyanakkor ettől eltérő, kevésbé pozitív álláspontok is jellemzőek:

- Sokan (17,3%) úgy látják, hogy nagyon messze vagyunk még a fejlődési szinttől, hiszen csírái sincsenek meg e szemléletnek hazánkban.
- 7,7% szerint a nagypolitikától függ, és a folyamat túladminisztrált.
- Kifejezetten pesszimisták néhányan: „*sehogy. Mindenki a saját érdekét tartja szem előtt az embertársai nem számítanak.*” (7,7%).
- Már elindult egy nagyon lassú fejlődés, de ugyanakkor szemléletváltás, beidegződések legyőzése szükséges: „*Sokaknak tetszik az ötlet, de a megvalósításra még várni kell.*” (3,8%-3,8%).
- A social label minősítés lényegesebb; a minőségi munkavégzésen, „kevesebb lógáson” van a hangsúly (3,8%).
- További vélemények a szervezet nagyságára és politikai érdekekre fókuszálnak.¹⁶⁷

¹⁶⁷ - „Inkább egyes multikra, és nagyvállalatokra jellemző, ahol számokkal igazolható ennek haszna. A kisebb vállalatoknak erre kevésbé van lehetőségük, őket államilag támogatni kellene ebben.”

A **hatékonyabb családbarát intézkedések** megvalósítása érdekében tett **szakmapolitikai javaslatok**¹⁶⁸ és a **Családbarát Munkahely Díj javítására tett ajánlások**¹⁶⁹ is összhangban állnak a saját kutatás során kapott javaslatokkal.

A **családbarátság hazánkban nem elterjedt, melyben főleg a jelenlegi szemlélet játszik szerepet, a Családbarát Munkahely Díjat sem eléggé ismert. A szervezetek osztják a véleményt, hogy e gyakorlatok példaértékűek, elősegítik a megtartást, javítják a munkaadói márkát, mégis nagyon lassú fejlődési tendenciát prognosztizálnak.**

3.3.4 Gyermekvállalás utáni reintegráció

A nők foglalkoztatásának egyik (talán legproblematisabb kérdése) a gyermekvállalás utáni átmeneti távolmaradás a szervezettől, így mindkét csoportot érinti. A **munkavállalók** esetében meghatározó, hogy mikor, milyen módon térnek vissza, mi befolyásolja őket e döntés meghozatalakor. (52. Melléklet) (Cramer-együtthetők: 66. Melléklet) A **munkaadóknál** lényeges, hogy a különböző szinteken hány nőnek van gyereke, meddig maradnak otthon, van-e kapcsolattartás. (44. Melléklet)

A **nők** esetében az első (talán legfontosabb), hogy **mennyi ideig maradt(na) otthon gyermekével** szülés után. **Két tábor** látható: a válaszadók 45,6%-a **1-2 évig**, míg ugyanennyien (45,3%) **legalább 2 évet** töltenek otthon. Ternovszky (2005b:23) korábbi kutatása erre is kitér: hatalmas különbség látható a családos nők beosztása és az otthonmaradás között. A (házas) beosztottak többsége (82%-a) otthon maradna inkább, míg a (házas) vezetők 73%-a a karrierre összpontosítana. (27% lenne kizárólag családanya).¹⁷⁰

- „*A demográfiai filozófiaváltás politikai részérdekeken bukott meg. Változást várok. A közeljövőben mégis a változás elmaradását sejttem.*”

¹⁶⁸ • illeszkedjék átgondolt koncepcióba, az Unió foglalkoztatásában is prioritást élvez,

- komplex változás szükséges (média, munkahely, oktatás, család, szociálpolitika),
- világos legyen a kormányzati iránymutatás, a gazdasági szférának egyértelmű üzenet,
- jogszabályi támogatás hozzáillesztése (atipikus foglalkoztatás a közigazgatásban is, adózást és nyugdíjjáruelékot érintő törvények változtatása),

nyugdíjjáruelékot érintő törvények változtatása),

- az atipikus foglalkoztatás támogatása, amely nem erősíti a nemek szerinti munkamegosztás hagyományát,
- apák támogatása és ösztönzése, feladatvállalásukra kampány indítása,
- a munkaszerződést kiegészítően egyéni családbarát munkahely szerződés kötése, amely a munkavállalók igényeire összpontosít és

• a nemek egyenlőségének támogatása, családbarát intézkedések integrálása a vezetőképzsébe, HR-képzsébe. (Borbíró et al. (2007:73): *FÉRFIBESZÉD – CSALÁDRÓL ÉS MUNKÁRÓL*)

¹⁶⁹ A Családbarát Munkahely Díj auditálása, ahhoz kapcsolódó minőségbiztosítási rendszer kidolgozása; a pályázatoknál előnyt jelentsen a Családbarát Munkahely minősítés, így a cégek motiválása; a pályáztatás jelenlegi folyamatának felülvizsgálata, monitoring; a Díjat valós intézkedésekhez kössék, ne önbéválláshoz, visszavonható és megújítható legyen, pályázati és értékelési szempontok átvizsgálása, a Díj kommunikációjának javítása, ezért kommunikációs kampány indítása és best practice: jó gyakorlatok összegyűjtése és terjesztése. (Borbíró et al. (2007:73-74): *FÉRFIBESZÉD – CSALÁDRÓL ÉS MUNKÁRÓL*)

¹⁷⁰ Érdekes, hogy házas férfiak beosztottak több, mint fele (!) otthon maradna gyermekvállalás esetén, ami azt jelenti, hogy a családi feladatokból jobban kivesszik a részüket. Ez a korábbi kiegyenlítődési tendenciát igazolja.

Az **otthonmaradás ideje** kapcsolatban áll az alábbiakkal:

- Igazolt a **családi állapottal** való kapcsolat (értéke 0,152): az egyedülálló és kapcsolatban élő nők 1-2 évig, míg a házas és elvált nők tovább maradnának otthon.
- A **beosztással** is mutatható ki korreláció (értéke 0,143): a felső- és alsóvezetők, szellemi foglalkozású beosztottak és szakmunkások 2 évnél tovább maradnak otthon, míg a középvezetők és fizikai foglalkozásúak csak 1-2 évig. (Érdekes, hogy az iskolai végzettséggel nem mutatható ki kapcsolat.)
- Kapcsolat van még az **életkorral** (értéke 0,155): a 20-39 évesek 1-2 évig, a 40 éven felüliek többsége két évnél tovább marad(na) otthon gyermekvállalás után.
- A **lakóhely típusával** (értéke 0,137): a fővárosban és megyei jogú városban élő nők 1-2 évig, a városban és faluban élők tovább maradnak otthon.
- A **gyerek létével és számával** (értékük 0,218 és 0,194): akik már édesanyák, több, mint két évig, a még nem szülő nők 1-2 évig maradnának otthon; valamint az egygyermekesek 1-2 évig, de 2 vagy több gyermek esetén már két évnél tovább.
- A **munka fontosságával** (értéke 0,159). Rövidebb ideig (1-2 évig) maradnak otthon, akik számára a munka kényszer, és karrier, hivatás, hobbi, kihívás; érdekes, hogy 2 évnél több időt vannak otthon, akik számára pénzkereseti forrás, illetve értékteremtés.
- Érdekes azonban, hogy sem az élet-/házastárs iskolai végzettsége, sem a beosztása nem befolyásolja az otthon töltött idő hosszát.

Azon GYES-en levő kismamák, **akik visszatérnek majd munkahelyükre**, leginkább (9 fő) a napi 6 órás részmunkaidős státuszt, míg 6-an ennél rövidebb (napi 4 órás) **részmunkaidőt preferálnak**. Érdekes, hogy a rugalmas munkaidőt mindössze egy nő, míg a távmunkát és állásmegosztást senki nem említi mint lehetséges alternatívát.

A GYES-en levő kismamák szerint **a visszatérés idejét és módját számos tényező befolyásolhatja**. (52. Melléklet) **Leginkább a családi költségvetés határozza meg**, hogy mikor megy vissza az anya dolgozni, mely Lakatos (2001b:62) korábbi elemzésének eredményeit is megerősíti, ami szerint is a háztartások anyagi helyzete (67%) a döntő.¹⁷¹ A második szempont, hogy **milyen minőségben tudják összehangolni a háztartási feladatokat és munkavégzést** (ez szintén alátámasztja e kutatás fontosságát). A korrelációs számítás alapján számos esetben mutatható ki kapcsolat:

- A **munkahelyre való visszatérés bizonytalansága** kapcsolatban áll **a családi állapottal** (értéke 0,128: a házasoknak különösen fontos befolyásoló tényező), azzal,

¹⁷¹ Emellett az életkor (53%), családi pótlék mértéke (49%) és gyermekgondozási segélyrendszer (44%) mellett.

hogy **van-e gyerek** (értéke 0,245: a gyermekesek számára nagyon fontos), a **gyerekek számával** (értéke 0,161), **beosztással** (értéke 0,273), az **élet-/házastárs beosztásával** (értéke 0,148), az **átlagkeresettel** (értéke 0,166), **foglalkoztatási formával** (értéke 0,438), az **élet-/házastárs és a nő gyermeknevelésben való részvételével** (értéke 0,171 és 0,175).

- **A család anyagi helyzete** mint befolyásoló tényező kapcsolatban van a **családi állapottal** (értéke 0,147: a házasoknak nagyon fontos), **lakóhellyel** (értéke 0,109), azzal, hogy **van-e gyerek** (értéke 0,245: a gyermekesek számára nagyon fontos), a **gyerekek számával** (értéke 0,180), **beosztással** (értéke 0,353), az **élet-/házastárs iskolai végzettségével** (értéke 0,128) és **beosztásával** (értéke 0,157: a ranglétrán lefelé haladva egyre fontosabb), **foglalkoztatási formával** (értéke 0,566), az **élet-/házastárs és a nő gyermeknevelésben való részvételével** (értéke 0,187 és 0,195).
- **A munka szeretete** mint befolyásoló tényező kapcsolatban van a **családi állapottal** (értéke 0,129), azzal, hogy **van-e gyerek** (értéke 0,245: a gyermekes nők többségének fontos a visszatérés mérlegelése során), a **gyerekek számával** (értéke 0,157), **beosztással** (értéke 0,306), az **élet-/házastárs iskolai végzettségével** (értéke 0,126) és **beosztásával** (értéke 0,149), az **átlagkeresettel** (értéke 0,154), **foglalkoztatási formával** (értéke 0,490), az **élet-/házastárs és a nő gyermeknevelésben való részvételével** (értéke 0,183 és 0,188).
- **A szakmai lemaradástól való félelem** mint befolyásoló tényező kapcsolatban van a **családi állapottal** (értéke 0,127), azzal, hogy **van-e gyerek** (értéke 0,245: a gyermekesek számára ez többnyire részben fontos), a **gyerekek számával** (értéke 0,178), **beosztással** (értéke 0,273), az **élet-/házastárs beosztásával** (értéke 0,144), **átlagkeresettel** (értéke 0,156), **foglalkoztatási formával** (értéke 0,438: a GYES-en levők számára ez többnyire csak részben fontos), az **élet-/házastárs és a nő gyermeknevelésben való részvételével** (értéke 0,153 és 0,159), és azzal, hogy a **munka** milyen **szerepet** tölt be a megkérdezett életében (értéke 0,148: leginkább azok számára fontos befolyásoló elem, akik kihívásnak tartják a munkát).
- **Újabb gyermek vállalása** mint visszatérést befolyásoló tényező kapcsolatban van a **családi állapottal** (értéke 0,128: a házasoknak fontos), azzal, hogy **van-e gyerek** (értéke 0,245: a gyermekesek számára fontos), a **gyerekek számával** (értéke 0,148), **beosztással** (értéke 0,273), az **élet-/házastárs iskolai végzettségével** (értéke 0,126: magasabb végzettség esetén fontosabb) és **beosztásával** (értéke 0,140), az

átlagkeresettel (értéke 0,146), **foglalkoztatási formával** (értéke 0,438), az **élet-/házastárs és a nő gyermeknevelésben való részvételével** (értéke 0,156 és 0,160).

- **Az, hogy maga az otthonmaradás jellege** (kinek mennyire kényelmes vagy éppen unalmas) mennyire befolyásolja a visszatérést, kapcsolatban van **a családi állapottal** (értéke 0,127: többnyire mindenkinél csak részben fontos), azzal, hogy **van-e gyerek** (értéke 0,245: a gyermekesek számára is csak részben fontos), **a gyerekek számával** (értéke 0,157: ekkor is többnyire részben fontos), **beosztással** (értéke 0,273), az **élet-/házastárs iskolai végzettségével** (értéke 0,144: magasabb végzettség esetén válik fontossá), az **élet-/házastárs beosztásával** (értéke 0,169), a **foglalkoztatási formával** (értéke 0,438), az **élet-/házastárs és a nő gyermeknevelésben való részvételével** (értéke 0,159 és 0,163), és azzal, hogy a **munka** milyen **szerepet** tölt be a megkérdezett életében (értéke 0,149: akik számára a munka megélhetés, többnyire egyáltalán nem fontos befolyásoló elem).
- **A munka, gyermeknevelés és háztartási feladatok összehangolásának minősége** mint visszatérést befolyásoló tényező kapcsolatban van **a családi állapottal** (értéke 0,128: a házasoknál nagyon fontos), azzal, hogy **van-e gyerek** (értéke 0,245: a gyermekesek számára kiemelten fontos), **a gyerekek számával** (értéke 0,191: számuk növekedésével egyre fontosabb), **beosztással** (értéke 0,306), az **élet-/házastárs iskolai végzettségével** (értéke 0,116: a végzettség növekedésével egyre fontosabb) és **beosztásával** (értéke 0,143), az **átlagkeresettel** (értéke 0,230), **foglalkoztatási formával** (értéke 0,490), az **élet-/házastárs és a nő gyermeknevelésben való részvételével** (értéke 0,177 és 0,182).

A **munkáltatók** esetében fontos, hogy a különböző beosztásokban hány nőnek van gyereke. A válasz várható: **ahogy feljebb megyünk a ranglétrán, csökken a gyermeket vállaló nők száma**. A szellemi foglalkozású beosztottak esetében átlagosan 54 nőnek, 5 alsó- és 4 középvezetőnek, míg a felsővezetői pozícióban átlagosan 2 főnek van gyereke.

Úgy gondolom, hogy **minél magasabb pozícióban van egy nő, annál kevesebb ideig marad otthon gyerekével**. A felmérés eredményei is igazolják ezt. A **felsővezetők** 55,8%-a **kevesebb, mint egy évig** marad otthon gyerekével. A **középvezetők** leginkább (40,4%) **1-2 évig** vannak távol, és érdekes, hogy az **alsóvezetők** a legtöbb esetben (28,8%) – a felsővezetőkhez hasonlóan – szintén **kevesebb, mint egy évet** töltenek otthon. Leghosszabb ideig **a szellemi foglalkozású beosztottak** maradnak gyermekükkel (65,4%). Nemzetközi vizsgálatok szerint a gyermek fejlődésére nem káros, ha édesanyja munkát vállal (Koltai-

Vucskó, 2010:21). Ezt nem osztja Bálint-Köllő (2008:6), hiszen kifejezetten negatív hatásokat fogalmaznak meg az anya korai munkába állása esetén.

A távolmaradás idejétől függetlenül lényeges a folyamatos kapcsolattartás annak érdekében, hogy naprakész ismeretekkel rendelkezzenek a munkavállalók és versenyképesek maradjanak. Leggyakrabban **a rendezvényekre való meghívás és személyes kapcsolattartás jellemző** (53,8%) a felmérés során. Néhányuknál (17,3%) anyagi juttatásokon, máshol vállalati újságon keresztül (15,4%) történik mindez. Továbbá előfordul a képzési anyagok eljuttatása, projektbe bevonás és szakmai továbbképzés is. Emellett két esetben jelenik csak meg az elektronikus levelezőrendszer, és egyszer a saját osztállyal való kapcsolattartás. A kérdőív eredményei alapján nem jellemző az értekezletekre való meghívás. Meg kell említeni, hogy sajnos a válaszadók **harmadánál nem jellemző a távolmaradókkal való kapcsolattartás.**

Amíg távol van a munkavállaló, hasznosak lehetnek különböző képzések, melyek segítségével a kieső idő alatt is frissítheti, fejlesztheti tudását. A vizsgált szervezeteknél leggyakoribb (86,5%) a munkakör betöltéséhez szükséges képzés, és csak **egy szervezetnél van lehetőség a gyermekgondozási idő alatt képzés igénybe vételére.** Véleményem szerint, ha egy kismama, aki napi 24 órát gyermekével tölt és teljesen kiszakad a szakmai gyakorlatból, lehetőséget kap, hogy fejlessze tudását, képezze magát, mindenképpen hálás ezért munkahelyének, és lojális lesz. A felmérés is igazolja ezt, mert **a kapcsolattartás és a képzések** sok esetben (48 szervezetnél) **kedvező hatással vannak a kötődésre.**

Ezen **intézkedések hatása és a válaszadó beosztása között közepes erősségű kapcsolat** látható (értéke 0,407): legnagyobb mértékben a vezetői pozíciókat (mindhárom) betöltők látják a képzések pozitív hatását.

A **megüresedő pozíció betöltése** fontos a munka folyamatossága érdekében. A **legtöbben** (73,1%) **határozott idejű szerződéssel**, míg mások (38,5%) a feladatok szétszétásával oldják meg a problémát. Ennél ritkábban munkaerő-felvétel, határozatlan idejű munkaszerződés, interim management a megoldás.

Végül célszerű megvizsgálni a **visszatérést segítő gyakorlatokat.** A legtöbb esetben a **rugalmas munkaidő** (44,2%) és **részmunkaidő** (40,4%) a bevált gyakorlat, amely megerősíti, hogy a reintegrációban a rugalmas foglalkoztatásnak kiemelt szerepe van. Kevesebb esetben a szakmai továbbképzés, távmunka, karriertervezés, gyermekmegőrzés és speciális besorolás is előfordul. A kutatás ezen eredményei szerint két sajnálatos dolog látható. Egyrészt a külföldön már elterjedt **állásmegosztás a legkevésbé előforduló** módszer (2 szervezet), másrészt pedig jelentős számú munkahely esetében (16 szervezetnél, **30,8%**) **nem jellemző semmiféle olyan gyakorlat, amely megkönnyíti a visszatérést.**

A gyermekvállalás miatti távolmaradás esetén határozott idejű foglalkoztatással pótolják a kieső munkaerőt. Ez idő alatt leginkább a személyes kapcsolattartás és a rendezvényekre való meghívás a kapcsolat módja. Képzés nem igen jellemző, pedig elismerik annak megtartásra gyakorolt kedvező hatását. Visszatérést segítő gyakorlatok sokszor nem is jellemzőek (ha igen, rugalmas és részmunkaidő formájában).

3.3.5 Munka-magánélet egyensúlya – Wlb-politika

A disszertáció témáját tekintve az egyik leglényegesebb fejezet. A munkavállalók 15, a munkáltatók 10, ezzel kapcsolatos kérdésre feleltek. (53. és 42. Mellékletek) Fontos megnézni, hogy a **nők** számára összességében mennyire fontos ez a kérdés, és egyensúlytalanság esetén mit tapasztalnak. (Cramer-együtthatók: 67. Melléklet) A **szervezetek** bemutatják a náluk elérhető intézkedéseket, és a munkavállalók ehhez kötődő elvárásait. (Cramer-együtthatók: 58. Melléklet)

A téma fontosságát már az első kérdés is igazolja, hisz a legtöbb **nőnek** (87,5%) maximálisan **fontos a munka magánélet egyensúlya**. Elenyésző azok száma, akiknek ez nem fontos.

Az **összehangolás fontossága kapcsolatban van** azzal, hogy a nőnek **van-e gyermeke** (értéke 0,152), de érdekes, hogy a gyermekek számával nincs összefüggésben. Szintén gyenge kapcsolat mutatható ki **a nő beosztásával** (értéke 0,101); e szerint minden beosztásban nagyon fontos, a felsővezetőknél kimondottan: mindegyik felsővezető nő maximális fontosságot tulajdonít neki. Összefüggés jellemző még az **élet-/házastárs beosztásával** is (értéke 0,139). Érdekes, hogy hasonlóan a nő beosztásához, ebben az esetben is a felsővezető és szakmunkás társ esetén tulajdonítanak legnagyobb jelentőséget az összehangolásnak.

Akik jelenleg dolgoznak, **legtöbben** (39,0%) **8 órát töltenek munkával naponta**. Gyakori a napi 9-10 óra munkavégzés is, de előfordul napi 13 órás teljesítés is. **A naponta munkával eltöltött idő és a beosztás között közepes erősségű kapcsolat** mutatható ki (értéke 0,426): a **felsővezetők töltenek legtöbb időt munkával** (napi 10 órát), a középvezetők többsége 9 órát, a többi beosztásban napi 8 óra munkavégzés jellemző. Érdekes, hogy nincs kapcsolatban az eltöltött munkaidő és a munka szerepe a megkérdezett életében. Bereczky (2008:96-98) vezető tisztségviselők körében végzett ehhez kapcsolódó kutatást – amely a munka és magánélet fontosságát, szabadidőre való hatását veszi górcső alá – és kedvező változásokról számol be. Míg az öt évvel ezelőtti felmérés során 50-50%-ban jelennek meg, akik 8-10 és 10-12 órát dolgoznak, addig a mostani kutatás (2007) során 61%-ra nőtt a „csupán” 8-10 órát teljesítők száma, és 32%-ra csökken a napi 10-12 órás munkavégzés aránya. Úgy véli, hogy

ugyanannyi a feladat, de kevesebb idő alatt végzik el, amely hatékonyabb munkaidő-szervezést, megváltozott vezetői módszereket és mások hibájából való tanulást tükrözi.

A mérleg másik oldalán szerepel a **magánéleti elfoglaltságokra fordított idő**. Erre **legtöbben** (32,0%) **napi 3-4 órát**, illetve 1-2 órát szánnak (28,2%).

Kérdés, hogy vajon a ténylegesen ezekre szánt idő mennyiben tér el attól, amit megfelelőnek tartanának. Az átlagos **ideális** munka részaránya 47,1%, magánélet 48,94%; legtöbben 50-59% közé sorolják az ideális munka-magánélet arányát. Szélsőséges esetek is megjelennek, ahol a munka-magánélet aránya 30:70, 20:80, illetve fordítva. A korrelációs számítás **kapcsolatot** mutat az **ideális magánélet arány és munka-magánélet fontossága között** (értéke 0,161).

Fontos, hogy a munkavállalók **mennyire tudják mindezt jelenlegi munkahelyükön megvalósítani**. Ezért érdemjeggyel értékelték a szervezetet. A válaszok átlaga 3,55, tehát a legtöbben jónak minősítik a munkahelyüket ebből a szempontból. Biztató, hogy a **válaszadók** több, mint **fele** (52,1%) **jónak vagy kiválónak értékeli** az összehangolás lehetőségét.

A korrelációs számítást elvégezve a **munkahely értékelése** több tényezővel mutat **kapcsolatot**. Legerősebb korreláció (értéke 0,813!) azzal látható, hogy **családbarát-e a munkahely**. Ennek értelmében, ahol ez elmondható, **ott a munka-magánélet összehangolását a nők jeles-jó-közepes** érdemjeggyel jutalmazták; aki esetében nem családbarát, elégtelen és elégséges osztályzattal. Hasonló összefüggés mutatható ki a **jelenlegi munkahellyel való elégedettség**gel (értéke 0,580): a munkájukkal elégedettek számára a **munkahelyük közepes, jó, jeles értékelést kap**, míg az elégedetlen munkavállalók elégtelen, elégséges érdemjeggyel értékelik a céget e tekintetben. Közepes erősségű korreláció látható még a **nők beosztásával** (értéke 0,368), és gyenge kapcsolat **az iskolai végzettséggel** (értéke 0,134).

A megkérdezett munkavállalók **többsége** (53,2%) **számára alkalmanként merül fel** összehangolási nehézség. Mindenképpen pozitív, hogy 20,8% számára **jelenleg nem jelent problémát az összeegyeztetés**.

A korrelációs számítás e kérdésnél is összefüggést jelez az előző kérdés elemeivel. Így szintén **erős kapcsolat** jellemző (értéke 0,740) azzal, hogy **munkahelye családbarát-e**: ahol ez elmondható, **ott vagy nem probléma az összehangolás vagy alkalmanként merül fel**; ahol nem családbarát a munkahely, ott gyakran merül fel az összeegyeztetés nehézsége. **Közepes erősségű kapcsolat** jellemző **a munkával való elégedettség**gel (értéke 0,561) és a **beosztással** is (értéke 0,402). Utóbbi esetében az alsóvezetők többségének gyakran okoz nehézséget, a többi beosztásnál alkalmanként. Gyenge szorosság jellemző (értéke 0,117) az

iskolai végzettséggel: felső- és középfokú végzettségűek számára alkalmanként, az **alapfokú tanulmányokkal rendelkezők** esetében alkalmanként vagy egyáltalán **nem probléma**.

Célszerű megnézni, hogy miben **nyilvánul meg az összehangolás nehézsége**. **Legtöbb nőnek** (39,6%) a hosszú munkanapok **jelentik a problémát**, valamint a **sportra, fizikai aktivitásra jutó kevés idő** (32,6%). Ugyanakkor a **rugalmatlan munkaidő** és a leépítések miatti megnövekedett munkavégzés (18,9%) is tükrözi az egyenlőtlen munka-magánélet arányt. Emellett a bizonytalan munkahely, vezetők hozzáállása, megoldatlan gyermekfelügyelet és az állandó nyomás is problémát okoz. Meg kell jegyezni, hogy **18,2%** úgy véli, hogy szerencsés, mert **számukra ez nem jelent nehézséget**.

Ha nem tudják összehangolni a munkahelyi és magánéleti teendőiket, a legtöbb nő (46,6%) emiatt **nem tud sportolásra és más magánjellegű tevékenységre időt szakítani**. Sokak (46,6%) számára fáradékonyság, **kimerülés** a következmény, míg probléma az is, hogy többen (38,6%) **nem tudnak elég időt a családjukkal tölteni**. Sajnálatos, hogy a megkérdezettek harmada stresszes, depressziós emiatt. Többek (21,4%) nem tudnak elegendő időt fordítani baráti kapcsolataikra. A munka minőségére is kihat ez a probléma (8,5%), sőt fizikai tüneteket (pl. fogyás, álmatlanság, rosszullét) is okozhat. Ezek az eredmények összhangban állnak a Community Business 2009-es wlb-felmérésének¹⁷² eredményével. Aszerint a válaszadók $\frac{3}{4}$ -e esetében teljesül az, hogy ha nem tudják egyensúlyba hozni a teendőiket, annak közvetlen és közvetett hatásai is vannak, mind a munkára, mind a magánéletre nézve. 53,4% elnyúlt fáradtsági szintről, álmoságról számol be, ami a saját felméréshez hasonlóan itt is komoly gondot jelent. 40,8%-nak nincs idő családjára és partnerére – szintén egybevág a saját kutatási eredményekkel. A megkérdezettek harmadánál álmatlanság, fogyás következik be. A kutatás szerint 10-ből 3 fő még kedvezőtlen gazdasági helyzet ellenére is elhagyná a céget, ha olyan munkahelyet találna, ahol a wlb megvalósítható. A felmérés – mivel a gazdasági válság idején történt – vizsgálja, hogy a témának mennyire van ekkor aktualitása, és az eredmény, hogy ilyen kritikus helyzetben is a vezetők, illetve a munkahelyek 42,7%-a számára fontos a wlb, 25%-uk szerint kiemelten kell erre figyelni.

A **kettős teher** elemzésével kapcsolatban korábban, más kutatók által vizsgáltak is elemzésre kerülnek. Elmondható, hogy hetente jellemző, hogy a **kimerítő munkavégzés miatt az otthoni feladatokra már nincs energia**. A legtöbb nő életében havi szinten jelenik meg, hogy **a munkahelyen eltöltött sok idő a családi életre kedvezőtlenül hat**. Ennek ellentéte

¹⁷² 2005-től történik, 1013 fős (15évnél idősebb teljes munkaidős) minta (The State of Work-Life Balance in Hong Kong Survey, Assessing the Impact of the Economic Downturn, 2009 Summary of Research Findings)

(**családi problémák hatása a munkavégzésre**) ritkán merül fel a legtöbb válaszadó életében. Ezt erősíti, hogy a legtöbb nőnél **szinte soha nem jellemző**, hogy „Nem tudom rendesen ellátni a munkámat, mert fáradt vagyok az előző napi sok otthoni teendő miatt”.

A **wlb-intézkedéseket** illetően az alábbi jellemzők, preferenciák láthatók:

- A **munkaidőre** vonatkozóan a legtöbb nő számára (40,3%) a **rugalmas kezdési és befejezési időpontok** és rugalmas munkaidő (36,9%) **érhető el**, legkevésbé pedig a munkaidőbank (8,5%). Ha tehetnék, a legtöbb nő (58,3%) a **túlmunka csökkentését választaná**, de emellett sokan preferálnák a munkaidő önkéntes beosztását, a rövidített munkahetet és a rugalmas munkaidőt is. Érdekes, hogy a **részmunkaidőt** választanák legkevésbé (29,4%), melyet megerősít az is, hogy 49%-nak **nem vonzó** lehetőség.
- A **munkavégzéssel** kapcsolatban a legtöbb nő számára (17,6%) **lehetőség van otthonról történő munkavégzésre**, ami azért is kedvező, mert ez a **többségük számára preferált** munkavégzési forma (53,2%). **Többműszakos munkavégzés és műszakok cseréje** a legkevésbé elérhető (4,2%), választási lehetőség esetén ezt favorizálnák legkevésbé (6,4%) és ezt a formát **utasítják el** legnagyobb számban a nők (82,4%). Sajnos meg kell jegyezni azt is, hogy a **táv munka**, de főleg **az állásmegosztás sem vonzó sokuk számára** (42,8% és 64,4%).
- A **szabadságolást** tekintve a **szülés utáni** (24,0%) és gyermekgondozási szabadság (22,0%) **szabadság érhető el** a legtöbb nő esetében. Legkevésbé fizetett karrierszünetre van lehetőség (4,2%). A szabadságolási formák tárházából legtöbben (71,0%) a **családi szabadságot választanák**, de emellett a speciális hosszú távú szabadsággal és az előbb említett, kevésbé elérhető fizetett karrierszünettel is többen élnének. **Legkevésbé a fizetés nélküli szabadság bővítése vonzó** (46,8%) és a magánéleti teendők miatti fizetés nélküli szabadságot sem választanák sokan (33,0%).
- A **juttatásokkal, szolgáltatásokkal** kapcsolatban a legtöbb nő számára **az orvosi ellátás, annak támogatása áll rendelkezésre** (22,9%), valamint más természetbeni juttatások (21,2%). Választás esetén a **sportlehetőségeket vennék igénybe és az egészséges életmód támogatását** (74,1%), de emellett az egyéb pénzbeni juttatásokat és gyermekintézményhez felhasználható anyagi támogatást is sokan kihasználnák. A hazai gyakorlatban kevésbé elterjedt vallásgyakorlási lehetőség és „magánéleti személyi asszisztens” iránt érdeklődnek legkevésbé (73,7% és 72,9%).

Ezen intézkedések egyik eredménye a csökkenő elvándorlás. Ha **nagyobb figyelmet szentelne a fentiekre a szervezet**, a többségnek (**68,0%**) egyértelműen **nőne az**

elkötelezettsége, bizonyítván bevezetésük értelmét. Korreláció látható a wlb fontosságával (értéke 0,129): azok lennének **elkötelezettebbek**, akiknek **nagyon fontos az összehangolás**.

A wlb megteremtésével kapcsolatos kérdések megválaszolása után arról vallanak, hogy **mit gondolnak** e törekvések **jövőbeli alakulásáról munkahelyükön**. Legtöbben (**54,0%**) pesszimisták, szerintük **nem lesz lényeges változás**. 22,5% sem bizakodó, hisz a munka az elsődleges. Csak kevesen (16,5%) számítanak pozitív változásra.

A wlb különösen fontos a (gyermekkel rendelkező) nők számára (87,5%). Az összehangolás nehézsége ritkán merül fel, ha családbarát a munkahely, illetve ha elégedett munkavállaló. Kedvező, hogy többségüknek csak alkalmanként merül fel probléma, leginkább a hosszú munkaidő miatt. Ha nem teljesül a wlb, nincs idejük sportolásra, családra, és kimerültek. Bizonyított az is, hogy a kimerítő munkavégzés rontja az otthoni élet minőségét. A nők számára a túlmunka csökkentése, otthonról történő munkavégzés, családi szabadság igénybe vétele és az egészséges életmód támogatása lenne vonzó; melyek révén nőne lojalitásuk. Ugyanakkor a legtöbben pesszimisták a jövőbeni változásokat illetően.

Ha a munkavállalók össze tudják hangolni munkahelyi és magánéleti teendőiket, az a **szervezetek** számára is előnyös. A munkaadóknál elérhető intézkedések az alábbiak:

- A **munkaidővel** kapcsolatban **legjellemzőbb a rugalmas kezdési és befejezési időpontok és rugalmas munkaidő (57,7%)**. A munka és magánélet összehangolását segíti továbbá a részmunkaidő (32,7%), kevesebb túlmunka (25,0%) és rövidített munkaidő (23,1%) is. Alig jelenik meg a munkaidőbank, ügyeleti rendszer, pontos munkaidő-beosztás, törzsidő alapú számítás és munkaidő-kedvezmény. Ilyen jellegű **intézkedések nem jellemzőek 4 szervezet (7,7%) esetében**. Érdekesség, hogy **sehol** sem ajánlják fel az **iskolaévvvel megegyező munkaévet**.
- A **munkavégzéssel** kapcsolatos intézkedések közül az **otthonról végzett munka a leggyakoribb (40,4%)**. Emellett a műszakcserére és távmunkára is többeknél van lehetőség (28,8% és 26,9%). Az állásmegosztás jelenik meg legritkábban (5,8%). Ezen **intézkedések egyike sem jellemző 7 szervezetnél (13,5%)**.
- A **szabadságolással** kapcsolatban a **magánéleti teendők miatt kivehető fizetés nélküli szabadság áll rendelkezésre a legtöbb esetben (63,5%)**. Emellett gyakori a szülés utáni (46,2%), rendkívüli élethelyzetekre speciális rövid távú (38,5%) és gyermekgondozási szabadság (34,6%), valamint fizetés nélküli szabadság bővítése (32,7%). A meghosszabbított szülési, és családi szabadság is megjelenik, és elvértve

kutató szabadság, fizetett karrierszünet és rendkívüli élethelyzete hosszú távú szabadság is előfordul. Egyéb megoldás között a rekreációs szabadság is szerepel.

- A wlb-t elősegítő **juttatások, szolgáltatások** közül leggyakrabban **egyéb természetbeni juttatások érhetőek el** (55,8%), valamint **oktatás** (46,2%), orvosi ellátás és annak támogatása (40,4%). A magánéleti személyi asszisztens és a vallásgyakorlás támogatása sehol nem jellemző.

Elmondható, hogy **a legtöbb szervezetnél** (53,8%) az utóbbi 5 évben **egyre hangsúlyosabbá vált a wlb-re vonatkozó igény**, ami a jövőben fontos **megtartó erő** lehet. 40,4% szerint lényeges változás nem várható, míg elvétve (5,8%) a munkavállalók nem tartják lényegesnek. Ha **felborul az egyensúly**, leginkább **a munka minőségén vehető észre** (86,5%), **fáradtabbak a munkavállalók** (69,2%) és **magasabb a hibázási arány** (57,7%). Kedvezőtlen hatással van a családi életükre (51,9%) és saját egészségükre (44,2%) is. Mindez több betegszabadság kivételét is jelenti sok esetben (42,3%). Ezek mellett következményként megjelenik a munkamánia és a munkavállalók közötti feszültség is egy-egy cég esetében.

A munka-magánélet konfliktusával kapcsolatban ismert **állítások** is elemzésre kerülnek. Majdnem mindenki (**92,3%**) teljesen egyetért abban, hogy **a kiegyensúlyozott munkavállaló a munkájában is kiegyensúlyozott**. Ezt erősíti az a 41 szervezet (78,9%), aki egyetért azzal, hogy **„A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja”**, és többnyire nem ért egyet azzal, hogy **„Első a feladat, az ember másodlagos”** (36,5%). A megkérdezettek részben gondolják úgy, hogy az otthoni problémákat zárja ki a munkavállaló a munkavégzés során (38,5%), illetve, hogy a megbízható munkatárs mindig álljon rendelkezésre (42,3%). (Diagram: 42. Melléklet)

Közepes korreláció mutatható ki **„A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja”** állítás és

- a **családbarát intézkedések megtartó ereje** között (értéke 0,447),
- a **családbarát intézkedések munkaadói márkát javító hatása** között (értéke 0,445),
- a **családbarát szemlélet jövőjét optimistán látók** között (értéke 0,540).

A wlb szervezetbeli fontosságát befolyásolhatja, hogy a válaszadó saját életében miként érvényesül az összehangolás. Számukra a **munka és magánélet ideális aránya** kb. fele-fele (50-59%): az átlagos ideális munka arány 50,47%, míg a magánélet 49,6%.

A munka-magánélet összehangolását a válaszadók harmada (26,9%) fontosnak, és a **legtöbben** (71,2%) **kiemelkedően fontosnak tartják** azt. Az erről való vélekedés több korábbi állítással is összefügg.

- Közepesen erős a kapcsolat (értéke 0,322) a szervezet tulajdonformájával: **legkevésbé a magyar többségi tulajdonú szervezetek számára fontos** az összehangolás.
- Szintén közepes a korreláció a **családbarát intézkedések megtartó erejével** (értéke 0,525!): akik lényegesek tartják a munkavállalók elkötelezettségében, ők többnyire a munka-magánélet **összehangolásának** szerepét is **teljes mértékben fontosnak** vélik.
- A branding-gel is közepes szorosság mutatható ki (értéke 0,550!): a szervezet minél inkább úgy véli, hogy a **családbarát intézkedések javítják a munkaadói márkát**, annál inkább **kiemelten kezeli az összehangolás kérdését** is.
- Legerősebb kapcsolat (értéke 0,597!) a **családbarát szemlélet jövőjével** mutatható ki. **Mindenki** – függetlenül attól, hogy pesszimistán vagy optimistán tekinti a családbarát munkahelyek jövőbeli szerepét – többnyire **úgy gondolja, hogy nagyon fontos e két terület összehangolása**. Legnagyobb mértékben azok osztják ezt, akik lassú fejlődést prognosztizálnak.

Összevetve a munkaadók és munkavállalók esetében jellemző gyakorlatokat, sok hasonlóság tapasztalható. (54. Melléklet)

A wlb-t a szervezetek 71,2%-a kiemelkedő fontosságúnak tartja. Ha nem fordítanak rá kellő figyelmet, csökken a munka minősége és nő a hibaarány. Úgy látják, hogy a munkavállalók számára egyre fontosabbak ezek az intézkedések, mely a jövőben fontos megtartó erő lehet. Emellett versenyelőnyt is jelenthet a munkaadói márka javítása miatt, és úgy vélik, hogy a családbarát szemlélet (így a wlb is) egyre fontosabbá válik.

3.3.6 Atipikus foglalkoztatás

E kérdéscsoportban a szervezetek négy, a munkavállalók hat kérdés keretében fejtik ki véleményüket a rugalmas versus hagyományos foglalkoztatásról. (45. és 55. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 61. és 68. Melléklet)

A rugalmas foglalkoztatás előtt érdemes megvizsgálni, hogy a **szervezetek és munkavállalók miként vélekednek a hagyományos munkarendről**. A kérdés nyitott, kvalitatív jellegű. A két csoport válaszai **hasonlók**: leginkább a **kiszámíthatósághoz és tervezhetőséghez kötik**.

Az **52 vállalat** közül

- legtöbben (26,9%) azt jelölik meg, hogy **tervezhető a munkaerő**.
- negyedük a **munkatársak rendelkezésre állását**, biztosítható team munkát, adminisztratív és karbantartói időt, munkavégzés feletti **kontrollt** említi.
- 23,1% számára a **kiszámíthatóság**, ezáltal a **stabilitás** a legnagyobb erénye.

- többeknek előny, hogy **megkövetelhető**, elfogadják a munkavállalók, és mindenkire vonatkozik (3,8%).
- ugyanennyien emelik ki, hogy jó morált, kohéziót jelent a szervezetben. Hangsúlyozzák azt is, hogy „*ritmikus, az életvitelbe illeszkedő*” (melyet sok munkavállaló is megjelölt válaszként), „*a munka biztosan elvégzésre kerül, nem csúsznék abba a hibába, hogy halogatok és az utolsó pillanatban meg megszakadok*”.
- **5,8%** azonban **semmilyen előnyét nem látja**.

Kapcsolat mutatható ki a válaszok és a **középvezető beosztása között** (értéke 0,426). Ez alapján az látható, hogy míg a pénzügyesnek a **rendelkezésre állás** és kontroll a leglényegesebb, addig a **HR-es számára fontos még**, hogy a kötött munkarenddel **tervezhető a munkaerő**. A többi területen dolgozók (gazdasági, kereskedelem, logisztika, oktatás) számára a kiszámíthatóság, stabilitás a lényeg. Szintén **közepes a kapcsolat a családi állapottal** (értéke 0,428). E szerint a házas és elvált válaszadóknak a tervezhetőség, biztonság a munka elvégzésére a legfontosabb, míg az egyedülállók számára semmilyen előnyt nem jelent a kötött munkarend. Garai-Juhász (2007a:15) vizsgálatai szerint a teljes munkaidős foglalkoztatás mellett szól az is, hogy jobban lehet terhelni a munkavállalókat, és munkájukat összehangolni az atipikus foglalkoztatással ellentétben.

A **munkavállalók** közül

- legtöbben (26,5%) szintén a **kiszámíthatóságot** tartják fontosnak,
- melyet a **tervezhetőség** – munka és magánélet terén egyaránt – követ (21,6%).
- 21,2% azért kedveli, mert **fix a kezdési és befejezési időpont** („*nem viszünk haza munkát*”), **nincs túlóra**, műszakozás, fix a bér. Többen hangsúlyozzák a szabad délutánok, hétvégék és ünnepnapok fontosságát.
- 7,8% szerint szervezettséget, **biztonságot**, állandóságot, napi rutint jelent, keretet ad a mindennapjaiknak, **rendszeres életvitelt** biztosít („*Magának a munkavállalónak is ad egy keretet, főleg a rossz időgazdálkodóknak*”). Könnyebb ütemezni a mindennapokat, lehet hozzá alkalmazkodni, nem töri meg a napot. („*Emberi kapcsolatokkal összeegyeztethetőbb*” „*kialakul egy állandó napi rutin, az étkezések időpontja kb. állandó*”).
- 1,9% a bölcsődék, óvodák, iskolák, hivatalok azonos **nyitva tartási idejét** hangsúlyozzák, így behatárolható a gyermekfelügyeletet, és odaérnek érték időben.
- Néhányan (1,7%) nem magánélet, hanem **munka szempontjából** közelítik meg; kiemelik, hogy elérhetőek a kollégák, javul a morál – mely a vállalatok véleménye is

volt. „Külső és belső ügyfeleim mindig tudják mikor érhetnek el”, „Állandó, kollektíva, közösségélmény, egységesség”, egyenletes terhelés, egyszerűbb közlekedés, kollégákkal összehangolt bejárás, a biztos információáramlás is megjelenik.

- Négy válaszadó (0,8%) számára a **megszokás** a domináló, hiszen mindig is ilyen munkaformában dolgozott és nem is akar ezen változtatni, míg mások az egyensúlyt emelik ki („van határ a munka és magánélet között”, „biztosabb tervezés a munkában és magánéletben egyaránt”, „az emberi szervezet bioritmusa beállhat”).
- A fentiekkel ellentétben sokan (12,3%) úgy vélik, hogy **semmilyen pozitívumot** nem jelent, főként a kötöttség és rugalmatlanság miatt. Egy határozott vélemény szerint: „Nincs túl sok előnye, ezt már kutatások is bizonyították.”

A válaszokat tekintve van, aki egyszerűen fogalmaz („ez a normális”), míg komplex válaszok is előfordulnak („A nap pontosan betáblázhatóvá válik a fix munkarendnek köszönhetően. A napi 8 órás munkarend könnyen teljesíthető és kimerülés nélkül nyújthatja az ember a maximumot.”).

A válaszadók között tehát **két ellentétes tábor** látható abban a vonatkozásban, hogy a fix munkaidő tényleg fix-e. Többen (32 fő) mondják, hogy nem kell hazavinni a munkát, szabadok utána, tudnak a magán- és családi életükre koncentrálni:

- „általában 8 óráig is tart”,
- „nincs túlmunka”,
- „Ha lejár a munkaidő, akármennyi munka is van, feláll az ember”,
- „mindig hazaérek a megszokott időpontban”,
- „nem töri meg, nem húzza szét a napot”
- „Egy átlagos napon 4 órákor biztosan befejezem a munkát, így ezután már felszabadultan tölthetem a napot.”,
- „már nem kell este vagy hétvégén otthon dolgoznom”,
- „a fix kezdési és befejezési időpontok miatt rendszer alakult ki az életemben”,
- „A munkaidő letelte után az ember elhagyja az irodát, műhelyt stb. és másnapig nem kell dolgoznia.”,
- „8 órai munka után nem kell foglalkozni a munkával”,
- „Nem viszek haza munkát”,
- „Délután négykor feláll az ember, ha végzett a teendőivel, ha nem.”,
- „Nemcsak az eleje fix, de a vége is”,
- „Ha a dolgozó „letette” a nyolc órát, utána biztosan nem kell a munkájával foglalkoznia.”
- „Fix pont az életemben. Majdnem mindig tudom, hogy mikor jövök haza.”,
- „Tisztában vagyok vele, hogy mettől meddig tart a munkaidő, és utána koncentrálni tudok a magánéletemre”,
- „A nap pontosan betáblázhatóvá válik a fix munkarendnek köszönhetően. A napi 8 órás munkarend könnyen teljesíthető és kimerülés nélkül nyújthatja az ember a maximumot.”

- „Van vége a munkaidőnek”,
- „Lehet nem kapcsolnám be a gépet otthon, és nem olvasnék szakmai iratokat, jogszabályokat”.

Ugyanakkor a válaszadók másik csoportja ennek az ellentétét állítja, miszerint:

- „8 óra=8óra lenne, akkor tervezhetőbb”,
- „számomra nincsenek előnyei, soha nem tudom mikor megyek haza a munkából”,
- „nem érvényesül a fix befejezés”,
- „Hiába volt kötött 8 órás a munkahelyem, mégis tovább bent kellett sokszor maradnom”,
- „Fix befejezés – már ha betartják”
- „Sosem volt részem sehol csak 8 órát dolgozni...”.

Látható tehát, hogy teljesen **egységes vélemény nincs**, ugyanakkor a többségnek inkább kedvező a hagyományos munkarend.

Külön kérdés a **munkavállalók** számára, hogy **mennyire ismerik az atipikus foglalkoztatási formákat**. **Kedvező**, hogy a **nők több, mint fele (59,3%-a) tisztában van velük**. Közel azonos a teljesen eltérő véleményt osztók aránya: akik ismerik és jelenleg is ilyen formában dolgoznak (9,3%), illetve akik még nem hallottak róla soha (11,2%).

Korreláció látható a **beosztással** (értéke 0,164) és **foglalkoztatási formával** (értéke 0,213). Mindegyik foglalkoztatási formában és beosztásban ismeri a válaszadók nagyja; és leginkább a saját vállalkozással rendelkezők dolgoznak ilyen formában.

Az egyik leglényegesebb, hogy **milyen rugalmas foglalkoztatási formák érhetők el**. A szervezeteknél és munkavállalóknál tapasztaltak több hasonlóságot is mutatnak. (60. Melléklet) Azonos, hogy a **rugalmas munkaidő és részmunkaidő a leggyakrabban megjelenő formák**.¹⁷³ Mindkét esetben a távmunka szerepel második helyen.¹⁷⁴ A szervezeteknél a munkaszervezési formák közötti átmenetet (17,3%) az időszakos munka végzése követi. Néhol elérhető a sűrített munkahét és sűrített munkaidő, és mindössze egy szervezetnél van állásmegosztás. A nők 12,5%-a számára elérhető az időszakos munka, ezt követi a rövidített munkaidő és munkahét, illetve a munkaszervezési formák közti átmenet. Szintén az állásmegosztás jelenik meg legkevésbé. A szervezetek 17,3%-a és a nők 26,5%-a esetében nem érhető el a rugalmas foglalkoztatás, mely jól tükrözi a hazai elterjedést is.

A DGS Global kutatása¹⁷⁵ vizsgálja, hogy mennyire ismerik a szervezetek e foglalkoztatási formákat. Az eredmény alacsony szintet jelöl: a 349 szervezet fele ismeri, és 29% alkalmazza. A kutatás kifejezetten aggasztónak tartja, hogy a válság után mindössze 4% gondolkodik, hogy alkalmazza azokat, ami megerősíti a kutatásnak azon eredményét, hogy az elbocsátás

¹⁷³ Előbbi a szervezetek 57,7%-ánál, a nők 43,0%-ánál; utóbbi pedig a szervezetek 51,9%-ánál, a nők 32,2%-ánál érhető el.

¹⁷⁴ A szervezetek 26,9%-a, a nők 12,9%-a számára elérhető.

¹⁷⁵ VÁLSÁGKEZELÉSI KUTATÁS, Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?(2009:20)

jobb megoldásnak bizonyul. A cégek leginkább a részmunkaidőt ismerik és alkalmazzák (57%). Ezt erősíti Székely (2009) előadása is, hiszen a nagyvállalatok az átmeneti részmunkaidős foglalkoztatás támogatását és az éves rugalmas munkaidőkeret biztosítását igénylik leginkább a válság után. A rövidített munkahetet negyedük nem ismeri. Megemlítendő a távmunka helyzete: a válaszadók nagy része (66%) elzárkózik ennek alkalmazásától a jövőben is. A fentiek alapján kijelenthető, hogy az **atipikus foglalkoztatás** térnyerése ellenére mégis **gyerekcipőben jár még az ország** e tekintetben.

Azok a szervezetek, akik **nem alkalmazzák a rugalmas munkavégzési formákat**, legtöbb esetben (9,6%) a **kötött munkarend** és a **szolgáltatás jellege** (5,8%) miatt teszik. 2 esetben az **ügyfélfogadási idő** miatt, egy-egy esetben pedig a többműszakos munka, közlekedési nehézségek, megrendelés nagysága, megszokás rejlik emögött, illetve az, hogy a munkavállalóknak nincs rá igénye. Az egyik szervezet véleménye¹⁷⁶ rávilágít a legfontosabb gátaakra: a kényelem és konfliktus felvállalása.

Fontos, hogy mind a **munkavállalók**, mind a **munkáltatók** maguk fogalmazzák meg, hogy **milyen előnyökkel jár számukra a rugalmas foglalkoztatás**, ezért nyitott a kérdés. A szervezetek 82,7%-a alkalmaz atipikus foglalkoztatási formát a következő előnyök miatt:

- Legtöbbjük (23,1%) HR oldalról közelíti meg: **elégedettebb munkavállalók**, nagyobb lojalitás, csökkenő fluktuáció, kevesebb hiányzás és betegállomány, teljesítményarányos juttatás, az emberi erőforrás optimális felhasználása.
- Közel ugyanennyien (21,2%) a **munkavégzés hatékonyságát** emelik ki, valamint a feladatcentrikusságot („*Személyre szabott, „a munka és a munkavállaló jobban megfeleltethető egymásnak”.*“)
- 15,4% a **rugalmasságot** (mindkét fél számára) hangsúlyozza.
- 13,5% említi, hogy emellett **összhangba hozható** a munkavállaló **magánéleti és munkahelyi teendői**, és **segít a visszailleszkedésben is**.

Számomra meglepő, hogy harmaduk munkavállaló felől közelít, fókuszálva arra, hogy több idő jut a gyerekére; többen kiemelik, hogy a magánéleti feladatokat könnyebben megoldja így a dolgozó. Két munkaadó kiemelten ebben látja a rugalmas foglalkoztatás előnyét.¹⁷⁷

- Mindössze egy szervezet (1,9%) emeli ki a **költséghatékonyságot**.

¹⁷⁶ „*Véleményem szerint megfelelő szervezéssel megoldható lenne nem hagyományos foglalkoztatási forma, de vezetőink talán túl nagy feladatnak ítélik meg az ehhez szükséges átszervezést, és nem óhajtják vállalni az esetlegesen ebből adódó személyi konfliktusok kezelését*”.

¹⁷⁷ - „*a szabadon felhasználható időbeosztásnak köszönhetően a munkatárs tervezi meg a beosztását, aminek köszönhetően a fontos pillanatokban mindig a család rendelkezésére tud állni*”.

- „*dolgozók feladatainak, személyiségének, magánéletének összehangolását lehetővé teszi: kreatív és projektes szellemi munkakörökben ez a feltétele, h a dolgozóra számítani lehessen*”.

- A Win-win szituáció, szélesebb munkavállalási alkalmazási lehetőségek, alkalmazkodási készség fejlesztése, feszültségmentes légkör is említésre kerül.

Balázs-Veres (2009), a Hewitt Associates munkatársai úgy látják, hogy a gazdasági válság közepette a rugalmas munkarend kifejezetten elősegítheti a kulcsemberek megtartását, ösztönzését, ami különösen fontos a motivációt veszített tehetségek megtartásában.

A megkérdezett **nők** számos pozitívumot emelnek ki:

- Legtöbben (32,2%) a **munkavégzés és magánélet összhangját** tartják előnyösnek. A **minőségi családi élet** fontosságát a megkérdezettek negyede (24,2%) emeli ki; ekkor a gyermekfelügyelet és betegség esetén az ápolás sem jelent problémát.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - „gyermekeim életében minőségileg jobb részvétel (pl. ott lenni a fontos eseményeken)” - „A munkámat és a családi életemet jobban tudnám egymáshoz hangolni, és így mindenhol hatékonyabb lenne a ténykedésem, kevésbé lenne kimerítő” - „időben és idegesség nélkül ott lennék a gyermekeimért” - „családi okok miatt is megmarad az állásom” - „el tudnám intézni magánéleti ügyeimet, tudnék alkalmazkodni gyermekeimhez, jelen tudnék lenni fontos eseményeken” - „saját időbeosztás, flexibilis: a család igényei, bajai szerint változik, saját erőm szerint intenzív v. lazább” - „lekiismeretfurdalás nélkül végezhetem az otthoni feladataimat is” |
|--|

Tésits (2004:18) kutatása is igazolja, hogy akiknek fontos a magánéletük és a hagyományostól eltérő preferenciákkal rendelkeznek, ők választják e foglalkoztatást.

- Harmaduk számára (27,8%) a **rugalmasság** a legkiemelkedőbb pozitívum.
- 13,3% a **saját időbeosztás**, így **hatékony időgazdálkodás** fontosságát említi („magam osztom be az időmet, és a munkához lennék kötve, nem a munkaidőhöz”. és „ha a munkavállalónak van annyi szabadsága, hogy eldöntheti, az adott munkát hol és mennyi idő alatt tudja elvégezni”). Többen racionálisan, **ésszerűen** vélekednek:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - „nem kell ott ülni, ha nincs mit csinálnom” - „kevesebb irodában töltött óra, de akár ugyannyi munka” - „A munka elvégzése a lényeg, nem a munkaidő eltöltése” - „mert el tudnék intézni minden ügyes-bajos dolgot, nem kéne ott ülni, ha nincs mit csinálnom” - „mindig az épp prioritást élvező feladatokat teljesíthetem” |
|--|

- Néhányan (5,5%) a **munkavégzés** szempontjából közelítik a kérdést:
 - Ésszerű, feladatcentrikus munkaszervezés
 - Rugalmasabb, hatékonyabb munkavégzés

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - „Nem vagyok beszorítva a 8 órás munkaidőbe, mégis dolgozhatok és így lehet jövedelmem.” |
|---|

- „rugalmasság, csoportosíthatóság, otthonról végezhető munka, ahol az elvégzett munka és mennyisége és minősége fontos a ráfordított idő mellékes”
- „Ha a munka el van végezve, nem kérik számon, hogy miért nem megyek be reggel nyolcra, és miért távozom esetleg már délben.”
- „némi szabadságot, rugalmasságot ad a munkavállalónak. A lényeg, hogy a munka kész legyen, nem az a kérdés, mikor és milyen körülmények között. Ez némi könnyebbség a munkavállalónak”
- „Rugalmas, nem a magánéletet kell a munka köré szervezni, hanem lehetséges fordítva”
- „részben a magam ura vagyok, de van kötelezettségem, mely irányt szab a mindennapoknak”

- o Utazási idő és a „kötelező udvariaskodási körök” megtakarítása

- „Napi két óra ingázás elkerülése”
- „a szabadságérzet és a fölösleges körök (utazás, öltözködés, munkahelyi udvariaskodás) elkerülése”
- „önálló munkabeosztás, önálló feladatvégzés, formális közösségek hátráltató tevékenységének kihagyása”

- o Egyénre szabott munkaterv, így a személyes kapacitás jobb kihasználása. A munkahely "alkalmazkodik" a munkavállalóhoz.
- o Motiváló, kevésbé merev, unalmas munkanapok, nagyobb munkakedv
- o Kevesebb stressz („kevesbé fárasztó, több pihenési lehetőség (fizikai és pszichikai egyaránt)”, „nincs reggeli kapkodás”)
- o Könnyebb reintegráció kisgyermekes anyáknak, lehetőség a fokozatos visszatérésre, „Nem fokozódik a munkanélküliség”, „több munkaerőt tud bevonni a munka világába.

- 5,1% szerint a **szabadság érzése, a választás lehetősége** a legfontosabb.

- „a saját munkámban a teljes szabadnap”
- „nincs feszültség az el nem végzett feladatok miatt, ténylegesen arra fordítható az otthon töltött idő, amit a magánélet megkíván és a munkaidő, amit az ottani feladatok megkívánnak”
- „változatosság, folyamatos fejlődés, önképzés, **megnyugvás**, hogy mindenre jut idő”
- „**alkalmazkodik az egyéni sajátosságokhoz, lehetőséget biztosít arra, hogy az ember a legjobbat hozza ki magából úgy hogy közben gyarapodik is, tehát pl. képezi magát, jobban odafigyelhet az egészségére, több időt tölthet a családjával**”
- „kevesebb idegesség, kapkodás, jut idő mindenkire/mindenre, aki/ami fontos a munkán kívül”
- „A különböző élethelyzeteknek, a családok igényeinek jobban megfelel, szerintem sok esetben **gazdaságosabb** is lehet a **munkáltató számára.**”
- „Kipihenhetem magam, ha szükségem van rá és **stresszmentesen**, magam oszthatom be az időmet (természetesen, ha szükséges, 14 órát is dolgozom, viszont másnap saját ügyeimet is intézhetem, nem zár be az orrom előtt a bank ill. nem kell szabadságot kivennem.)”
- „Szeretnék majd dolgozni, és szükségünk lesz a keresetre is, de ugyanakkor szeretnék a gyerekeimmel a lehető legtöbbet lenni. Én szeretném őket felnevelni, és nem az utcára szeretném bízni őket.”

- „az egyéni lehetőségekhez, élethelyzetekhez alkalmazkodva sokkal jobban kihasználhatóvá válik a személyes kapacitás, így hatékonyabb, az egyén számára pedig több sikert, kompetencia érzést ad.”

- A **humánus, emberbarát** megközelítést is fontosnak tartják (4,9%), hiszen **kiegyensúlyozottabb**, élvezhetőbb életet, rendezett magánéletet nyújt, melyben meg tudják élni a hétvégéket, ünnepeket. **Szabadságot**, kötetlenséget jelent (időben és helyben), függetlenséget, autonómiát, nagyobb mozgásteret („a saját időmmel való gazdálkodás szabadsága”, „Bizonyos fokú szabadságot biztosít. Legalább a munkaidő nem stressztényező”). Emellett van, aki **életszerűségében** látja előnyét, hiszen bármilyen helyzetben (továbbtanulás, másodállás, ügyintézés) ezt tartja elfogadhatónak, amely mellett az önmegvalósítás is elérhető. Az emberközeliséget is kihangsúlyozzák („Figyelembe veszi az Embert”, és „Mert inkább érezném magam embernek, mint most. Most inkább gép vagyok kicsit.”).
- A válaszadók 2,7%-a nem tartja előnyösnek; van, aki egyszerűen csak a kötött munkarendet preferálja, míg másnál a pénzkereset húzódik meg emögött.

A fenti előnyök tapasztalhatók a Siemensnél is a rugalmas munkabeosztás¹⁷⁸ bevezetése után. A munkavállalók maguk ütemezik a munkavégzést, a határidőket; mivel magánéletükkel nem ütköznek, elégedettebbek, jókedvűek és jobban teljesítenek; a bizalmi, informális kapcsolatokra helyeződik a hangsúly és a csoportmunka is hatékonyabb.¹⁷⁹

Fontos megnézni, hogy a munkavállalók számára **melyik rugalmas foglalkoztatási forma áll hozzájuk legközelebb** és miért.

Legtöbben (60,2%) a **rugalmas munkaidőt** választanák, az alábbi okok miatt:

- 19,3% szerint „**mint egy testre szabott öltözék**”, **egyéni igényekhez** igazodik, ami lehet család (óvodába/iskolába vitel), utazás (bejárás, hétfégi utazás), tanulás vagy más váratlan élethelyzet („Betegségek esetén sem esek ki a főnök kegyeiből”). Egy vezető pozícióban levő nő kiemeli karrierje és magánélete egyidejű megvalósulását.¹⁸⁰
- 14,2% a **kötetlenség, szabadság, rugalmasság** miatt preferálja, hiszen „(...) a saját magunk által beosztott idő felbecsülhetetlen érték”. Van, aki kiemeli, hogy saját maga ura, míg más abban látja előnyét, hogy önállóságra készíti.

¹⁷⁸ Az otthoni munkát, a rugalmas irodában vagy Business Centerben végzett munkát foglalja magában.

¹⁷⁹ Rugalmas munkabeosztás a Siemensnél (2006:80-85)

¹⁸⁰ „Jobban alkalmazkodhatnék a magánélethez, vezetői pozíciómat, fizetésem jelenlegi szintjét meg tudnám tartani. Számomra fontos a karrier is, és jelenleg elért szakmai eredményeimet csak ezzel a módszerrel tudnám megtartani illetve tovább fejleszteni”.

- Néhányan (1,7%) a **praktikusabb munkavégzést** tartják fontosnak: lehetőség van az üresjáratok kiküszöbölésére¹⁸¹, saját feladatbeosztásra¹⁸², hatékony időgazdálkodásra („*Ha jól szervezem, jó időben lehetek jó helyen*”), feladatorientált munkavégzésre („*egyres célfeladatokra jobb koncentrációs lehetőség lenne*”). Van, aki egyszerűen úgy gondolja: „*szerintem csak így lehet normálisan munkát végezni*”.
- A **tervezhetőség** miatt koordinálható életet biztosít, kiegyensúlyozottá tesz, a munka és magánélet közötti egyensúly könnyebben megtalálható és „*így az emberi is fontos*”. Más a **magasabb komfortérzet** miatt preferálja.¹⁸³

Bevezetése mellett szóló fenti érveket igazolja az élet- és munkakörülmények javítása érdekében végzett, munkaidőre vonatkozó felmérés¹⁸⁴ is: a munkavállalók képesek a magánéletet és munkahelyet jobban kombinálni, a munkaidő a munkaterheléshez, munkamennyiséghez igazodik, csökken a fizetett túlórák száma és az ingázási nehézség is.

Az ideális atipikus formák között második helyen a **táv munka** szerepel (29,5%):

- Legtöbben (6,3%) kihasználják, hogy **más, otthoni teendők mellett tudnak dolgozni**¹⁸⁵, saját időbeosztásuk van¹⁸⁶, amely nehéz élethelyzetekben nyújt segítséget („*beteg a férjem*”, szülők és gyerekek ápolása, „*Fizikai állapotom miatt*”).
- 5,9% **szeret és tud otthon dolgozni**, hatékonyabb a munkavégzés¹⁸⁷, amúgy is számítógépen dolgoznak, önálló a munkaszervezés, kevesebb a stressz.
- 4,0%-nak a **saját időbeosztás** lényeges, emiatt életvitelük kiegyensúlyozottabb, maximálisan össze tudják hangolni a munkahelyi és magánéleti teendőiket¹⁸⁸.
- 2,7% a bejárás csökkenésével járó **idő- és költséghatékonyságot** hangsúlyozza.¹⁸⁹
- A főállás melletti **pluszkereseti lehetőséget** jelent (0,8%). Emellett említik még, hogy: „*Egyesíti a legtöbb atipikus formát*” és „*számomra a legideálisabb*”.

A **rövidített munkahetet** 22,5% választaná, amit az alábbi tényezők indokolnak:

- 8,7% a **hosszú hétvégék** (vidéki látogatások), **több szabadidő és családi élet** miatt:

¹⁸¹ „*a jelenlegi munkakörömből fakadóan vannak időszakok amikor a 8 órás munkaidő kevés, és van olyan időszak mikor tényleg telik el a munkaidőm*”

¹⁸² „*mivel nem dolgozom másokkal, így bármikor megcsinálhatnám a feladataimat a napon*”

¹⁸³ „*Későbbi munkakezdés „élettani” okok miatt*”, „*Szívesen kezdek korán és megyek haza is korán*” és „*a feladatok elvégzése a lényeg, s én szívesen dolgozom éjjel, korahajnalban*”

¹⁸⁴ Riedmann et al. (2006:3-11): Working time and work-life balance in European companies 2004-2005

¹⁸⁵ „*Főhet a leves, mehet a mosógép miközben az ember pénzt is keres.*”, „*otthonról is lehetne dolgozni, többet együtt lehetnék a családommal, akik messze laknak*”

¹⁸⁶ „*Be lehet osztani, mikor végezze el az ember. (Pl éjszaka, amikor a gyerekek már alusznak...)*”

¹⁸⁷ „*Mert nincs a főnököm a közelben, aki árgus szemekkel vizsgálja a lépéseim, ezáltal zavarva engem, ami nagyobb hibalehetőségekkel járhat.*”

¹⁸⁸ „*Otthonról is megoldható, az utazási időt a gyerekekkel tölthetem, jobban szervezhető a munka, és a háztartás*”

¹⁸⁹ „*ha lesz gyermekem, szükségem lesz a keresetre, de nem valószínű, hogy megoldható a napi munkába járás*”

- „ha családos lennék, felértékelődne egy szabadnap jelentősége”
- „több nap maradhatna, amit a családdal el lehetne tölteni, vagy saját magamra tudnám fordítani, tanulásra, feltöltődésre”
- „pénteken, amíg a gyerekek óvodában, iskolában vannak, hétvégi bevásárlás, takarítás”

- 1,5% szerint a legjobb, hogy lehetőséget nyújt **pénteki ügyintézésre, háztartási munka elvégzésére.**¹⁹⁰
- Ugyanennyien a **hatékonyabb munkavégzést**¹⁹¹ említik és a következő heti felkészülést.
- Néhány nőnek (0,8%) **egyéb elfoglaltságokra** (másodállás, tanfolyam, iskola, önkéntes munka, szabadidős tevékenységek) is jutna ideje.
- Ketten a **költséghatékonyságot** emelik ki (kevesebb bejárási és gyermekfelügyeleti költség). Az egyik válaszadó a kollégái hozzáállása miatt preferálná.¹⁹²

Összességében elmondható, hogy **„Több idő jutna a családra, az emberi kapcsolatainkra, szórakozásra, amelyek által kiegyensúlyozottabbak és hatékonyabbak lehetnénk a munkában és a mindennapi életben.”**

Majdnem ugyanennyien (22,3%) a **részmunkaidőt** választanák, hiszen:

- 9,5% szerint **kisgyerek mellett ez ideális** munkavégzési forma.¹⁹³
- 2,8% vallja, hogy **több idő jut más magánéleti tevékenységekre** (sport, továbbképzés, egyetem, szabadidő, ügyintézés), így az önmegvalósításhoz hozzásegít.
- 1,3% a több lábbon állást támogatja, hiszen **több helyen részmunkaidőben** dolgoznak. Így nemcsak változatos munkavégzést tesz lehetővé, hanem lehetőséget is nyújt a megfelelő munka megtalálásához („*ebben dolgozom, több munkahelyen*”).

Emellett van olyan nő, aki a munkával járó feszültség miatt választaná¹⁹⁴, egy másik komplett indoklást fogalmaz meg.¹⁹⁵ Ez összevág Freyjel (2001a:410): a részmunkaidő kifejezetten hasznos családi kötelezettségek, képzések, önkéntes munka, szabadidős tevékenységek mellett, és átmeneti stádiumokban is (pl. munkába lépés, illetve onnan kivonulás idején).

¹⁹⁰ „házimunkák nem a családdal együtt töltött időre maradna”, „Így módom lenne arra, hogy többet legyek a családommal, és esélyem lenne végre utolérni magamat!!!”

¹⁹¹ Egyenletes munkanapok kialakítása, „mert péntekre elfárad az ügyfél is, én is”

¹⁹² „4 munkanap, 3 hétvége ideálisabb, jobb mint a részmunkaidő, mert annál a kollégák sosem értik, hogy te miért mész haza előbb és elvárják hogy igenis maradjál és dolgozzál, sőt még haragszanak is rád, szóval hiába dolgozhatnék részmunkaidőben. mások abszolút nem tolerálnák...”

¹⁹³ „gyerek mellett ez a legalkalmasabb”, „A gyermekemmel több időt tölthetné, kipihentebb lennék és türelmesebb lennék a családtagokkal”.

¹⁹⁴ „mert a munkám nagy idegi igénybevétellel jár, több ember helyett égünk egyszerre...”

¹⁹⁵ „család és mhely összeegyeztethető (8 órás munka mellett gyerekeket szerintem nem lehet gyerekeket ellátni. 8 órás munka mellett nem én látom el, hanem más (személy, intézmény...) a gyerek elsődleges színtere sokáig a család kéne hogy legyen; nagyobb gyerekek esetén is szükséges lenne, hogy hétközben is legyen lehetőség minőségi találkozásra. időráfordítás, befektetett energia nélkül nincs "eredmény".”

17,2% számára a **rövidített munkaidő** a megoldás, hiszen

- 6,8%-nak **több idő jut a magánéletre** (család, háztartás, sport, önmegvalósítás, hobbi, barátok, nyelvtanfolyam stb) és jobban be tudják azt osztani (pl. gyermekért elmenni, foglalkozni/tanulni velük, kevesebb gyermekfelügyelet kell stb). Van, aki úgy gondolja: „*szerintem családos nőnek a napi 6 óra munkaidő lenne az ideális*”.
- 1,1% a **tempósabb munkanapban**, a rövidebb munkaidőben látja előnyét.

Az **időszakos, alkalmi munkát** 6,3% tartja ideálisnak; az alábbi érveket hozzák fel mellette:

- Többségük (2,8%) **főállás mellett** végezné.¹⁹⁶
- 2 fő (0,4%) az ezzel járó **több összefüggő szabadidőt** értékeli.

Mindössze 5,1% voksol az **állásmegosztásra**, melyben a következő előnyöket látják:

- 1,3% szerint így **változatos, érdekes munkavégzésre** van lehetőség, jobban rálátnak más területekre, és közösen végzik a munkát („*egyedül fárasztó a munkám*”).
- 0,9% a több szabadidő miatt, illetve **kisgyerek mellett** számukra **ez az ideális**.
- A munkába való **fokozatos visszatérés** esetén is **kiváló** („*Fokozatos, nem mélyvíz*”).

A legkevesebb nőnek (3,8%) szimpatikus az **átmenet a munkaszervezési formák között**.

Akik mellette állnak, a következők miatt teszik:

- 1,1% a **változatosság, rugalmasság** miatt választaná („*Változatosságot biztosít pszichésen*”); lehetőség van feladatokhoz igazítani, és az atipikus formákat vegyíteni.
- 0,6% a **saját időbeosztást** értékeli (munka-magánéletben egyaránt), minőségi családi életre és más magánjellegű tevékenységre van lehetőségük.

10,8% számára **egyik rugalmas munkavégzési forma sem** vonzó. Ennek oka lehet, hogy nem alkalmazható az adott munkakörben vagy az adott szervezetnél (0,8%), inkább a hagyományos munkarendet részesíti előnyben (0,8%) („*mert szeretek napi 8 órában dolgozni*”), kevesebb fizetés járna vele, nincs róla ismerete (0,6%).

Záró kérdés, hogy **munkavállalóként** miként vélekednek a **jövőbeli alakulásáról**. Pozitív, hogy a megkérdezettek több, mint fele (**54,2%**) szerint **népszerűbbé fog válni, de ez hosszú folyamat** lesz. Ezzel szemben harmaduk pesszimista hozzáállásról tanúskodik, és nem gondol kedvező irányú változást. Mindössze 15,7% az, aki kizárólag pozitív elmozdulást lát

A nem hagyományos foglalkoztatási formákat a munkavállalók kétharmada ismeri. A lehetőségek közül – mindkét esetben – a rugalmas- és részmunkaidő, a távmunka érhető el. A szervezetek számára az elégedettebb munkavállaló, kisebb elvándorlás és

¹⁹⁶ „*Én döntöttem el, hogy vállalom-e*”, „*csak akkor mennék ha van munka sok a bent töltött "üresjárat"*”

hatékonyabb munkavégzés miatt kedvező, míg a nők a rugalmasságban, hatékony időgazdálkodásban látja a pozitívumot, amely minőségi munka és magánélet elérését teszi lehetővé. Összességében a nők nagyon lassú népszerűsödést jósolnak.

3.3.7 Vállalati kultúra

Minden szervezet más és más, de az biztos, hogy az általa vallott értékek mentén cselekszik, hozza meg döntéseit. Így a szervezetek kilenc kérdés során nyilatkoznak a vállalati kultúráról (intézkedések kommunikálása, elégedettség-felmérések, megvalósult kezdeményezések) és a családbarát szemlélet jövőjéről. (46. Melléklet) (Cramer-együtthatók: 62. Melléklet)

Korábban már szó esett a **családbarát intézkedésekről**, ugyanakkor az intézkedések léte önmagában még nem biztos, hogy célt ér. Úgy vélem, hogy ezek **kommunikációja legalább annyira fontos, mint elérhetőségük**. Véleményem szerint határfokuk sokkal magasabb, ha informálják róla nemcsak a „célközönseget”, hanem a külső környezetet is, mely a munkaadói márkában is fontos szerepet játszik. A felmérés eredménye azonban mást mutat. Sajnálatos módon **a szervezetek felében (51,9%)** semmilyen módon **nem kommunikálják azt a külső környezet felé**. 21,2% a szakmai lapokat, vállalattal történő interjúkat, rendezvényeket, a honlapot mint csatornát jelöli meg, és 5,8% a személyes, verbális kommunikációban hisz.

A külső kommunikáció módja közepes erősségű kapcsolatban van a foglalkoztatottak számával (értéke 0,491). A **kisvállalkozások** többnyire **semmilyen kommunikációs módszerrel** nem élnek, míg a mikro- és nagyvállalatok esetében a szakmai lapok, honlap, rendezvények útján valósul meg.

A **belső, munkavállalók számára irányuló kommunikáció** már nem fest annyira sötét képet, bár **26,9%-nál ez is elmarad**. Ugyanennyien esküsznek arra, hogy a **személyes kommunikáció** a leghatékonyabb, és 32,7% intranet, vállalati újság, fórumok, vezetői tájékoztatók, hírlevelek, levelezési rendszer útján kommunikálják intézkedéseiket.

A belső kommunikáció is közepes korrelációban áll a foglalkoztatotti létszámmal (értéke 0,425), és az **eredmények hasonlóak** a külső kommunikációhoz. A **kisvállalkozások** semmilyen módon **nem kommunikálják** dolgozóik felé családbarát intézkedéseiket. A mikro- és nagyvállalatok ebben az esetben is a személyes kommunikációban bíznak, míg a közép- és nagyvállalatok a vállalati újságot, intranetet, levelezési rendszert használják. **Közepes erősségű kapcsolat** (értéke 0,404) jellemző még azzal, hogy a **munkavállalókról való gondoskodást mennyire tartják fontosnak** a szervezetben. Akik számára **nem jelent értéket vagy közömbös a humán erőforrás, ők semmilyen belső kommunikációt nem alkalmaznak**. Akik számára érték, többnyire **belső kommunikációs csatornán** keresztül

ismertetik a családbarát intézkedéseket, míg ahol **kiemelkedő érték**ként kezelik az emberi erőforrást, leginkább **személyes kommunikáció** valósul meg. A hatékony kommunikáció a válság időszakában különösen lényeges, a saját munkatársak és a külvilág felé egyaránt – véli Dara (2009b). A kutatás szerint a krízisben történő kommunikáció még felsővezetőknek is probléma és csupán a szervezetek 18%-ának van tudatos kríziskommunikációs terve.

A munkával, munkahellyel, vezetőkkel való elégedettség az eredménye a fenti intézkedéseknek. Bevezethető bármilyen gyakorlat, ha a dolgozók azt nem tekintik értéknek, gyakorlatilag nem ér semmit. Úgy gondolom, hogy a **dolgozói elégedettség felmérés** mintegy tükröt mutat arról, milyen eredményes, hatékony a személyügyi, vezetési tevékenység. A szervezet **61,5%-a esetében érhető el** dolgozói elégedettség felmérés.

Ennek elérhetősége **közepes erősségű kapcsolatban** van azzal, hogy mennyire érték a munkavállaló és a sokszínűség a szervezetben. Ahol **nem érték az emberi erőforrás vagy közömbös** számukra, **elégedettség-felmérés sem jellemző**, míg ahol **érték**, illetve **kiemelkedően fontos a munkavállalókról való gondoskodás, ott elérhető a felmérés** (korreláció értéke 0,501). Hasonló mondható el a sokszínűséggel kapcsolatban is. Ott **nem jellemző elégedettség-mérés, ahol nem jelent értéket a sokszínűség**, és azokban a szervezetekben **van felmérés, ahol a diverzitást értéknek tartják** (értéke 0,436).

Ahol van dolgozói elégedettség (32 szervezetnél), ott többnyire (90,6%) **fel is használják annak eredményét**. Ezzel kapcsolatban több korreláció mutatható ki:

- Összefüggés látható a képzések eredményével **kapcsolatban** (értéke 0,440): akik úgy vélik, hogy a távolmaradás ideje alatti **képzések és kapcsolattartás növelik a dolgozók elkötelezettségét**, ott többnyire **felhasználják a felmérés eredményeit**.
- Szintén összefüggés áll fenn a kitöltő **beosztásával** (értéke 0,445): leginkább a vezetők (azok közül is a felsővezetők) nyilatkoznak az eredmények felhasználásáról.
- Ugyancsak **közepes korreláció** jellemző (értéke 0,568) azzal, hogy **a munkavállalóról való gondoskodás mennyire érték** a szervezetben: ennek megfelelően, ahol ez nem érték, ott nem is használják fel a felmérés eredményeit, míg ahol értéket jelent, ott igen.
- A **sokszínűséggel** kapcsolatban már kicsit máshogy alakul az eredmény. Szintén közepes a korreláció (értéke 0,392): **ott nem használják fel az eredményeit, ahol egyáltalán nem érték a diverzitás**, míg ahol **általában nem érték, közömbös vagy értékes** számukra, ott többnyire **felhasználják azokat**.

Hogy ki **mire fordítja**, az szervezet-függő. Kézenfekvő, hogy a **munkakörülmények javítására, munkaszervezés hatékonyabbá tételére** (27,6%), emellett a humán erőforrás tervezésnél, karriertervezésnél, fejlesztések, csapatépítő tréningek során építik be azokat (20,7%), és ugyanennyien a munkaversenyek, marketingstratégia kialakítása során használják fel, visszajelzést nyújtanak a dolgozóknak, bevonják őket az akciótervezésbe. 13,8% a szervezetfejlesztési folyamat során veszik figyelembe a felmérés eredményeit.

Ennél többen (73,1%) adnak a **munkavállalók** véleményére, és **kezdeményezhetnek** azok különböző fejlesztő intézkedéseket, míg harmaduknál ez nem jellemző.

Pozitív, hogy a szervezetek **kétharmadánál** van már **megvalósult dolgozói kezdeményezés**. Ezek között előfordul **képzésre**, nyelvtudás-fejlesztésre, **munkarendre** (távmunka, rugalmas munkaidő, munkaidőkeret, osztott műszak), **közlekedés összehangolására**, **családbarát programokra**¹⁹⁷ vonatkozó intézkedés is. Ezek mellett szakmai jellegű kezdeményezések is megvalósultak már (pl. **munkaversenyek**, **projektjavaslatok**, kollektív szerződés módosítása, jutalmazási szempontok kialakítása, **gyakornoki programok és belső képzések** fejlesztése stb.) A kommunikáció fejlesztése kapcsán elérték a szabad vélemény kinyilvánítását, gyakoribb team-megbeszéléseket, belső hírlevelek rendszeresítését, információs tábla elhelyezését. A dolgozók **komfortérzetét növelő** kezdeményezések is megvalósultak már.¹⁹⁸

Közepes korreláció mutatható ki aközött, hogy van-e megvalósult dolgozói kezdeményezés és mennyire érték a munkavállalókról való gondoskodás (értéke 0,603), illetve hogy a távolmaradás idején történő képzés, kapcsolattartás mennyire hat a munkavállaló kötődésére (értéke 0,405). Ez alapján elmondható, hogy **ahol érték a munkavállalókról való gondoskodás, ott jellemzőek megvalósult dolgozói kezdeményezések**, illetve **ahol úgy vélik, hogy a képzések, kapcsolattartás lojálisabbá teszik a munkavállalót**.

A legtöbb szervezet (42,3%) **követőnek** vallja magát a **családbarát szemlélettel** kapcsolatban, ugyanakkor **7 szervezet (13,5%) élenjárónak** nevezi magát a **szemlélet terjesztésében, amit nagyon pozitívnak tartok**.

E kérdés több összefüggést is jelez:

- **Közepes erősségű kapcsolat** jellemző a szektorral, amiben a vállalat tevékenykedik (értéke 0,360): a **szolgáltatás** területén vannak legnagyobb számban **élenjáró** és

¹⁹⁷ Kirándulások, családi nap, sportnap, kisgyermekes szülőkkel való kapcsolattartás távollét idején, napközi biztosítása az iskolai szünet alatt.

¹⁹⁸ Vízautomata elhelyezése, szociális helyiségek felújítása, biciklitároló kialakítása, új ételek étlapra vitele, dohányzásra kijelölt helyiség létrehozása, klimatizálás.

követő szervezetek, a **közszférában hiányzik és utasítják el** leginkább, míg az **iparban teljesen ki is marad** a szemlélet.

- Természetesen kapcsolat mutatható ki azzal is, hogy mennyire érték a **munkavállalókról való gondoskodás** (értéke 0,425). A várakozásaimnak megfelelően elmondható, hogy az **élenjáró szervezetek számára kiemelkedő érték**, a szemlélet **követőinek** általában értéket jelent, míg ahol **közömbös** a humán erőforrás, ott többnyire **hiányzik is a szemlélet vagy elutasítják azt**, és ahol **teljesen kimarad, ott nem jelent értéket a munkavállaló**.
- **Közepes a korreláció az employer branding-gel is** (értéke 0,388): a szemlélet **élenjáró és követő** szervezetei szerint a családbarát intézkedések javítják a munkaadói márkát. Érdekes, hogy **ahol hiányzik a szemlélet, ők is elismerik az intézkedések munkáltatói imázsra gyakorolt kedvező hatását**.
- Ez a kérdés összefüggésben van a korábbi **„A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja”** állítással (értéke 0,515) is: minél inkább egyetértenek a szervezetek a kijelentéssel, annál inkább **követőnek, élenjárónak** vallják magukat a családbarát szemlélettel kapcsolatban.
- Közepesen korrelál (értéke 0,586) a wlb fontosságával: az **élenjárók, követők**, de még ahol **hiányzik a szemlélet, ők is maximálisan lényegesnek tartják** a wlb-t.

Az utolsó kérdés a **családbarátság, wlb fontosságára** irányul. 19 szervezet (**36,5%**) azt vallja, hogy **a kérdőív megerősíti őket a téma fontosságáról**. A szervezetek több, mint fele (**59,6%**) **elismeri, hogy lényeges kérdésről van szó, de nem hisz abban, hogy gyökeres változás történne** az országban a szemlélettel kapcsolatban. Pozitív, hogy mindössze egy szervezet nem tartja fontosnak.¹⁹⁹ A vélemény összefüggésben van

- a **családbarát intézkedések megtartó hatásával** (értéke 0,427): a megtartó hatástól függetlenül többségük fontosnak tartja, de a tényleges változást későbbre tartja.
- a **családbarát intézkedések munkaadói márkára gyakorolt hatása és a jövőbeli szemlélet között** (értéke 0,442): az eredmény hasonló az előzőhöz: **függetlenül attól, hogy kedvező vagy semlegesnek tartják** az intézkedések imázsra tett hatását, többségük elismeri a családbarátság fontosságát, de úgy véli, hogy a **gyökeres változás még várat magára**.
- azzal, hogy mennyire értenek egyet a szervezetek **„A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja”** állítással

¹⁹⁹ Egyik szervezet véleménye szerint a kimagasló munkavégzés előbbre való ennél, amit nem is vitatható, bár a kérdés nem erre irányult.

(értéke 0,617!): azok, akik ezt gondolják, jórészt **megerősítést kaptak** e téma fontosságáról; ugyanakkor sokuk realista, bár **elismeri fontosságát, de lényeges változást nem lát a jövőben.**

- Szintén ez igaz a wlb szerepével kapcsolatban (**erős korreláció**, értéke 0,725): **akik kiemelten fontosnak tartják a wlb-kérdést**, ők mindenképpen **megerősítést kaptak** a kérdőív által a szemlélet növekvő szerepéről, **de legtöbbjük mégsem lát tényleges változást a jövőben**, holott elismerik fontosságát.

A szervezetek 61,5%-ánál van dolgozói elégedettség felmérés és 73,1% esetében a munkavállalók kezdeményezhetnek családbarát intézkedéseket is. A szemléletben a legtöbbben követőnek vallják magukat, de láthatók élenjárók is. Számukra kiemelkedően fontos a humán erőforrás, ez javítja a munkaadói márkát, és úgy vélik, hogy a wlb-intézkedéseket a munkavállalók meghálálják.

3.4 Új tudományos eredmények

1. Az értekezés témájának, problémájának megközelítése újszerű. Túlmutat azon, hogy csak a nőket mint munkavállalókat, csak a szervezeteket, vagy csak az országos és Unió foglalkoztatáspolitikai megközelítéseket vizsgálja. Mivel a számtalan területet érint, nélkülözhetetlen a **komplex, rendszerszemléletű megközelítés**, ami a kölcsönhatásokat megfelelően feltárja. (5. táblázat)

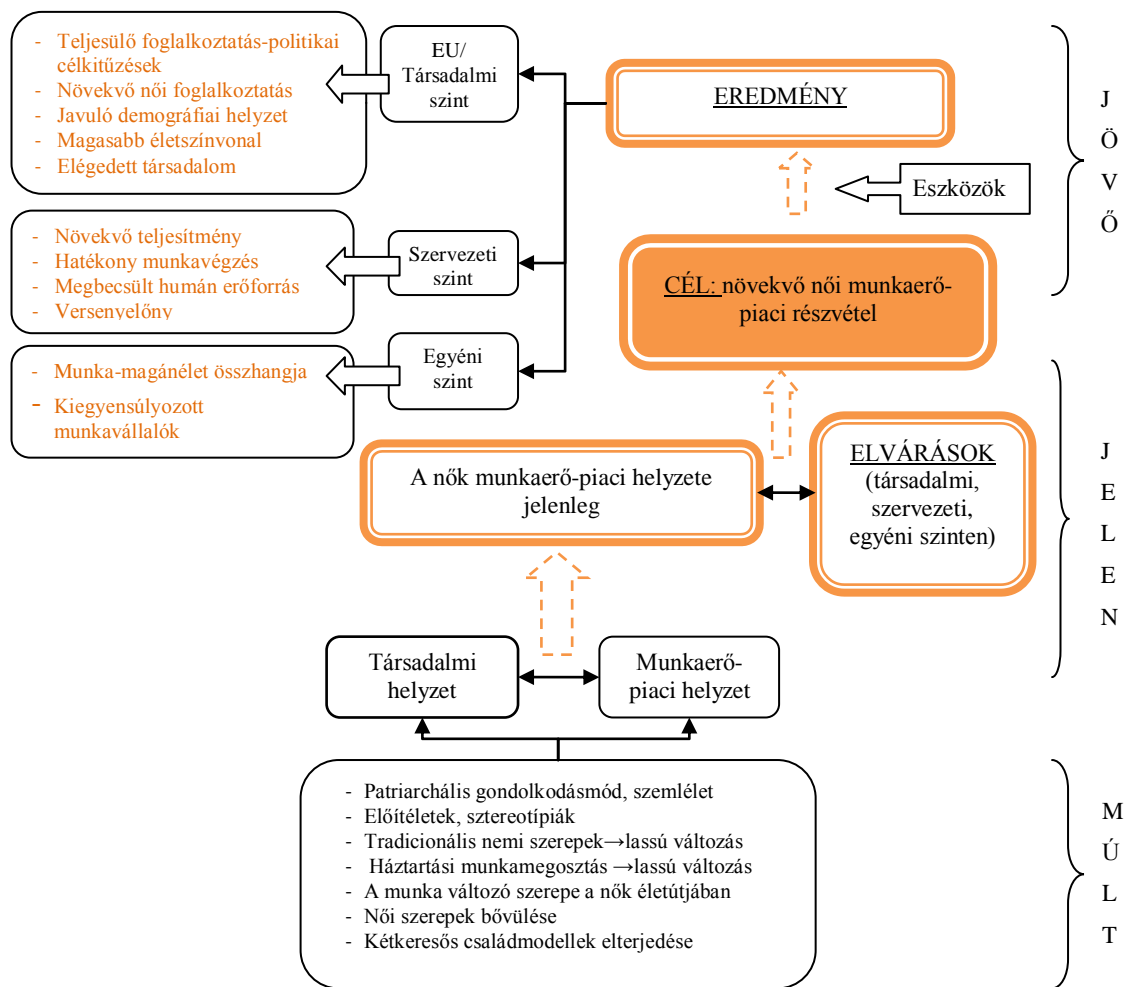
5. táblázat: A nők munkaerő-piaci helyzete egyéni, szervezeti és társadalmi szinten

	Jelenlegi problémák, nehézségek	Célok, elvárások	Megvalósítási eszközök és lehetőségek
EURÓPAI UNIO	<ul style="list-style-type: none"> - Alacsony női foglalkoztatás - Nem eléggé prioritizált terület - Nincs a nem teljesítésnek következménye 	<ul style="list-style-type: none"> - Kedvező munkaerő-piaci mutatók - Foglalkoztatáspolitikai irányelvek - GM érvényesülése 	<ul style="list-style-type: none"> - GM-koncepció - Nyitott koordinációs mechanizmus
MAKROSZINT (TÁRSADALOM)	<ul style="list-style-type: none"> - Nők alacsony munkaerő-piaci részvétele - Magas inaktivitási arány - Munkaerő-piaci integráció és reintegráció nehézsége - Szegregáció és újratermelődése - Nem prioritizált terület - Nincs tényleges előrelépés - Partriarchális felfogás - Társadalmi nemből fakadó előítéletek, sztereotípiák - Elégtelen gyermekgondozási intézményrendszer - Fogyó népesség, csökkenő születésszám 	<ul style="list-style-type: none"> - Növekvő foglalkoztatás - Javuló munkaerő-piaci ráták - Elégséges gyermekgondozási intézményrendszer - Atipikus foglalkoztatás jogi szabályozása 	<ul style="list-style-type: none"> - Atipikus foglalkoztatás növelése - Gyermekgondozási intézmények támogatása, rugalmasságának növelése, férőhely-növelés - (Át)Képzési lehetőségek - GM-koncepció - Női munkaerő-piaci szolgáltató központ kialakítása - Családbarát Munkahely Díj újragondolása

<p style="text-align: center;">VÁLLALATI SZINT (MUNKAADÓK)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kiesés a vállalati gyakorlatból - Alacsony a részvétel a vezetésben, karriergátak, üvegplafon - Nem elterjedt atipikus foglalkoztatás - Humán tőke hozzáadott értéke nem felismert - A női munkaerő bizonytalansága - Női kompetenciákhoz kötődő sztereotípiák 	<ul style="list-style-type: none"> - Esélyegyenlőség tényleges megvalósítása - Tudáshasznosítás - Ki nem használt kapacitás felismerése - Megbecsült humán erőforrás 	<ul style="list-style-type: none"> - Távollét alatt (tovább)képzési lehetőség, kapcsolattartás - Befogadó/felelős munkahely, sokszínűségi terv, esélyegyenlőségi terv/stratégia - Állami támogatás a rugalmas foglalkoztatásra - Vállalati kultúra: értékek újragondolása - Család-/anyabaráti vállalati politika - Reintegrációs programok kidolgozása - A női kompetenciák felismerése - A nők foglalkoztatásának specialitásai miatt a HR-tevékenységbe való beillesztés - Esélyegyenlőség érdekében az eredményesség mérése, mérőszámrendszer kidolgozása
<p style="text-align: center;">EGYÉNI SZINT (NŐI MUNKA-VÁLLALÓK)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kiesés a munkaerő-piacról - Munka-magánélet diszharmóniája - Növekedő kettős teher – egyenlőtlenségek újratermelődése - Egyenlőtlen, konzervatív háztartási munkamegosztás - Korlátozott előmeneteli lehetőség - Nemek közti bérkülönbség - 40 év feletti nők kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzete 	<ul style="list-style-type: none"> - Hamarabbi visszatérés - Munkahely megbecsülése - Kettős szerep harmonizálása 	<ul style="list-style-type: none"> - Ellenőrzöttség megszüntetése - Tanulási hajlandóság növelése - Információnyújtás - Kampany a harmonikusabb szerepmegosztásra

Forrás: saját készítés

2. Az empirikus kutatás **számos vállalati gazdasági előnyt** is feltárt, ami kifejezetten a nők foglalkoztatásával kapcsolatos. A megfelelő foglalkoztatás/karrier a nők számára (és családjuk jövedelme szempontjából is) fontos tényező. Társadalmi szinten a nők foglalkoztatása előnyt jelent, többek között szociálisan és ezáltal a nőket mint humán tényezőt a gazdaság nem hagyja figyelmen kívül (munkaerő-piaci tartalék, ráadásul specifikumokkal). Ezek alapján túlnyomórészt etikai bázisú, egyenlőségi/egyenjogúsági kiindulóponton nyugvó, nőpolitikai kérdésfelvetéssel egyenrangú módon lehetne felvetni **az érintettek kölcsönös előnyeiben alapuló új irányzat kialakítását**. (3. ábra) Olyan (társadalmi és családi) érdekalapon való megközelítés, amely nem mond ellent az etikának. Az érdekek feltárása növelhetné a probléma hatékonyabb kezelését.



3. ábra: A nők foglalkoztatását összefoglaló modell

Forrás: saját készítés

3. A nem hagyományos foglalkoztatási formák – melyek a nők foglalkoztatásának növeléséhez jelentősen hozzájárulnának – még nem eléggé elterjedtek az országban. Az értekezés primer kutatása során igazolást nyert, hogy a lehetőségek közül leginkább a **rugalmas munkaidő, részmunkaidő és távmunka az elérhető**. Legfontosabb hozadéka a munkavállalók számára a rugalmasság, hatékony időgazdálkodás, amely a minőségi munka és magánélet elérését teszi lehetővé. Éppen ezért számukra a rugalmas munkaidő, a távmunka és a rövidített munkahét a legideálisabb atipikus foglalkoztatási forma. A szervezetek is elismerik, hogy elégedettebb munkavállalók, kisebb fluktuáció és hatékonyabb munkavégzés érhető el általuk. Ezek ellenére még mindig preferált a hagyományos munkarend annak kiszámíthatósága és tervezhetősége miatt. Összességében a megkérdezett munkavállalók alig több, mint fele úgy véli, nagyon lassan, de egyre népszerűvé válik a **rugalmas foglalkoztatás**.

4. A kutatás újszerű eredménye, hogy a **munka-magánélet összehangolását** egyre fontosabbnak tartják mind a munkavállalók, mind a munkáltatók. Az erre való figyelem eredményeként csökken az elvándorlás, nő a munka hatékonysága, elkötelezettebbek a munkavállalók, és a vállalat imázsa is javul. Mindez jelentős **versenyelőnyt** jelent a szervezetek számára.

Ugyanakkor a tényleges változás még várat magára. Ebben szerepet játszanak az avitt társadalmi normák, a patriarchális szemlélet, a rövid távú politikai és gazdasági érdekek; és a példamutatás, jogszabályok racionalizálása, szervezetek támogatása lenne szükséges.

5. Az értekezés megállapításai az oktatásban is hasznosíthatók, leginkább az **emberi erőforrás menedzsment**hez kötődő tárgyak kapcsán. Mivel a gyermekvállalás a női életpálya részeként át nem ruházható feladat, a női munkaerő instabil, így mindenképpen megoldásra vár a probléma. A munkaerő-piaci tartalék kiaknázása közös érdek. Ennek megvalósításához elengedhetetlen az erőforrás **érték-alapú megközelítése**, mely érinti a humán erőforrás és menedzsment témaköröket.

4 KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A nők foglalkoztatásának elemzéséhez szükséges megvizsgálni a nők életútját a maga teljességében, melyhez hozzátartozik a munkavállalást ideiglenesen megszakító gyermekvállalási időszak is. A nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásolja családi állapota, a háztartásban érvényesülő munkamegosztás rendje, a fizetett munkához való hozzáállás is. Tehát túlnő a biológiai nemből fakadó konfliktusokon, a nemi szerepek által meghatározott normákon, és **gazdasági érdek**, racionalitás áll mögötte. **Megállapítható, hogy az egyének, családok szintjén felül is kell vizsgáldni, és a teljes és valós helyzet feltárásához a vállalati és társadalmi szint(ek) elemzése is szükséges.**

Ezt támasztják alá a hipotézisek tesztelésének eredményei:

TI: A nők munkaerő-piaci helyzetéhez kapcsolódó **kutatások** és politikák elemzése alapján megállapítható, hogy azok – módszertanilag egyébként helyesen – **a saját részaspektusaik szemszögéből tesznek megállapításokat**, amelyek hozzájárulása vitathatatlan, ugyanakkor **gyakorlati felhasználhatóságuk korlátja az integráltság hiánya.**

A női foglalkoztatás komplex problémája így, mintegy **dekomponálva jelenik meg**, ami sokkal inkább részaspektusok halmaza, mint a problémakezelés kontextustényezőinek stratégiai (megoldásorientált, a tényezőket kölcsönhatásukban, lehetséges dinamikájukban néző hatásuk, illetve összmozgásuk vagy irányíthatóságuk szerint értékelő) összefogása.

- A nők foglalkoztatása az egyéni magatartások és a kínálatbeli sajátosságok szemszögéből akkor érthető meg, ha **a nők tipikus életútját a maga teljességében tekintjük**, amelyekhez természetes módon tartozik hozzá a munkavállalást ideiglenesen megszakító, és/vagy átalakító gyermekvállalási időszak is.
- A nők munkához való hozzáállását a családi állapota, családi normák, ezeket befolyásoló társadalmi-kulturális értékrend, azaz a **szociológiai környezet** is befolyásolja.
- A nők munkavállalása egyénileg és háztartás szintjén is **gazdasági érdek**, ami nem kiegészítő, hanem konkuráló célként jelenik meg, sok, nehezen kezelhető trade off-fal.
- A **vállalatok** (női) foglalkoztatási és előrejutási politikája mind saját (le nem vethető) **értékrendje**, mind pedig **érdekei alapján befolyásolt**. Ezért a vállalat (mint fő keresleti oldal) is több szempontból vizsgálendő. Ezen belül mind az értékek, mind pedig a női munkaerő nyújtotta lehetőségek kihasználását megvalósítani képes,

adaptív, **illeszkedő gyakorlatok** (pl. flexibilitás stb) **elemzése, szervezeti beillesztése és bevezetése szükséges.**

- A nemzetközileg is befolyásolt gazdasági és foglalkoztatási **politikák elgondolásai nem adaptáltak a hazai feltételekhez.**

T2a: Az extenzív iparosítást követő tömeges női munkába állás, a szolgáltatási szektor bővülése és az oktatási rendszer expanziója miatt a munkaerőpiac radikális átrendeződése elkerülhetetlenné válik. **A kérdéskört évtizedek óta rendszeresen vizsgáló, releváns empirikus bázisra támaszkodó kutatások révén bizonyosságot nyert, hogy a nők a munkaerő-piacra lépéstől kezdve hátrányos helyzetben vannak, mely az életpálya során egyre kumulálódik.** A másodlagos jelleg mögött a konzervatív háztartási munkamegosztás, a gyermekvállalási időszak miatti megszakítás, a kereső munka maskulin jellege, a munkaerőpiaci szegmentáció, a társadalom norma- és értékrendszere is meghúzódik.

T2b: A technológia robbanásszerű fejlődése, a világháló szerepének növekedése, a hatékony munkavégzés fókuszja miatt előtérbe kerülnek a nem hagyományos foglalkoztatási formák, melyet az utóbbi évek gazdasági-pénzügyi válsága még inkább hangsúlyoz. A témakört feltáró kutatások nemzetközi összehasonlítása alapján megállapítható, hogy **Magyarországon a merev munkaerőpiac nem nyitja meg kapuit a nem hagyományos foglalkoztatási formák előtt,** így e tekintetben elmaradottnak tekinthető az ország az Európai Unióban.

A szerző által elvégzett empirikus vizsgálat ezt a helyzetet árnyalja: egyrészt igazolást nyer, hogy **a szervezetek és munkavállalók is üdvözlik a kötött munkarendet** annak kiszámíthatósága, stabilitása, tervezhetősége miatt. Másrészt viszont a munka jellegének és a gazdasági környezetnek a változásai miatt a hagyományos munkarendet a rugalmas foglalkoztatás számos tekintetben kihívás elé állítja. Ez a nyomás a **preferenciákat** mind a vállalatok, mind pedig a (női) munkavállalók körében **a rugalmas formák elfogadása, preferálása felé mozdítja el.** Ezen elmozdulás mértéke várhatóan akkora lesz, hogy a rugalmas foglalkoztatás **a nők életpályájának fontos részévé válhat,** hiszen megvalósítható mellette a munka-magánélet egyensúlya a saját időgazdálkodás révén. Ennek időbeli lefolyásáról ugyanakkor nincs megbízható becslés.

A fentiek alapján a H2 hipotézis elfogadható.

T3: A szekunder és primer kutatás egyaránt megerősíti, hogy **a merev nemi szerepek lassan fellazulnak,** egyre jobban kiegyenlítődik a nemek közti háztartási munkamegosztás, mégis a háztartási és gyermekgondozási feladatok jó része még mindig a nő feladata, tehát a

konzervatív jelleg továbbra is **fennmarad**. Az empirikus kutatás ugyanakkor bizonyítja, hogy a **kiegyenlítő** közepes erősségű korrelációban áll mind a nő, mind a férfi (növekvő) iskolai végzettségével.

Összességében elmondható, hogy a családban betöltött másodlagos szerep a munka világára is kihat, és újratermeli az amúgy is létező egyenlőtlenségeket; így a H3 hipotézis igazoltnak tekinthető.

T4: Az irodalom- és a munkavállalókra vonatkozó empirikus kutatás is igazolja, hogy a **kétkeresős családmódel** mára teljesen **általános**, amely mögött főként **gazdasági kényszer** húzódik meg. Ezzel egyidejűleg a munka mint hivatás a nők életpályájának természetes részévé válik. Az empirikus kutatás rámutat arra, hogy a munkahellyel való elégedetlenség esetén a nők jó része kedvezőbb munkalehetőség érdekében bejárást, esetleg lakóhelyváltást is vállal. Mivel ez tipikusan a konzervatív családi szerepminta fennmaradása mellett történik, a **kettős teher** szélesebb rétegekre terjed ki és **stabil elemmé válik**, azaz a H4 feltevése helytálló.

T5a: A munkaadókra vonatkozó empirikus kutatás szerint a nők foglalkoztatásának legfontosabb előnyei közé sorolják a **szervezetek az empátiát, kompromisszumra való hajlandóságot, rugalmasságot és alkalmazkodókészséget**, míg a **magánéleti teendők és gyermekvállalással, és -neveléssel járó nehézségek okozzák számukra a legtöbb problémát**. Ez utóbbi is megerősíti az értekezés témájának fontosságát.

A munkaadókra vonatkozó empirikus kutatás igazolja, hogy az **üvegplafon-jelenséget** legtöbbjük ismeri, ugyanakkor a munkavállalók körében végzett primer kutatás esetében már nem egyértelmű, hogy mit takar a jelenség. Mindkét kutatás igazolja azonban a **hazai vállalati gyakorlatban való jelenlétét**: mind a szervezetek a saját gyakorlatuk során, mind a pedig mintában jelen levő női vezetők esetében is érvényes a középvezetői szinten való megrekedés az előmenetel folyamán. Mivel a kutatás nem terjed ki a jelenség okaira, így a H5a részben elfogadható.

T5b: A munkaadók esélyegyenlőséghez való hozzáállását vizsgáló empirikus kutatás eredménye kettős. Egyrészt kedvező, hogy a legtöbb szervezetnél **értéknek tartják a munkavállalókat**. Ahol ez elmondható, ott a munkaadók elmondása alapján az esélyegyenlőségre is kiemelt figyelmet fordítanak, azaz a munkavállalókról való gondoskodás korrelál az **esélyegyenlőség teljes mértékű megvalósulásával**.

A **sokszínűség mint érték** ugyanakkor még nem épült be a hazai köztudatba, hiszen a legtöbb munkaadó **közömbös** iránta. Bizakodásra adhat azonban okot, hogy a szervezetek közel felének ez is értéket jelent, ami a szemlélet átalakulását tükrözi. Ugyanakkor nem mutatható ki korreláció a diverzitás fontossága és az esélyegyenlőség megvalósulása között, így a H5b alhipotézis ezen része nem elfogadható.

Másrészt a formalizáltság, gyakorlati megvalósulás már nem ennyire pozitív, hiszen **csak a szervezetek fele ismeri a releváns törvényeket**. Az empirikus kutatás igazolja, hogy azok a munkaadók, amelyek ismerik az esélyegyenlőséggel kapcsolatos rendelkezéseket, ott a sokszínűség is érték. (A munkavállalókról való gondoskodással kapcsolatban azonban nem látható korreláció.) A mindennapi gyakorlatban legtöbbször a javadalmazás és előmenetel során érvényesítik az egyenlő esélyek biztosítását, ugyanakkor a szemlélet dokumentálását illetően az újszerű politikák (pl. CSR-stratégia, Anyabarát projektek, Sokszínűségi terv, WLB-politika) alig jelennek meg.

Összességében megállapítható, hogy bár **az emberi erőforrás egyre fontosabbá válik, de írott formában nem jellemző ennek deklarálása**.

T5c: A **munkaadókra** vonatkozó empirikus kutatás során bizonyítást nyer, hogy **magasabb előmenetel mellett egyre csökken a gyermeket vállaló nők száma** a hazai vállalati gyakorlatban. (A női munkavállalókra irányuló empirikus kutatás is korrelációt jelez, de nem igazolt a magasabb beosztás melletti csökkenő gyermekvállalási hajlandóság.)

A **munkavállalókra** vonatkozó primer kutatás szerint **a visszatérés idejét** leginkább a **család anyagi helyzete és a munka-gyermeknevelés összehangolásának minősége befolyásolja**.

A megkérdezettek két csoportra oszthatók. Egyikük hamarabb, 1-2 év után visszatér a munkaerőpiacra (fiatal, fővárosban és nagyobb városokban élőkre jellemző, jórészt egyedülálló vagy kapcsolatban élő nők, szakmaszeretet vagy a pénzkereset szükségessége miatt). A másik csoportbeliek több, mint két évig maradnak otthon gyermekükkel (házasságban élő nők, van már gyermekük és városokban, falukban laknak). Bár mutatható ki korreláció a beosztás és visszatérés ideje között, de nem igazolt a hipotézis, így a H5c hipotézis részben fogadható el.

A munkaadókra vonatkozó empirikus kutatás során az látható, hogy leghamarabb (egy éven belül) a felsővezetők térnek vissza, 1-2 évig maradnak otthon a középvezetők és 2 évnél tovább a szellemi foglalkozású beosztottak. Elmondható tehát, hogy **a magasabb beosztás rövidebb távolmaradással jár**.

T5d: A munkavállalókra fókuszáló empirikus kutatás egyértelműen igazolja, hogy a **női munkavállalók elégedettsége és a munkahely családbarát jellege között közepes erősségű korreláció mutatható ki.** A nők számára leginkább a **rugalmas munkaidő-beosztás, minőségi munka-magánélet megvalósulása és az atipikus foglalkoztatás lehetősége jelenti** a családbarát jelzőt. Ha ez nem mondható el, akkor többnyire sok túlórázás, műszakban vagy hétvégén történő munkavégzés és kötött munkarend jellemző, illetve az, hogy a munkavállalókat robotként kezelik, akinek nincs magánéletük.

Kedvező, hogy a nők kétharmada számára ez adott jelenlegi munkahelyén, ugyanakkor a **megkérdezettek többségének** nincs lehetősége kezdeményezni ezt javító intézkedéseket, amely **korrelál a munkahelyükkel való elégedetlenséggel.**

A mintabeli **szervezetek** a családbarátságot leginkább a kisgyermekes szülőkhöz és a nőkhöz kapcsolják. A munkaadókra vonatkozó empirikus kutatás szerint az **elégedettebb társadalomhoz, magasabb termelékenységhez vezet,** ugyanakkor **perspektívát és nyugalmat** is ad a családok számára. Ehhez a **törvényi háttér racionalizálását, a szervezetek kedvezményekkel való támogatását és a gyakorlatok szervezetre szabását tartják szükségesnek.** Előnyei ellenére Magyarországon a családbarátság **mégsem elterjedt,** melyben az empirikus bázis szerint a **jelenlegi szemlélet, a problémára való érzékenység hiánya, a konkrét megvalósítás nehézségei és munkahelyfeltés** játsszák a fő szerepet.

A munkaadókra irányuló empirikus kutatás szerint közepes erősségű korreláció látható az esélyegyenlőségi törvények ismerete és az intézkedések népszerűsítését szolgáló **Családbarát Munkahely Díj** ismerete között. A mintában részt vevők többnyire **nem ismerik** a Díjat, ennek megfelelően nem is pályáztak rá, amelyet a fentiekén túl az is okoz, hogy ez nem prioritás számukra, illetve a vezető nem érdekelt a kérdésben. Véleményük szerint – bár ismertté válik a vállalat, lojálisabbak a munkavállalók és nagyobb teljesítménnyel dolgoznak – a hazai gyakorlatban „csodabogárnak” tartják a címre érdemeseket. Holott osztják a véleményt, hogy a **családbarát gyakorlatok példaértékűek, elősegítik a munkavállalók megtartását, javítják a munkaadói márkát, mégis nagyon lassú fejlődési tendenciát prognosztizálnak a szemlélet jövőbeli terjedésével kapcsolatban.**

A fenti kutatási eredmények igazolják a H5d alhipotézis teljesülését.

T5e: A **munka-magánélet összehangolásának** fontosságát a szakirodalom-kutatás, a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések is igazolják, és az empirikus kutatás is alátámasztja. A primer kutatás során megkérdezett **női munkavállalók és szervezetek kétharmada maximálisan egyetért a munka-magánélet összehangolásának fontosságával.** A

szervezetek több, mint fele azt tapasztalja, hogy a munkavállalóknak egyre nagyobb az összehangolásra való igénye. A **női munkavállalókra** vonatkozó empirikus kutatás szerint, ha nem tudják összehangolni a magánéleti és munkahelyi teendőiket, akkor **nincs idejük sportolásra és más magánjellegű tevékenységre sem, fáradékonyak, kimerültek, nem tudnak elegendő időt tölteni családjukkal** és stresszesek, depressziósak. A vállalati empirikus bázis is kedvezőtlen hatásokat igazol: **csökken a munka hatékonysága és minősége, fáradtabbak a munkavállalók, magasabb a hibázási arány, jelentősen rombolja családi életüket és egészségüket is.**

A szervezetekre vonatkozó empirikus kutatás továbbá bizonyítja, hogy **ezen intézkedések következményeképpen a munkavállalók elkötelezettsége nő**, és majdnem mindegyik szervezet **(92,3%!)** elismeri, hogy a kiegyensúlyozott munkavállaló jobban teljesít, és **meghálálják a wlb-intézkedéseket.** Azok a munkaadók, akik belátják az összehangolás fontosságát, illetve úgy gondolják, hogy a munkavállalók értékelik a wlb-intézkedéseket, úgy látják, hogy **fontos megtartó erő, amely erősíti a munkaadói márkát is,** és optimistán néznek a jövőbe a családbarát szemlélet alakulását illetően.

Az empirikus kutatási eredmények alátámasztják a H5e alhipotézis feltevéseit.

T5f: A szervezetekre irányuló empirikus kutatás egyértelműen bizonyítja, hogy **ahol értékként kezelik a munkavállalókat, ott**

- **a belső kommunikáció mindenképpen megvalósul (leginkább személyesen)** (közepes erősségű korreláció),
- **elérhető dolgozói elégedettség felmérés, és fel is használják azok eredményét** (közepes erősségű korreláció),
- **vannak példák már megvalósult javaslatokra, intézkedésekre** (közepes, majdnem erős korreláció),
- a családbarát szemlélet tekintetében ezen szervezetek **élenjárók és korai követők** (közepes erősségű korreláció).

Az empirikus kutatási eredmények azt is alátámasztják, hogy a családbarát szemléletben **élenjáró szervezeteknél a releváns intézkedések (el)ismertté teszik a vállalatot, a work-life balance kérdést kiemelten kezelik, melyet a munkavállalók kedvezően értékelnek** (mindegyik esetben közepes erősségű korreláció jellemző). A közepes erősségű korrelációk alapján a H5f alhipotézis egyértelműen bizonyított.

A primer kutatás végső konklúziója, hogy a szervezetek – függetlenül attól, hogy mit gondolnak a családbarát intézkedések branding-re és a munkavállalók megtartására gyakorolt hatásáról – bár lényegesnek tartják a munka-magánélet összehangolását, úgy gondolják, hogy a gyökeres változás még várat magára.

Javaslatok:

A nők munkaerő-piaci versenyképességének javítása érdekében megfontolandók az alábbi elgondolások:

- Kampány a harmonikus szerepmegosztásért
- Atipikus foglalkoztatás támogatása, világos jogi szabályozási rendszer
- Gyermekgondozási intézmények támogatása és rugalmassá tétele
- Női munkaerő-piaci szolgáltató központ kialakítása
- Családbarát Munkahely Díj felülvizsgálata, újragondolása
- Képzési lehetőségek biztosítása, támogatása a gyermekgondozási időszak alatt
- A gyermekvállalási időszak alatt kapcsolattartás a munkavállalóval, és a visszatérés megkönnyítése érdekében a reintegrációs gyakorlatok terjesztése
- Esélyegyenlőség HR-tevékenységekbe való adaptálása, ahhoz mérőszámrendszer kialakítása
- A ki nem használt értékek, erőforrások felismerése a vállalatok számára; azok befektetésként való kezelése

ÖSSZEFOGLALÁS

*„De mi férfiak férfiak maradjunk
S nők a nők: szabadok, kedvesek
S mind ember – mert az egyre kevesebb.”
(József Attila: Thomas Mann üdvözlésére)*

A nemek genetikai különbségei vitathatatlanok, ugyanakkor a **gender szerepeket** a társadalom szabja meg. Az egyenlőbb esélyek nem jelentik automatikusan az egyenrangú férfi-női kapcsolatokat. Mindez érvényes a nem fizetett és fizetett munka világára is.

Elmondható, hogy a **háztartási munkamegosztás** még mindig többnyire a hagyományt követi, de már kirajzolódik egy kiegyenlítődség felé mutató tendencia. A változást egyrészt demográfiai folyamatok, másrészt a fokozódó gazdasági kényszer is sürgeti.

A férfiak kenyérkereső szerepe korábban kiszorítja a nőket a munkaerőpiacról, azonban a demográfiai változások, a nők tömeges munkába állása, a személyes motivációk, az anyagi függetlenség iránti igény is **növekvő női munkaerő-piaci jelenlétet** eredményez. **A növekvő, szélesedő kettős teher kumulálódik az életpályájuk során, amely fontos befolyásoló tényezője a munkaerő-piaci aktivitásnak.**

A felelős vállalat koncepció ma már nem csak a fizikai környezetre, hanem az alkalmazottakra is kiterjed. Ennek kapcsán jelennek meg a **befogadó, családbarát, sokszínű munkahelyek**, amelyek számára az emberi erőforrás különös értéket jelent. Az egyenlő esélyek biztosítása, azok formalizáltsága következetes folyamatot kell, hogy tükrözzön. Mindezeknek az operatív HR-tevékenységekbe történő adaptálása folyamatos figyelmet igényel, amely a vezetők elkötelezett támogatása nélkül nem valósul meg.

A szervezeteknek általában elsődleges célja a profitmaximalizálás és a különböző pénzügyi mutatók teljesítése. Ugyanakkor bizonyított, hogy a motivált és kiegyensúlyozott munkavállaló a munkahelyén is jobban teljesít, és az elvándorlás csökken. Azonban olyan körülmények között, ahol a leépítés, illetve szűkös gazdasági helyzetben a túlélés a fő cél, a „soft” tényező többnyire háttérbe szorul. Az is nehezen teljesíthető, hogy a munkaerőt megtartsák, így a szociális-gondoskodó dimenzió nem priorizált szempont. Tehát egy „ördögi kör” látható: kizárólag a pénzügyi célok teljesítése háttérbe szorítja azt az erőforrást, amely hajtóereje lehet a magasabb teljesítménynek és jobb üzleti eredménynek. Mindezek alátámasztják, hogy az utóbbi években **a humán erőforrás szerepe jelentősen megnőtt, és a munkavállalóra való figyelem és erőfeszítés meghozza gyümölcsét.**

Jövőbeli célkitűzések:

A kutatás elvégzése, az adatok feldolgozása után elmondható, hogy az elvégzett vizsgálat **jó kiinduló alap** további elemzések elvégzéséhez. Az irodalmi és empirikus kutatások alapján egyértelművé vált, hogy nagyon komplex és összetett témát ölel fel a nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése. A kutatás jövőben történő **megisméltésén** túl megfontolandók az alábbi elképzelések is:

- Mivel a kutatás két nagyszámú mintát és számos aspektust takar, célszerű **részterületekre** bontani, és azokon **további, mélyebb elemzéseket** elvégezni. Így külön vizsgálható terület a háztartási munkamegosztás, nők foglalkoztatása, családbarátság, atipikus foglalkoztatás stb.

- A kapott kutatási eredményeknek megfelelően **új kutatási terület** is bevonható.
- A **kvantitatív információk** további feldolgozása **klaszterelemzés** során valósítható meg. A klaszteranalízis célja lehet a munkaadói és női munkavállalói minta minél jobb megismerése, feltérképezése, amelyre pozicionáltan lehet megoldásokat tervezni. Csoportkialakítás tényezői az alábbiak lehetnek:

- **A munkáltatóknak** szóló kérdőívben:
 - demográfiai jellemzők (válaszadó neme, családi állapota, van-e gyermeke, életkora, szervezetben elfoglalt helye, képviselt szakterület)
 - szervezeti jellemzők (foglalkoztatotti létszám, szektor, tulajdonforma, településtípus)
- **A munkavállalóknak** szóló kérdőívben: demográfiai jellemzők (családi állapot, van-e gyermeke, életkor, lakóhely, iskolai végzettség, illetve beosztás, élettárs/férj iskolai végzettsége, illetve beosztása, egy főre jutó nettó havi átlagkereset)
- A kutatást célszerű kiterjeszteni **nemzetközi** (leginkább a közép-kelet európai) térségre is a hasonló társadalmi-gazdasági környezet miatt. A meglévő külföldi (főleg lengyel) kapcsolatok kiváló alapot jelenthetnek ennek.

SUMMARY

Genetic gender differences are undoubted; however **gender roles** are defined by the society. More equal opportunities do not mean peer gender relations automatically. All these are valid for world of unpaid and paid work, too.

It can be said that **division of domestic labour** still follows traditions but an equation tendency can be seen. Changes are pushed by demographic process on the one hand, and increasing economic pressure on the other hand.

Breadwinner role of men had supplanted women from the labour market but demographic changes, mass female employment, personal motivations and need for financial independence also result in **increasing female labour market presence. Their cumulative and broaden dual function is rising during their path, which is important influential factor of labour market activity.**

Conception of responsible corporation covers not only physical surroundings but employees, too. In reference to this **receiving, family-friendly, diverse workplaces** appear, for which human resource mean special value. Offering and documenting equal opportunities have to reflect a consequent procedure. Adaptation of them into operational HR-activities needs continuous attention, which cannot be realized without a committed managerial support.

Generally, maximize profit and hit different financial indicators are primary purpose of corporations. At the same time, it is proved that motivated and balanced employees fill better the job, and fluctuation also decreases. But under that circumstances where downsizing and, in narrow economic situation, surviving are the main targets, the soft factor is mostly kept back. It can be hardly achievable to retain employees, thus the social-caring dimension is not primary aspect. Therefore a 'vicious circle' can be seen: fulfilment exclusively financial goals keep back the resource that can be motive power of higher performance and better business result. All this confirms that recently **the role of human resource has been significantly increasing, and attention and effort to employees fructifies.**

Future aims:

After research run and data processing, it can be said that the completed analysis means **a good initial base** for further ones. On the grounds of literary and empirical research, it has become clear that analysing labour market situation of women embraces a very complex and

compound issue. Beyond **rerun research** in the future, the following conceptions are also worth considering:

- As research covers two numerous samples and several aspects, it is practical to split them into **part-issues**, and run **further, profound analyses** with them. Thus division of domestic labour, female employment, family-friendly conception, atypical employment etc can be examined separately.

- **New field of research** can be involved on the grounds of get research results.

- Further processing of **quantitative information** can be feasible by **cluster analysis**. Aim of cluster analysis can be to better recognition of employer and female employee samples, on which specific solutions can be outlined. Factors of grouping can be the following:

- In the questionnaire **for employers**:

- Demographic features (gender, marital status, having child(ren), age, position, represented speciality)
- Organizational features (number of employees, sector, form of ownership, type of settlement)

- In the questionnaire **for employees**: demographic features (marital status, having child(ren), age, place of residence, educational level, position, educational level and position of partner/husband, monthly net average earnings per person)

- It is practical to expand research to **international** (principally central-eastern European) region as well, because of similar social-economic context. The existing foreign (especially Polish) relations mean an excellent ground for this.

MELLÉKLETEK

MI IRODALOMJEGYZÉK

1. *A demográfiai folyamatok regionális különbségei, 1980-2007.* Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2008, mek.niif.hu/06400/06402/06402.pdf
2. A férfi és női alkat sajátosságai és azok jelentősége a munkahelyen. *Humánpolitikai Szemle*, 18. évf., 2007/7-8, pp. 135-139.
3. A keresetek alakulása Magyarországon és az unióban, 2007. *Statisztikai Tükör*, KSH, 2008. június 27., 2. évf., 84. szám
4. A munka és a magánélet egyensúlyát vizsgáló svéd kutatási projektek elemzése. *Humánpolitikai Szemle*, 15. évf., 2004/7-8, pp. 138-142.
5. A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai és lehetőségei. *Munkaügyi Szemle*, 2009/1, pp. 31-35.
6. A munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság egyesítése – a flexicurity koncepciója. *Humánpolitikai Szemle*, 18. évf., 2007/12, pp. 77-82.
7. *A munkavégzés és a családi kötöttségek összeegyeztetése 2005.* Központi Statisztikai Hivatal, Életszínvonal- és Emberi erőforrás-statisztikai főosztály, Munkaügyi-statisztikai osztály, Budapest, 2006, pp. 10-11.
8. *A nemzetközi nőnap alkalmából.* Statisztikai tükör, 4. évf., 2010/18, www.nokapalyan.hu/documents/nok10.pdf (letöltve: 2010. 09. 26.)
9. A női potenciál, mint versenytényező a Siemensnél. *Humánpolitikai Szemle*, 13. évf., 2002/9, pp. 86-92.
10. *A nők több kihívást akarnak.* 2009. március 8., http://piacprofit.hu/tarsadalom/a_nok_tobb_kihivast_akarnak.html (letöltve: 2009. 04. 07.)
11. Andorka, R. (2006): *Bevezetés a szociológiába.* Osiris, Budapest, p. 304, 308, 339, 472, pp. 331-335., 340-341, 354-355, 361-362, 495-497.
12. Anker, R. (1998): *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world.* International Labour Office, Geneva, p. 9.
13. Atipikus foglalkoztatási formák – szakszervezeti szemszögből, Interjú Pataky Péterrel, az MSZOSZ elnökével. *Munkaügyi Szemle*, 2009/1, pp. 5-9.
14. Austria's take on flexicurity, Policy approach has contributed to good employment figures. In: *Social Agenda, Flexicurity: greater flexibility and employment security.*

The European Commission's magazine on employment and social affairs, Issue No 13, 2006 March, pp.19-20.

15. Az atipikus HR. „Fókuszban”. *Munkaügyi Szemle*, 2009/1.
16. *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life*. Volume 4, OECD, 2005
17. Balázs, Gy. – Veres, R. (2009): *A globális válság hatásai a vállalatokra – nemzetközi kitekintés*. VÁLSÁGKEZELÉSI KUTATÁS, Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?. DGS Global Reserch, 2009. február 4., konferencián elhangzott előadás, <http://www.dgsglobal.hu/letoltesek>
18. Balázs, J. – Barnes, I. – Fáyné, P. E. (2002): *Az Európai Unió*. NYME-KTK, Sopron, p. 101.
19. Bálint, M. – Köllő, J. (2008): A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. *esély*, 2008/1, pp. 3-27.
20. Bankó, Z. (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus, Pécs, p. 8, 36, 92, 98, 110, 224, pp. 39-41, 43-54, 76-77, 148-153.
21. Barr, T. : Endogenous Labour Market Segregation with Homogenous, Nonprejudiced Agents. *The American Journal of Economics and Sociology*, Volume 68, Number 3, 2009 July, USA, Babson College, Moss, S. L. S. editor-in-chief, pp. 703-746.
22. Benda, J. (2008): *Családbarát munkahely*. <http://www.humanerok.hu/page29.php> (letöltve: 2008. 10. 20.)
23. Bércziné, J. J. (1998): *Piackutatás a gyakorlatban*. CO-NEX Könyvkiadó Kft., Budapest
24. Bereczky, K. (2008): A magánélet és a munka egyensúlya a vezetők körében. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 2. szám, pp. 96-98.
25. Bittner, P. – Páli, Zs. (2003): Az EU csatlakozás hatása és kihívásai a humán menedzsmentben. *Humánpolitikai Szemle*, 14. évf., 7-8. szám, pp. 18-30.
26. Blaskó, Zs. (2005): Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48. évf., 2-3. szám, pp. 159-186.
27. Borbély, Sz. (2002): *Újra munkában! Európai uniós munkaerő-piaci reintegrációs programok és tapasztalataik*. Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága, Budapest, pp. 16-17.
28. Borbély, T. B. – Demkó, O. (2008): A szociális partnerek szerepe az EU flexicurity koncepciójának alkalmazásában. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 3. szám, pp. 93-97.

29. Borbély-Pecze, T. B. (2008): Aktív korú inaktívak mobilizálása. Esetszintű együttműködés az önkormányzati szociális rendszerek és az állami foglalkoztatási szolgálatok között, néhány OECD-ország gyakorlatában. *esély*, 2008/4, 19. évf., pp. 53-76.
30. Borbíró, F. – Juhász, B. – Nagy, B. – Pál, K. (2007): *FÉRFIBESZÉD – CSALÁDRÓL ÉS MUNKÁRÓL*. Tanulmány, FIONA Fiatal Nőkért Alapítvány, www.fiona.org.hu/downloads/ferfibeszed_zarotanutmany.doc, pp. 13-14, 73-74.
31. Bucher, K. (2004): *Összefüggések a bolhaidomítás és a női karrier között*. 2004. augusztus 2., <http://www.harmonet.hu/karrier/629-osszefuggesek-a-bolhaidomitas-es-a-noi-karrier-kozott.html> (letöltve: 2009.04.07.)
32. Buda, B. (1985): Női szerep – női szocializáció – női identitás. In: Koncz, K. (1985b): *Nők és férfiak, Hiedelmek és tények*. Magyar Nők Országos Tanácsa, Kossuth Könyvkiadó, pp. 93-110.
33. Cazes, S. – Nesporova, A. (2003): *Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. International Labour Office, Budapest, p. 56.
34. Chikán, A. – Czakó, E. – Zoltayné, P. Z. (szerk.) (2010): *Vállalati versenyképesség válsághelyzetben. Gyorsjelentés a 2009. évi kérdőíves felmérés eredményeiről*. Budapesti Corvinus Egyetem, Versenyképesség Kutató Központ, Budapest, p. 76.
35. Childs Jr., J. T. (Ted) (2006): A munkaerő-diverzitás jelenkori globális problémája. In: Losey, M. – Ulrich, D. – Meisinger, S. (2006): *A HR jövője, Az emberierőforrás-menedzsment perspektívái*. HVG Kiadó Zrt., Budapest, pp. 87-94.
36. *Combining family and full-time work*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005, Dublin, Ireland, pp. 27-31.
37. *Család Velem, Karrier Előttem.* (2010) http://www.hrportal.hu/c/munkaltatoi_forum_az_atipikus_foglalkoztatasrol--20101004.html (letöltve: 2010. 10. 05.)
38. *Csapda lehet a nők részmunkaidős foglalkoztatása*. www.origo.hu (letöltve: 2010. 09. 28.)
39. Csapó, G. et al. (2008): Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés. (A SOCIAL LABEL munkáltatói dimenziója), Budapest, *esély*
40. Csoma, Zs. (2006): Az első női foglalkozási statisztika Magyarországon – A női emancipáció és az első részletes női népszámlálás. In: Gyáni, G. – Nagy, B. (szerk.): *Nők a modernizálódó magyar társadalomban*. Csokonai Kiadó, Debrecen, p. 182.

41. Csökkenthető-e a foglalkozási diszkrimináció hatósági úton? Beszélgetés Demeter Judittal, az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnökével. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 1. szám, 2008, pp. 9-12.
42. Dara, P. (2009a): *Válságban a vezető és a HR-es*. In: HVG HR Plusz 2009, pp. 88- 94.
43. Dara, P. (2009b): *Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?. A Válságkezelési Kutatás eredményei*. 2009. február 4., előadásanyag, <http://www.dgsglobal.hu/system/files/private/V%C3%A1ls%C3%A1gkezel%C3%A9si%20Konferencia%20-%20Dara%20P%C3%A9ter%20el%C5%91ad%C3%A1sa.pdf>
44. Debreceni, E. – Komka, N. (2004): *A nők foglalkoztatási helyzete és a nők foglalkoztatási esélyegyenlőségét célzó aktivitások a fővárosban*. Fővárosi esélyegyenlőségi módszertani füzetek sorozat, Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda műhelye, Budapest, pp. 22-31.
45. Dózsa, Gy. – Hermann, I. (2009): Kis megtakarítás nagy felfordulással. *Figyelő*, 19. szám, 2009. május 7-13., pp. 32-33.
46. Durbin, S. (2002): Women, power and the glass ceiling: current research perspectives. In Stewart, P. (ed.): *Work, employment and society*. A journal of the British Sociological Association, Volume 16, Number 4, December 2002, SAGE Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi, pp. 755-759.
47. Eagly, A. H. – Carli, L. L. (2007): Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, pp. 63-71.
48. Eckert, B. (2006a): A távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos feltételek átalakulása a verseny- és közsférában, I. rész. *Munkatudományi Figyelő*, 50. évf., 2006/6, pp. 26-29.
49. Eckert, B. (2006b): A távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos feltételek átalakulása a verseny- és közsférában, II. rész. *Munkatudományi Figyelő*, 50. évf., 2006/7-8, pp. 55-57.
50. *Egy nőnek el kell felejtetnie, hogy mindenben profi legyen*. 2010. november 22., http://hvg.hu/kkv/20101122_noi_vezeto_vallalkozo_targyalas_karrier (letöltve: 2010. 11. 22.)
51. Ehrenberg, R. G. – Smith, R. S. (2008): *Korszerű munkagazdaságtan, Elmélet és közpolitika*. Panem Könyvkiadó, Budapest, pp. 20-21, p. 43.
52. Ékes, I. (2009): Az atipikus munka és jövője. *Munkaügyi Szemle*, 1. szám, pp. 66-71.

53. *Employment in Europe 2009*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Office, Unit D1, Manuscript completed in October 2009, Belgium, p. 172.
54. *Értékünk az ember*. Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program tanulmánya, Családbarát munkahely/Családbarát gyakorlat megvalósítása során figyelembe veendő elvek, szempontok, módszerek és jogszabályok, Általános szakanyag (2006)
55. *Értékünk az ember*. Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program tanulmánya, Családbarát munkahelyek létrehozásának elmélete és gyakorlata, Munkáltatói szakanyag (2006)
56. EU reinforces commitment to fighting gender inequalities. Commission's roadmap for equality highlights work/life balance and the elimination of stereotypes. In: *Social Agenda, Flexicurity: greater flexibility and employment security*. The European Commission's magazine on employment and social affairs, Issue No 13, 2006 March, p. 22.
57. Falussy, B. (2001): Társadalmi hatások és változások a nők és férfiak munkaidő-felhasználásában, In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné – Tóth, I. Gy.: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*, TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nőképviselői Titkársága, pp. 198-221.
58. Fehér, M. (2008): Családbarátságból jeles,
<http://www.origo.hu/noilapozo/eletmod/20080331-csaladbarat-munkahely-palyazat-2008-palyazati-feltetelek-kategoriak-elbiralasi-szempontok.html> (letöltve: 2008. 10. 20.)
59. Ferenczy et al. (2008): Akik nagyobb figyelmet érdemelnek. In: Koltai, L. (2008): *Eszköztár Befogadó Munkahelyeknek*, Sopronkőhidai Fegyház és Börtön, Sopronkőhida, pp. 44-70.
60. Ferge, Zs. (1999): Hogyan hatott a rendszerváltás a nők helyzetére?, In: Lévai, K. – Kiss, R. – Gyulavári, T.: *Vegyesváltó*. Pillanatképek nőkről, férfiokról. Egyenlő Esélyek Alapítvány, pp. 13-29.
61. Fertetics, M. (2009): *Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon*. Kutatási összefoglaló, JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest
62. Filep, B. – Kovács, Zs. (2008): *EMBER! TERVEZZ! Munkaerőpiac – és ami előtte van*. Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának kiadványa
63. Flexicurity, combining flexibility and security, New policy approach unites two basic EU goals: greater competitiveness and social protection, In: *Social Agenda*,

- Flexicurity: greater flexibility and employment security*. The European Commission's magazine on employment and social affairs, Issue No 13, 2006 March, pp. 15-17.
64. Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2010. október–december és 2010. év. KSH, Gyorstájékoztató, Közzététel: 2011. január 28., 16. szám, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21012.pdf> (letöltve: 2011.12.07.)
65. Fóti, J. – Lakatos, M. (2006): *Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 6. A munkaerőpiac változásai 2001 és 2005 között*, Országos Foglalkoztatási Alapítvány, pp. 14-15, p. 19, 43.
66. Frey, M. (2001a): Állapot-felmérés a munkaidő-rendszerek és foglalkoztatási formák flexibilizálásának hazai helyzetéről. In: Frey, M. (szerk.) (2001b): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai (A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően)*. Tanulmánykötet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, pp. 407-432.
67. Frey, M. (szerk.) (2001b): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai (A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően)*. Tanulmánykötet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest
68. Frey, M. (2001c): Nők és férfiak a munkaerőpiacon, In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné – Tóth, I. Gy. (2001): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, pp. 9-29.
69. Frey, M. (2003): A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. In: Lenkei, G. (szerk.): *Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás*. Stratégiai füzetek, Miniszterelnöki Hivatal, Kormányzati Stratégiai Elemző Központ, Budapest, 2003, pp. 111-137.
70. Frey, M. (2005): *Nők munkaerőpiacon – a rugalmas foglalkoztatási formák iránti igények és lehetőségek*. Budapest, 2005/3, pp. 23-24., p. 8., 10., 30.
71. Frey, M. (2009): Nők és férfiak a munkaerőpiacon – a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében, In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné (2009): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp. 27-51.
72. Frey, M. (2010): A foglalkoztatottság növelése a rugalmas munkavállalási formák terjesztésével, *Munkaügyi Szemle*, 2010. Június /2010 3.

73. Fűrész, T. – Keveházi, K. – Nemes, A. – Svéda, D. – Vucskó, B. (2007): *Ketten a pályán. Állásmegosztási (Job Sharing) Praktikák*. JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest, p. 8, pp. 33-36.
74. Gábor, R. I. – Galasi, P. – Nagy, Gy. (2009): Foglalkoztatáspolitikai kihívások. *Közgazdaság*, Homloktér, 2009/1, pp. 25-29.
75. Gábor, A. – Szivós, P. (1999): A női szegénység Magyarországon és Európában. In: Lévai, K. – Kiss, R. – Gyulavári, T. (1999): *Vegyesváltó*. Pillanatképek nőkről, férfiokról. Egyenlő Esélyek Alapítvány, pp. 154-164.
76. Galasi, P. (1997): *A munkaerőpiac gazdaságtana*. II. kiadás, Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Emberi Erőforrás Tanszék, Aula Kiadó, pp. 8-9.
77. Garadnay, T. – Koltai, L. (2009): *Szöveggyűjtemény FOGLALKOZÁS SPECIÁLIS HELYZETŰ CSOPORTOKKAL, EGYÉNEKKEL előadáshoz*. Budapest Esély Műhely, Budapest
78. Garai, P. – Juhász, G. (2007a): Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetőségei a társadalmi különbségek csökkentésében, I. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2007/1, 51.évf., pp. 12-16.
79. Garai, P. – Juhász, G. (2007b): Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetőségei a társadalmi különbségek csökkentésében, II. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2007/2, 51.évf., pp. 22-25.
80. *Gender and employment: „Inter-relationships”*. Committee on the Recurrent Item on Employment, ILC 99th Session, Geneva, 4 June 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_141474.pdf (letöltve: 2010. 06. 10.)
81. Gerő, H. E. (2005): Az EU-integráció hatása a magyar munkaerőpiac területi széttöredezettiségére. *e-tudomány*, 2005/2.
82. Giddens, A. (2008): *Szociológia*. Második Kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, pp. 172-175., 195-196., p.571, p. 583, p. 585.
83. *Global Employment Trends for Women March 2009*. International Labour Office, Geneva, Switzerland, p.18.
84. Gyáni, G. – Nagy, B. (szerk.): *Nők a modernizálódó magyar társadalomban*. Csokonai Kiadó, Debrecen
85. Gyermekvállalás után – a munkaerőpiacra való visszatérést segítő tényezők. *Statisztikai tükrök*, 4. évf., 2010/6, Központi Statisztikai Hivata, (letöltve: 2010. 09. 26.)

86. Gyulavári, T. (1999): A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében. In: Lévai, K. – Kiss, R. – Gyulavári, T. (1999): *Vegyesváltó. Pillanatképek nőkről, férfiakra.* Egyenlő Esélyek Alapítvány, pp. 97-115.
87. Gyulavári, T. (2004a): *Az Európai Unió szociális dimenziója. II. rész: Szociális jogharmonizáció. Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség.* OFA Kht., pp. 105-132.
88. Gyulavári, T. (2004b): *Az Európai Unió szociális dimenziója. III. rész: Nyitott koordináció, Foglalkoztatáspolitikai.* OFA Kht., pp. 205-231.
89. H. Sas, J. (1984): *Nőies nők és férfias férfiak.* A nőkkel és férfiakal kapcsolatos társadalmi sztereotípiák élete, eredete és szociológiája. Akadémiai Kiadó, Budapest, p. 120.
90. Halmos, Cs. (2006): *Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája,* Alkotmányos Európa Sorozat, Uniós füzetek 3., PTE-FEEK, pp. 9-10, pp. 17-18, pp. 34-36, pp.39-44, p. 46, pp. 54-55, pp. 60-62, pp.66-85, p.94, pp. 107-110.
91. *Health and Safety at the Workplace – Trade Union Experiences in Central and Eastern Europe.* International Labour Office, 2000
92. Héthy, L. (2001): A rugalmas foglalkoztatás és a munkavállalók védelme. A munkavégzés új jogi keretei és következményeik a munkavállalókra. In: Frey, M. (szerk.) (2001b): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai. (A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően),* Tanulmánykötet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, pp. 389-406.
93. Horváth, A. et al (2006): *Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon – Különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségre – .* Kutatási előzmények – jelenlegi helyzet. SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány, Budapest, pp.29-41., p. 102., 105, 122, 134.
94. Horváth, V.: *Work Life Balance konferencia – Családbarát Munkahely Díjak 2007.* <http://www.pbkik.hu/index.php?id=7901&term=Work%20Life%20Balance> (letöltve: 2007.05.17.)
95. Hovánszki, A. (2005): A tipikus és atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle,* 49. évf., 2005/7-8, pp. 30-36.
96. How do Europeans feel about demographic change? Replies to Commission's Green Paper underline importance of work-life balance. 2006 March, In: *Social Agenda. Flexicurity: greater flexibility and employment security.* The European Commission's magazine on employment and social affairs, Issue No 13, 2006 March, pp.13-14. <http://einclusion.hu/2007-09-16/wim-kok-jelentes/>

97. Hunyadi, L.- Mundruczó, Gy. – Vita (1997): Statisztika, Aula Kiadó, Budapest
98. Jakab, J. (2000): Szerepváltás és identitásalakulás a női vállalkozóvá-válás folyamatában. *Tudásmenedzsment*, I. évf., 1. szám, pp. 72-79.
99. Juhász Márta (2009): A munka természetének változása, *Munkaügyi Szemle*, 2009/1., pp. 24-30.
100. Juhász, L. (2009): *Erőforrás-gazdálkodás*. (Várható megjelenés: 2012)
101. Kapitány, B. - Spéder, Zs. (2009): A munkaerőpiac és a pénzbeli családtámogatási rendszer hatása a gyermekvállalási tervek megvalósulására. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné (2009): *Szerepváltozások*. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp. 79-94.
102. Kardosné, K. E. (1999): A nemek közötti egyenjogúság kérdése az Európai Tanács tevékenységének tükrében. *Acta Humana*, No. 35-36, pp. 36-65.
103. Keveházi, K. – Fertetics, M. (2009): A munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése a munkahelyen. In: Garadnay, T. – Koltai, L.: *Szöveggyűjtemény FOGLALKOZÁS SPECIÁLIS HELYZETŰ CSOPORTOKKAL, EGYÉNEKKEL előadáshoz*. Budapest Esély Műhelye, Budapest, pp. 82-95.
104. Keveházi, K. (2007): *Az atipikus foglalkoztatásban rejlő lehetőségek, elterjedésének ösztönzői és gátjai, különösen a munka és magánélet, valamint a nemek közti egyensúly szempontjából*. www.jol-let.com
105. Keveházi, K. (2009): A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek, a nők munkaerőpiaci hátrányai. In: Garadnay, T. – Koltai, L.: *Szöveggyűjtemény FOGLALKOZÁS SPECIÁLIS HELYZETŰ CSOPORTOKKAL, EGYÉNEKKEL előadáshoz*. Budapest Esély Műhelye, Budapest, pp. 33-42.
106. Kissné, N. É. (2005): Nők felsőfokon. In: Palasik-Sipos (szerk): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?. A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Napvilág Kiadó, pp. 141-149.
107. Kocsisné, P. H. (2011): *TB kisokos*. 2011.jan.4., <http://babafalva.hu/>
108. Koltai, L. – Vucskó, B. (szerk.) (2007): A munka és magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhelye, In: *Családbarát munkahely*. Tanulmánykötet, pp. 3-57.
109. Koltai, L. – Vucskó, B. (2010): *Munkakalauz a dolgozó szülőknek*. Budapest, Esély Nonprofit Kft., Budapest, p. 14., 21.

110. Koltai, L. (szerk.) (2006): *Tippek és tanácsok speciális helyzetű nők munkahelyi befogadásának elősegítésére*. Írta: Csiszér, É. – Egerszegi, D., Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, Budapest, pp. 2-21.
111. Koltai, L. (2008a): *Eszköztár Befogadó Munkahelyeknek*. Sopronkőhidai Fegyház és Börtön, Sopronkőhida
112. Koltai, L. (2008b): A siker felelőssége – a stratégia. In: Koltai, L. (2008): *Eszköztár Befogadó Munkahelyeknek*. Sopronkőhidai Fegyház és Börtön, Sopronkőhida, pp. 7-21.
113. Komka, N (É.n.): *A nők munkaerőpiaci helyzete*. Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda
114. Koncz, K. (1985a): A nők bővülő foglalkoztatását kísérő feminizálódás jelensége és történelmi folyamata. In: Koncz, K. (1985b): *Nők és férfiak, Hiedelmek és tények*. Magyar Nők Országos Tanácsa, Kossuth Könyvkiadó, pp. 151-165.
115. Koncz, K. (1985b): *Nők és férfiak, Hiedelmek és tények*, Magyar Nők Országos Tanácsa, Kossuth Könyvkiadó, p. 243.
116. Koncz, K. (1987): *Nők a munkaerőpiacon*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, p. 25.
117. Koncz, K. (1995): The Position of Hungarian Women in the Process of Regime Change. In: Łobodzińska, B. (ed.) (1995): *Family, Women, and Employment in Central-Eastern Europe*. Greenwood Publishing Group, Inc., Westport, United States of America, pp. 139-148.
118. Koncz, K. (2004): *Karriermenedzsment*. Aula Kiadó, p. 104., 107.
119. Koncz, K. (2005a): Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel. *Munkaügyi Szemle*, 49. évf., 2005/7-8 szám, pp. 52-57.
120. Koncz, K. (2005b): Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel. *Munkaügyi Szemle*, 49. évf., 2005/9, pp. 30-33.
121. Koncz, K. (2005c): Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán. In: Palasik-Sipos (szerk): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?, A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Napvilág Kiadó, 2005, pp. 57-77.
122. Koncz, K. (2006a): Választás 2006: nők a parlamentben. *Munkaügyi Szemle*, 50. évf., 2006/7-8., pp. 14-18.

123. Koncz, K. (2006b): Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. *Munkaügyi Szemle*, 2006/09, pp. 28-35.
124. Koncz, K. (2007): Kompetenciák az emberierőforrás-menedzsment szolgálatában. Női kompetenciajellemzők, II. rész. *Munkaügyi Szemle*, 51. évf., 2007/6, pp. 23-26.
125. Koncz, K. (2008a): A munka és magánélet egyensúlya az Európai Unió követelmények fényében. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 1. szám, pp. 4-5.
126. Koncz, K. (2008b): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon és az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 4 szám, pp. 61-75.
127. Koncz, K. (2008c): *Nők a munkaerőpiacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében.* Budapesti Corvinus Egyetem, Women's Studies Központ, Budapest, p. 298.
128. Koncz, K. (2009): Nők a munkaerőpiacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig, *Munkaügyi Szemle*, 2009/3, pp. 99-101.
129. Koncz, K. (2009a): Munkaerő-piaci szegregáció nemek szerinti jellemzői. *Munkaügyi Szemle*, 2009/2, pp. 53-62.
130. Koncz, K. (2010): Nők a parlamenti képviselők között – Választás 2010. *Munkaügyi Szemle*, 2010. július
131. Konczosné, Sz. M. (2007): *Kommunikációs ismeretek.* Győr, pp. 48-49., 54-55.
132. Kopycińska, D. (Scientific Ed.) (2007): *Competitiveness of Labour Market.* Monograph No 8 in series Economics & Competition Policy, Szczecin
133. Kopycińska, D. (Scientific Ed.) (2009): *Labour Market in EU and in the World.* Monograph No 14 in series Economics & Competition Policy, University of Szczecin, Microeconomics Department, Szczecin
134. Korén, A. (2007): Some Important Factors of Wage Trends in Hungary. In: Kopycińska, D. (Scientific ed.) (2007): *Flexibility of Labour Market.* Economics & Competition Policy. No.7, University of Szczecin, Microeconomics Department, Szczecin, pp. 58-66.
135. Korén, A. (2009a): Emberi erőforrás gazdálkodás. In: Juhász, L. (2009): *Erőforrás-gazdálkodás* (Várható megjelenés: 2012)
136. Korén, A. (2009b): Supporting and Obstructive Factors of Reconciliation Work and Private Life in Hungary. In: Kopycińska, D. (Scientific Ed.) (2009): *Labour Market in EU and in the World.* Monograph No 14 in series Economics & Competition Policy, University of Szczecin, Microeconomics Department, Szczecin, pp. 77-88.

137. Korintus, Mné (2009): A gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos kérdések Magyarországon és az Európai Unió néhány tagállamában. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné (2009): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp. 65-78.
138. Kovács, M. (2007): Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk. *Educatio*, 2007/1, pp. 99-114.
139. Kovács, P. (2005): A nők munkaerő-piaci helyzete a Nyugat-Dunántúli Régióban. *Munkatudományi Figyelő*, 49. évf., 2005/7-8, pp. 64-67.
140. Köszöntjük a nőket! *Statisztikai tükrök*, KSH 3. évf., 2009/19
141. Krisztián, B (2006): Nemzetközi konferencia Pécsen – az atipikus munkaformák. *Humánpolitikai Szemle*, 17. évf., 12. szám., pp. 53-56.
142. Lakatos, J. (2001a): A férfiak és nők munkaerőpiaci helyzete, In: Frey, M. (szerk.) (2001b): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai (A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően)*. Tanulmánykötet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, IV. pillér: Nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának megerősítése, pp. 465-487.
143. Lakatos, J. (2001b): Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő után. *Statisztikai Szemle*, 79. évf., 1. szám, pp.56-63.
144. Laky, T. et al. (2001): *Munkaerő-piaci helyzetjelentés – A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok*. Foglalkoztatási Hivatal, Bp., IV-XI. lap
145. László, Gy. (2003): A szociális Európa üzenete a vállalati emberi erőforrás gazdálkodás számára. *Humánpolitikai Szemle*, 14. évf., 7-8. szám, pp. 5-17.
146. Lenkei, G. (szerk.) (2003): *Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás*. Stratégiai füzetek, Miniszterelnöki Hivatal, Kormányzati Stratégiai Elemző Központ, Budapest
147. Lévai, K. – Kiss, R. – Gyulavári, T. (1999): *Vegyesváltó. Pillanatképek nőkről, férfiokról*. Egyenlő Esélyek Alapítvány
148. Lévai, K. (1999): A nőpolitikától az esélyegyenlőségig és vissza. In: Lévai, K. – Kiss, R. – Gyulavári, T. (1999): *Vegyesváltó. Pillanatképek nőkről, férfiokról*. Egyenlő Esélyek Alapítvány, pp. 30-37.
149. Lévai, K. (2005): A magyarországi feminizmusról, In: Palasik-Sipos (szerk.): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Napvilág Kiadó, pp. 171-184.

150. Littig, B. (2002): The case for gender-sensitive socio-ecological research. In: Stewart, P. (ed.): *Work, employment and society*. A journal of the British Sociological Association, Volume 16, Number 1, March 2002, SAGE Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi, pp. 111-127.
151. Łobodzińska, B. (1995): The Family and Working Women during and after Socialist Industrialization and Ideology. In: Łobodzińska, B. (ed.) (1995): *Family, Women, and Employment in Central-Eastern Europe*. Greenwood Publishing Group, Inc., Westport, United States of America, pp. 3-46.
152. Łobodzińska, B. (ed.) (1995): *Family, Women, and Employment in Central-Eastern Europe*. Greenwood Publishing Group, Inc., Westport, United States of America
153. Madai, K. (2010): *Egyensúlyban munkában és otthon*. <http://minok.hu/munka-es-maganelet-egyensuly-idogazdalkodas-coaching/> (letöltve: 2010.09.03.)
154. Malhotra, N. K. (2001): *Marketingkutató*. Műszaki Könyvkiadó, p. 52.
155. Mary, D.: Merre tart az EU szociálpolitikája? Számvetés és értékelés a lisszaboni társadalmi befogadási folyamat alakulásáról. *esély*, 20. évf., 2009/1, pp. 51-70.
156. Melis, A. (2003): *Women participating in active labour market policies*. Statistics in focus. Population and Social Conditions. Theme 3, 17/2003
157. *Miért kapnak rosszabb állást a nők szülés után?*. 2009. január 18., http://www.piecesprofit.hu/tarsadalom/miert_kapnak_rosszabb_allast_a_nok_szules_s_utan.html (letöltve: 2009. 04. 07.)
158. Miért van kevés nő a vállalatok élén?. *Humánpolitikai Szemle*, 17. évf., 2006/2, pp. 76-80.
159. Molnár, L. (1981): *A munka szerepe a nők életútjában*. Akadémiai Kiadó, Budapest, pp. 80-82, 108-109, 112-117, 154-156., p. 89, p. 106, 132, 135, 158.
160. Munkácsy, F. (2008): *Munkaerő-piaci politikák felsőfokon*. 52. évf., 2. szám, pp. 102-103.
161. Munkaerőpiac alakulása Magyarországon 1998-2007. *Statisztikai tükör*, KSH, Életszínvonal- és Munkaügy-statisztikai főosztály, Munkaügy-statisztikai osztály, 2. évf., 2008/49
162. Munkaerő-piaci helyzetkép 2009. *Statisztikai tükör*, KSH, 4. évf., 2010/14
163. Munkaerő-piaci jellemzők 2010 I. negyedévében. *Statisztikai tükör*, KSH, 4. évf., 2010/69

164. *Munkaerő-piaci tendenciák Európában 1992-2003*. KSH, Életszínvonal- és Emberierőforrás-statisztikai főosztály, Munkaügy-statisztikai osztály, Budapest, 2005, http://econ.core.hu/doc/ktidb/ksh_ma/kshEuCover.html
165. Nagy, B. (2001): *Női menedzserek*. AULA Kiadó Kft., Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem
166. Nagy, B. (2007): *Szervezet, menedzsment és nemek*. AULA Kiadó Kft., Budapesti Corvinus Egyetem
167. Nagy, B. (2009): Nők és férfiak a vezetésben. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné (2009): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp. 52-64.
168. Nagy, Gy. (2000): *A nők munkaerő-piaci helyzete Magyarországon*. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest, pp. 7-33.
169. Nagy, I. – Pongrácz, Tné – Tóth, I. Gy. (2001): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nőképviselői Titkársága
170. Nagy, I. – Pongrácz, Tné (2009): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium
171. Nemeskéri, Gy. (2009): *A HR a XXI. században*. In: HVG HR Plusz 2009., pp. 8-11.
172. Németh, B. (2004): Új munkaforma: a TÁVMUNKA. *Humánpolitikai Szemle*, 15. évf., 1. szám, pp. 3-23.
173. *Népességfogyás Magyarországon*. 2011. november 6., http://hu.wikipedia.org/wiki/N%C3%A9pess%C3%A9gfogy%C3%A1s_Magyarorsz%C3%A1gon
174. Neumann, L. (2009): Kutatói kérdések a munkaerő-kölcsönzésről. *Munkaügyi Szemle*, 2009/1, pp. 10-12.
175. *Nő, vagy férfi? Ha nő, kisebb fizetést neki!*. 2009. február 21. http://www.piacprofit.hu/tarsadalom/mozaik/no_vagy_ferfi_ha_no_kisebb_fizetést_neki.html (letöltve: 2009. 04.07.)
176. *Női vezetők: Kulcs a sikerhez*. 2008. november 16., http://piacprofit.hu/cegblog/noi_vezetok_kulcs_a_sikerhez.html (letöltve: 2009. 04. 07.)
177. Nőiség és vállalkozás. *Munkaügyi Szemle*, 50. évf., 2006/6, p. 37.

178. Nők a munkahelyen. *Humánpolitikai Szemle*, 16. évf., 2005/5, pp. 83-85.
179. *Nők és férfiak Magyarországon 2008.* (2009), Központi Statisztikai Hivatal, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, p. 107, 108, 111.
180. *Nők és férfiak munkakörülményei. Megyék és ágazatok. Nagyító alatt a BérBarométer Adatbázis.* MSZOSZ/SZGTI Alapítvány, Budapest, 2008, pp. 117-128.
181. Nők vezető pozíciókban: a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem Németországban. *Humánpolitikai Szemle*, 13. évf., 2002/7-8, pp. 131-136.
182. Palasik-Sipos (szerk.): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon.* Napvilág Kiadó, 2005
183. Perrons, D. (2003): The new economy, labor market inequalities and the work life balance. In: Martin, R. – Morrison, P. S. (ed.) (2003): *Geographies of Labour Market Inequality.* Routledge, London, New York, pp. 129-147.
184. Pintér, Zs. (2006): *Hogyan csináljunk karriert?–Az álláskeresés enciklopédiája.* Nyugat-Magyarországi Egyetem, Sopron, p. 65.
185. Pongrácz, Tné – Murinkó, L. (2009): Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné (2009): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről.* TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp. 95-116.
186. Pongrácz, Tné (2001): A család és a munka szerepe a nők életében. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné – Tóth, I. Gy. (2001): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001.* TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, pp. 30-45.
187. Popova, K. (2002): *Sikeres női vezetők attitűdjei. Női vezetők a férfiak világában.* Budapest, pp. 29-31.
188. Powell, G. N. (1999): Gondolatok az üvegplafonról. Legújabb trendek és a jövőbeni kilátások. In: Nagy, B. (2007): *Szervezet, menedzsment és nemek.* AULA Kiadó Kft., Budapesti Corvinus Egyetem, pp. 74-95.
189. Primecz, H. et al. (2008): Sokszínűség valamint a munka és magánélet egyensúlya. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 1. szám, pp. 25-27.
190. Reflektorfényben a rugalmas biztonság. *Humánpolitikai Szemle*, 18. évf., 2007/4, pp. 72-79.

191. *Reggeltől estig talpon vannak a dolgozó anyák.* 2010. április 10., <http://babafalva.hu/reggeltol-estig-talpon-vannak-a-dolgozo-anyak/> (letöltve. 2010. 04. 13.)
192. Riedmann, A. et al. (2006): *Working time and work-life balance in European companies.* Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, pp. 3-11.
193. Rolek, F. (2010): A munkaidő szabályozása elavult és rugalmatlan. *Munkaügyi Szemle*, 2010/3
194. Rózsa, O. (É.n.): *Esélyegyenlőség nők és férfiak között Magyarországon.* <http://feek.pte.hu/feek/feek/index.php?urlink=600> (letöltve: 2008. 11. 10.)
195. Rugalmas munkabeosztás a Siemensnél. *Humánpolitikai Szemle*, 17. évf., 2006/03, pp. 80-85.
196. Rugalmas munkaerő-gazdálkodás időszakos dolgozók alkalmazásával. *Humánpolitikai Szemle*, 2006/1, p. 74-77.
197. Rugalmasság és biztonság: az atípusos foglalkoztatás formái Németországban. *Humánpolitikai Szemle*, 16. évf., 2005/06, pp. 70-77.
198. Sári, N. (É.n.): *Családbarát munkahelyek – a gyakorlatban.* <http://www.cvcentrum.hu/careercenter/csaladbarat-munkahelyek---a-gyakorlatban-2-2-69-647> (letöltve: 2008. 10. 20.)
199. Sáriné, Cs. E. – Tóth, K. (2007): Nemek közötti bérkülönbségek a profit-orientált szektorban. *Munkaügyi Szemle*, 51. évf., 2007/10, pp. 11-17.
200. Schadt, M.: A „házi tücsöktől” a dolgozó nőig. Az individualizációs folyamatok hatása a családi szerepekre. In: Palasik-Sipos (szerk.): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?. A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon.* Napvilág Kiadó, 2005, pp. 156-168.
201. Sebők, O. (2001): *Mi nők..., gondolatok az üvegplafon jelenségről.* 2001. szeptember 17., http://www.piacprofit.hu/gazdasag/mi_nok8230_gondolatok_az_uvegplafon_jelensegről.html (letöltve: 2009. 04. 07.)
202. Sekaran, U. – Hall, D. T. (1989): Asynchronism in dual-career and family linkages. In: Arthur, M. B. – Hall, D. T. – Lawrence, B. S. (1989): *Handbook of Career Theory.* Cambridge University Press, Cambridge, pp. 159-180.

203. Sik, E. – Szép, K. (2001): A háztartási termelés pénzértéke és a háztartások munkaidő-gazdálkodása. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné – Tóth, I. Gy. (2001): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, pp. 176-197.
204. Simonics, I.: Munkerőpiaci trendek és alapfogalmak. In: Bánhidyné, Sz. É. (szerk.) (2003): *Munkaerőpiaci értéknövelő ismeretek*. Apertus Közalapítvány, Budapest, pp. 9-15, 31-78.
205. Singley, S. G. – Hynes, K. (2005): Transitions to Parenthood: Work-Family Policies. Gender, and the Couple Context. *Gender&Society*, Volume 19, Number 3, 2005 June, pp. 376-395.
206. *Social Agenda. Flexicurity: greater flexibility and employment security*. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Issue No 13, 2006 March
207. Soltész, A. et al. (2006): *Vállalkozó nők a XXI. században*. Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest
208. Spéder, Zs. (2001): Gyermekvállalás megváltozott munkaerő-piaci körülmények között. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné – Tóth, I. Gy. (2001): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, pp. 46-64.
209. Strack, R. et al. (2008): *Creating People Advantage. How to Address HR Challenges Worldwide Through 2015*. The Boston Consulting Group, Inc. and World Federation of Personnel Management Associations, Boston, USA, April 2008, pp. 50-52.
210. Stratigaki, M. (2005): Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. *European Journal of Women's Studies*, Volume 12, Issue 2, May 2005, pp. 165-183.
211. Sullerot, E. (1971): *A női munka története és szociológiája*. Gondolat Kiadó, Budapest
212. Surányi, É. – Danis, I. (szerk.) (2009): *Családpolitika más szemmel. Eltérő nézőpontok, változó gyakorlatok*. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2009. december
213. Szabó, J. (2004): *Esélyek, nők, kockázatok*. PolgART Kiadó, Budapest, p. 38, 53.
214. Szabó, K. (2002): *Kommunikáció felsőfokon*. Kossuth Kiadó, Budapest

215. Székely, J. (2009): *Válságkezelő és Gazdaságélénkítő Csomag–Munkahelymegtartás és foglalkoztatás-bővítés*. Szociális és Munkaügyi Minisztérium szakállamtitkára, VÁLSÁGKEZELÉSI KUTATÁS, Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?, DGS Global Reserch, 2009. február 4., konferencián elhangzott előadás, <http://www.dgsglobal.hu/letoltesek>
216. Szemes, L. – Világi, R. (2007): *Személyügyi feladatok rendszere*. Pécsi Tudományegyetem, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs, pp. 30-31.
217. Tapia, A. (2007): A sokféleség erőteljes bevonása: a puha megközelítés kemény része. In: Gandossy, R. – Tucker, E. – Verma, N. (szerk.) (2007): *Gazdálkodj okosan – a tehetséggel, Döntéshozóknak és humán szakembereknek*. HVG Kiadó Zrt., Budapest, pp. 159-168.
218. Ternovszky, F. (2005a): Munka, nők (férfiak), család. I. rész. Munkamegelégedettség, női egyenjogúság. *Munkaügyi szemle*, 49. évf., 2005/09, p. 17.
219. Ternovszky, F. (2005b): Munka, nők (férfiak), család. II. rész. Nők-bérmunka-család. *Munkaügyi szemle*, 49. évf., 2005/10, p. 21, 23.
220. Tésits, R. – Székely, É. (2007): A részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének lehetőségei. *Humánpolitikai Szemle*, 18. évf., 4. szám, pp. 3-21.
221. Tésits, R. (2004): Az atipikus foglalkoztatási formák területi vizsgálatának elméleti alapjai. *Humánpolitikai Szemle*, 15. évf., 2. szám, pp. 12-22.
222. *The Integration of Women into the Economy*. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, OECD, 1985
223. *The State of Work-Life Balance in Hong Kong Survey*. Assessing the Impact of the Economic Downturn, 2009 Summary of Research Findings, Winnie Ng and Shaun Bernier, 2009 October, Community Business, communitybusiness.org
224. *The way forward – exit strategies for crisis-related measures in the context of the Europe 2020 Strategy*. http://www.mutual-learning-employment.net/index.php?mact=Trscontent,cntnt01,detail,0&cntnt01parent=13&cntnt01template=menu_languages&cntnt01orderby=order_by%20ASC&cntnt01item_id=39&cntnt01returnid=58 (letöltve: 2010. 08. 19.)
225. Timár, J. (2000): Geographical aspects of changing conditions of women in post-socialist Hungary. In: Hungary Towards the 21st Century. - The Human Geography

- of Transition (ed.) Kovács Z. Budapest: Geographical Research Institute HAS, 2000. pp. 151-167. (Studies in Geography in Hungary, 31.)
226. Tomcsányi, P. (2000): *Általános kutatómódszertan*. Országos Mezőgazdasági Minősítő Intézet, Budapest
227. Tompa, N. – Steigerwald, Zs. (2007): *Gazdálkodj okosan a tehetséggel!*-Magyar körkép. Gandossy, R. – Tucker, E. – Verma, N. (szerk.) (2007): *Gazdálkodj okosan – a tehetséggel. Döntéshozóknak és humán szakembereknek*. HVG Kiadó Zrt., Budapest, pp. 203-222.
228. Tóth, É. M. (2007): *Karrieriskola*. HVG Kiadó Zrt., Budapest, pp. 322-323.
229. Tóth, O. (1997): Working Women, Changing Roles, Changing Attitudes. *The Hungarian Quarterly*, 1997 Spring, Volume 38, pp. 69-77., published by The Society of the Hungarian Quarterly, Budapest
230. Tóth, O. (2001): A családi élet és a fizetett munka harmonizálása. In: Frey, M. (szerk.) (2001b): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai. (A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően)* Tanulmánykötet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, pp. 489-511.
231. Tóthné, S. G. (2002): *Munkaerőpiaci ismeretek*. Oktatási segédlet, Miskolci Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Humán Erőforrás Tanszék, Miskolc, pp. 5-6., 15-18., 66-68., p. 12., 24.
232. *Több munkahelyet Európában!* (Wim Kok jelentés), Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004 február,
www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID
233. Tóttós, Gy. (2009): *A család barátja*. In: HVG HR Plusz 2009, pp. 156-161.
234. Tuska, A. (2002): *Az Európai Unió hatása a magyarországi emberi erőforrás-menedzselésre és munkaerőpiacra*. Emberi erőforrás menedzsment, Módszertani füzetek, 6. szám, CODET Tanácsadó, Fejlesztő és Oktató Kft., Budapest, p. 11, 49, 57.
235. Új, hároméves munkaprogram. *Humánpolitikai Szemle*, 18. évf., 2007/1, pp. 79-82.
236. Vági, G. (1985): Az otthoni munka és a szolgáltatások kapcsolata – fejlődési tendenciák. In: Koncz, K. (1985b): *Nők és férfiak. Hiedelmek és tények*. Magyar Nők Országos Tanácsa, Kossuth Könyvkiadó, pp. 213-234.
237. VÁLSÁGKEZELÉSI KUTATÁS, Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?. Kutatási összefoglaló, DGS Global Reserch, 2009 február, http://www.dgsglobal.hu/system/files/private/V%C3%A1ls%C3%A1gkezel%C3%

- A9si%20Kutat%C3%A1s%20-
%20Mit%20tesznek%20a%20vezet%C5%91k%20%C3%A9s%20a%20HR-
esek%20recesszi%C3%B3ban.pdf
238. Van-e női és férfi vezetési stílus? *Humánpolitikai Szemle*, 14. évf., 2003/6, pp. 60-64.
239. *Van remény: Nők 100 milliós cégek élén.* 2009. március 8., http://piacprofit.hu/cegblog/van_remeny_nok_100_millios_cegek_eLEN.html (letöltve: 2009. 04. 07.)
240. Varga, J. (2006): *Munkapiaci trendek Magyarországon.* p. 24.
241. Végh, Á. – Gulyásné, Sz. E. (2003): Foglalkoztatáspolitikánk meghatározó folyamatai és ezek hatása a nők munkapiaci pozíciójára. In: Lenkei, G. (szerk.) (2003): *Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás.* Stratégiai füzetek, Miniszterelnöki Hivatal, Kormányzati Stratégiai Elemző Központ, Budapest, pp. 57-109.
242. *Women in business.* 2005. július 21., economist.com
243. *Women's Employment Strategy 2008-2010.* The University of New South Wales, http://www.hr.unsw.edu.au/equity/pdStrat_women_employ08_10.pdf
244. *Work and Family: The way to care is to share! Gender Equality at the Heart of Decent Work.* International Labour Organization, March 2009, theme of the Gender Equality at the Heart of Decent Work Campaign, 2008-2009, http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_101758/index.htm, Bureau for Gender Equality
245. Zöldyné, Sz. E. (2006): Hetedik alkalommal díjazták a család és munka összehangolásában élenjáró vállalatokat, intézményeket. *Munkaügyi Szemle*, 50. évf., 2006/5, pp. 7-9.
246. Zubány, E. (2008): Élünk a sokszínűséggel! *Munkaügyi Szemle*, 52. évf., 1. szám, pp. 35-38.
247. Zwiech, P. (2007): Competitiveness of Women on Polish Labour Market. In: Kopycińska, D. (Scientific Ed.) (2007): *Competitiveness of Labour Market.* Mongograph No 8 in series Economics & Competition Policy, Szczecin, pp. 68-78.

M2 TOVÁBBI MELLÉKLETEK

-

Magyarország GENDER GAP indexei* 2009-ben	
Megnevezés	GENDER GAP index
Gazdasági lehetőségek	0,674
Oktatásban való részvétel	0,992
Egészségi Állapot	0,979
Döntéshozatali pozíciók	0,106
Összesen	0,688

Forrás: Statisztikai Tükör, 2010.03.08., 4. évf., 18. szám

* A mutató a nők és férfiak közti esélyegyenlőséget fejezi ki. Az 1-es értéktől, egy egyenlőségtől való eltérése a nők hátrányát jelzi a férfiakhoz képest. (1= teljes egyenlőség a nemek lehetőségei között)

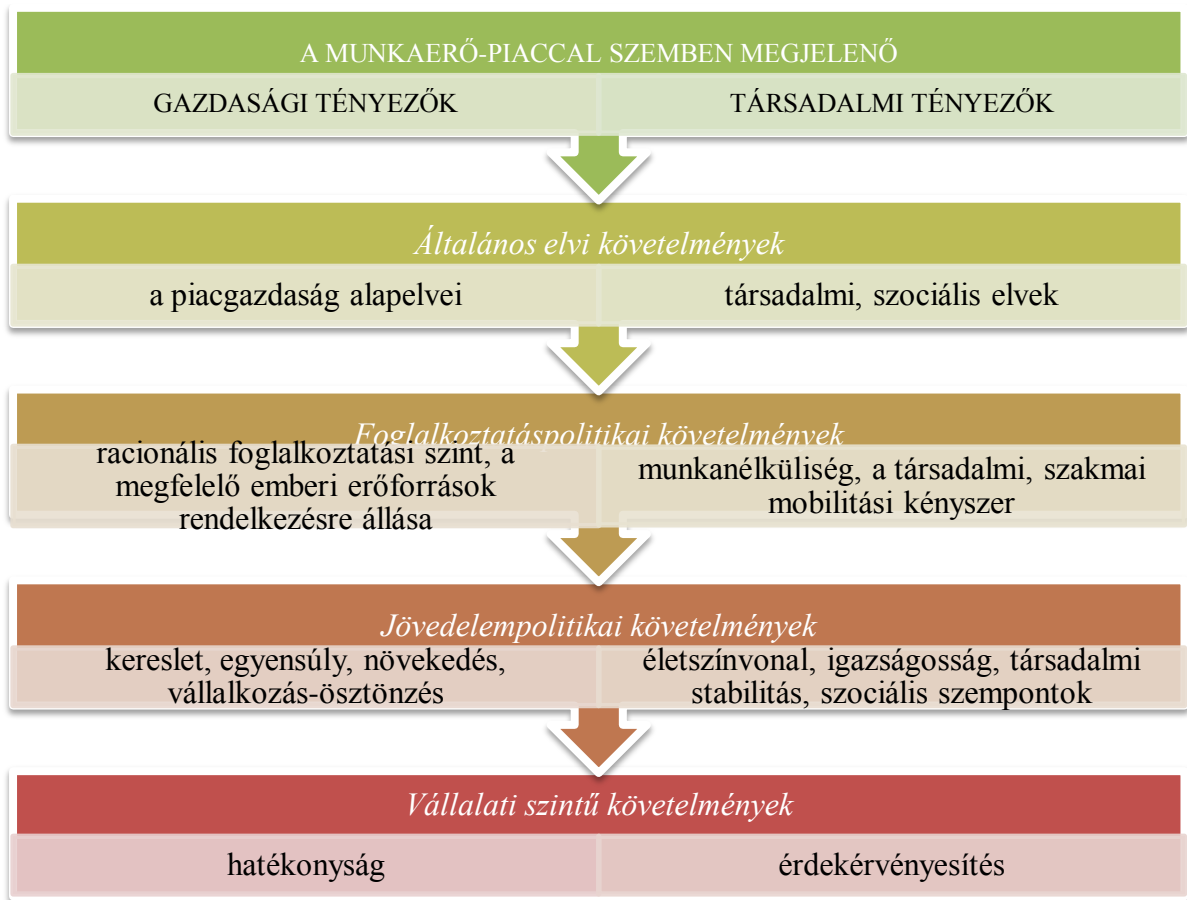
-

A háztartási és fizetett munkával töltött órák száma hetente (2005) Átlagos idő hetente (óra)

Ország vagy országcsoport	Nők		Férfiak		Különbség	Különbség
					(férfiak – nők)	(nők - férfiak)
	háztartás	munka	háztartás	munka	háztartás	munka
EU 27 átlag	25,5	38,1	7,8	45,5	17,7	- 7,4
Ciprus	33,1	40,7	6,3	44,2	26,8	- 3,5
Olaszország	31,0	36,3	7,7	44,8	23,3	- 8,5
Hollandia	36,6	29,5	14,3	42,2	22,3	- 13,7
Görögország	28,8	43,6	7,1	53,1	21,7	- 9,5
Szlovénia	30,9	43,7	10,1	46,1	20,7	- 2,4
Luxemburg	32,9	36,9	12,5	44,8	20,4	- 8,0
Románia	29,0	49,5	9,0	53,1	20,1	- 3,5
Lengyelország	28,0	44,4	8,1	50,4	19,9	- 6,0
Írország	27,2	34,3	7,5	46,7	19,7	- 12,4
Spanyolország	24,4	40,3	4,8	46,1	19,5	- 5,7
Szlovákia	26,6	44,4	7,7	49,0	18,9	- 4,6
Egyesült Királyság	28,7	32,0	10,5	44,1	18,2	- 12,0
Franciaország	26,2	36,2	8,2	40,5	18,1	- 4,3
Bulgária	24,4	46,9	7,0	48,7	17,5	- 1,8

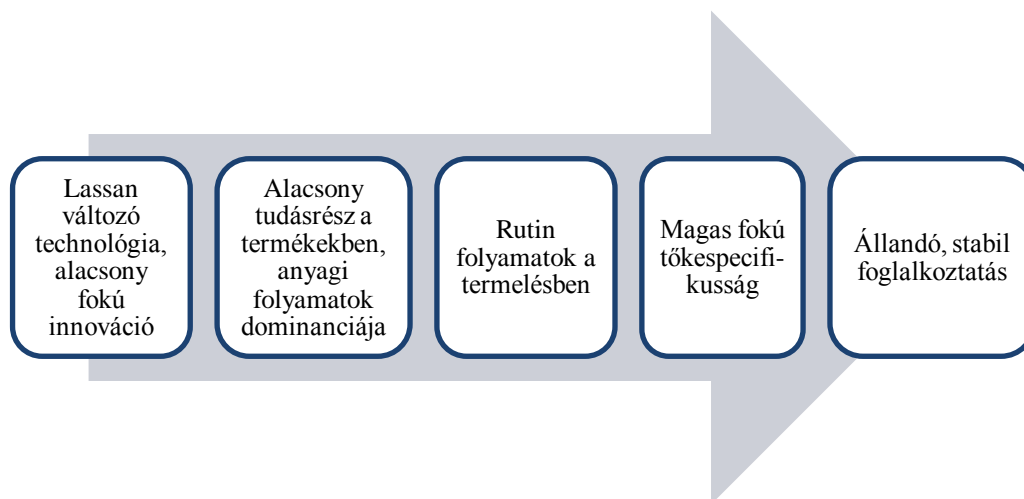
Magyarország	26,3	43,1	10,0	49,6	16,2	- 6,5
Portugália	25,4	43,6	9,5	46,3	15,9	- 2,6
Ausztria	20,6	38,6	4,8	46,0	15,8	- 7,4
Csehország	20,8	41,8	5,5	47,0	15,4	- 5,3
Málta	22,6	38,5	7,7	46,7	14,9	- 8,2
Németország	18,7	37,5	4,8	44,9	13,9	- 7,5
Észtország	25,3	42,5	11,6	46,1	13,6	- 3,6
Belgium	22,9	35,9	9,3	44,7	13,6	- 8,9
Lettország	24,0	44,2	11,6	47,8	12,4	- 3,6
Litvánia	16,6	42,2	5,3	46,7	11,2	- 4,5
Dánia	20,9	36,4	10,8	42,9	10,1	- 6,5
Finnország	18,8	38,6	8,8	43,1	10,0	- 4,5
Svédország	17,4	38,2	9,6	44,8	7,8	- 6,6

Forrás: EC, 2009, In: Fertetics (2009:27)



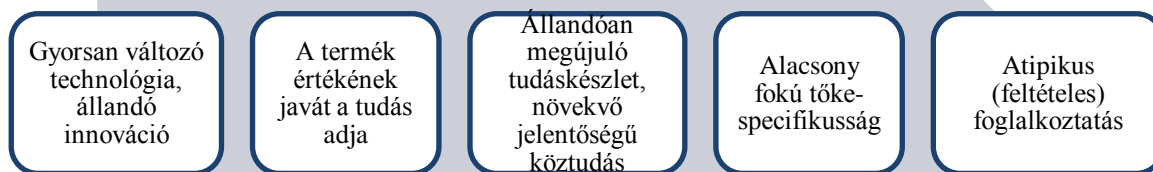
A munkaerő-piaccal szembeni kettős elvárás

Forrás: Halmos (2006:10)



Az ipari társadalom foglalkozási modellje

Forrás: Szabó-Négyesi (2004/1) alapján Halmos (2006:18)



A posztindusztriális társadalom foglalkozási modellje
 Forrás: Szabó-Négyesi (2004/1) alapján Halmos (2006:18)

A foglalkoztatási szegregáció alakulása nemek szerint 1994 és 2006 között

Foglalkoztatási szegregáció	1994	1998	2002	2006
<i>A nők megoszlása a szegregáció szerint képzett csoportok között</i>				
Szegregált női foglalkozások (Nők aránya: 55-100%)	73,8	72,6	71,6	71,6
Nemek szerint kiegyensúlyozott foglalkozások (Nők aránya: 45-54%)	6,2	7,1	9,7	9,7
Szegregált férfi foglalkozások (Nők aránya: 0-44%)	20,0	20,3	18,7	18,7
Együtt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>A férfiak megoszlása a szegregáció szerint képzett csoportok között</i>				
Szegregált női foglalkozások (Nők aránya: 55-100%)	17,0	16,7	16,5	19,2
Nemek szerint kiegyensúlyozott foglalkozások (Nők aránya: 45-54%)	5,3	5,6	7,8	9,0
Szegregált férfi foglalkozások (Nők aránya: 0-44%)	77,7	77,7	75,5	71,8
Együtt	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FEOR (1994, 1998, 2002, 2006) alapján Koncz (2009/II) számítása



A KSH népességstatisztikai kategóriái
 Forrás: saját szerkesztés Tóthné (2002) alapján

Népességstatisztikai mutatók

Mutató	Számítása
<i>Foglalkoztatási arány</i>	foglalkoztatottak és a munkaképes korú népesség számának hányadosa
<i>Gazdasági aktivitási arány</i>	a gazdaságilag aktív népesség (foglalkoztatottak és munkanélküliek) a 15-74 éves népességen belüli aránya
<i>Munkanélküliségi ráta</i>	a munkanélküliek és a gazdaságilag aktív népesség (teljes munkaerő-állományon belüli) aránya ²⁰⁰ .
<i>Tartósan munkanélküliek aránya</i>	a tartósan munkanélküliek összes munkanélkülieken belüli aránya
<i>Aktivitási vagy részvételi (participációs) arány</i>	a gazdaságilag aktívák és a munkaképes korú népesség számának hányadosa

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján

A távmunka előnyei és hátrányai

	MUNKAADÓK	MUNKAVÁLLALÓK, TÁVDOLGOZÓK
ELŐNYÖK	<ul style="list-style-type: none"> - Növekvő hatékonyság (magasabb produktivitás, kevesebb kiadás, pontosabb munkavégzés) - Csökkenő ingatlan- és rezsiköltségek - Versenyelőny a munkaerő-piacon - Elégedett dolgozók, kevesebb munkahelyi stressz - Csökkenő betegállomány - Hozzáférés a térben távol eső munkaerő-piacokhoz - Optimalizált erőforrás-kihasználás (korszerű ismeretekkel és projektszemlélettel rendelkező, határidőkben gondolkodó munkatársak) - Csökkenő fluktuáció, megtarthatóvá válik az értékes munkaerő - Hatékonyabban szervezhető 	<ul style="list-style-type: none"> - Szabadság, kötetlenség érzése (munkában, otthon kényelme) - Egészség és biztonság (csökkenő stressz és balesetveszély) - Életmód-változás (kiegyensúlyozottabb életvitel) - Ergonómia - Hatékonyabb munkavégzés - Versenyelőny a munkaerő-piacon (szélesebb munkavégzési lehetőség) - Időmegtakarítás (közlekedés) - Pénzmegtakarítás (közlekedés) - Földrajzi mobilitás

²⁰⁰ USA-ban: a munkanélküliségi ráta: a munkanélküliek számának és a munkaerő-állománynak a hányadosa. Ha 5% körüli, azt feszes, ha 7% feletti, laza munkaerő-piacnak nevezik (Ehrenberg-Smith, 2008)

	<ul style="list-style-type: none"> ügyfélszolgálat (regionális irodák) Váratlan eseményektől, természeti csapásoktól való függetlenség (sztrájk, bombariadó, hősés stb) 	
NEHÉZSÉGEK	<ul style="list-style-type: none"> Zavar a vállalati működésben Vállalati kultúra sérülése A projekt bukása, ha a vezetői szemléletváltás nem valósul meg Elégedetlenség, motivációvesztés nem megfelelő távmunkások kiválasztása esetén Az egyéni teljesítmény nehéz mérhetősége Távmunkások feletti kontroll elvesztése Adatvesztés, vírus, bizalmas dokumentumok kikerülése 	<ul style="list-style-type: none"> Izoláció, társadalmi kapcsolatok leépülése, elmagányosodás Jogi- és munkaügyi bizonytalanság (pl. digitális aláírás, költségterítés nyújtásának problémája stb) Karrierkilátások csökkenése Juttatások csökkenése, kevesebb fizetett szabadság Veszélyeztetett személyi biztonság (notebook, gépkocsi stb miatt) Bizalom hiánya „Munka-alkoholizmus” Magán-, és munkaszféra elválasztásának nehézsége A környezet és idősebb generáció értetlensége Szélhámos távmunka ajánlatok

Forrás: saját szerkesztés Németh (2004:3-23) alapján

-

A részmunkaidő és állásmegosztás eltérő vonásai

	Részmunkaidő	Állásmegosztás
Státusz	Alacsonyabb (nem kíván teljes embert az adott munka)	
Fizetési kategória	A teljes munkaidősnél arányosan kevesebb	A munkatársak teljes munkaidős fizetési kategóriában vannak Felosztott fizetés és juttatások a munkatársak között
Munkaidő	Kényszer-részmunkaidő: Hétféle/késő esti munkavégzés (8 órás hiányában)	8 órás munkaidő
Előmenetel	Kevesebb lehetőség, hiszen „másodlagos munkaerő”, nem lát rá mindenre	A teljes munkaidős dolgozó, teljes értékű
Hiányzások, szabadságolások megoldása	Nehezen megoldható	A folyamatos készenlét biztosított, valamelyik munkatárs mindig rendelkezésre tud állni
Munka elvégzése	<i>Adott munkamennyiség bizonyos időre, el kell végezni, egyedül</i>	A munkatárs átveszi és folytatja (sokszor közelít a teljes munkaidősehez)

Forrás: Fűrész et al. (2007:35-36)

-

A munkaerő-kölcsönzés előnyei és hátrányai

	Pozitívumok	Negatívumok
Az alkalmazott szemszögéből	<ul style="list-style-type: none"> Szélesebb körű álláslehetőségek, Rugalmas munkaidő Sokféle munkahely, Egyetlen munkaadó 	<ul style="list-style-type: none"> Ritkán folyamatos a munka, Gyengébb kompenzáció, Nincs idő mélyebb kapcsolatokat kialakítani
A munkaadó szemszögéből	<ul style="list-style-type: none"> Könnyen, gyorsan található jól képzett és tapasztalt munkaerő, A felvétellel kapcsolatos adminisztrációtól 	<ul style="list-style-type: none"> Rövid idejű szerződéseknél nem alakul ki lojalitás a cég iránt,

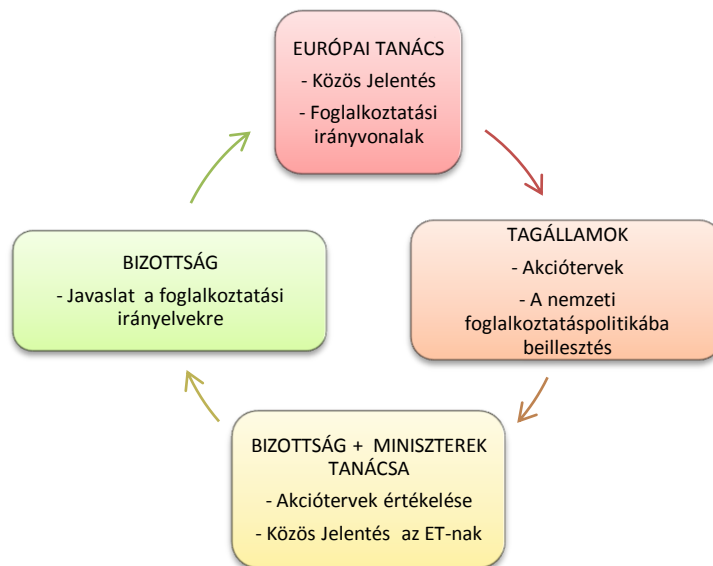
	<ul style="list-style-type: none"> és költségektől megszabadul, - Hatékonyabb munkavégzést várhat el az időszakos munkaerőtől 	<ul style="list-style-type: none"> - Nem mindig oldható meg, hogy évről évre ugyanazt a munkatársat kölcsönözzék, - Amennyiben a kölcsönzöttet fel kívánja venni, közvetítési díjat fizet
--	---	---

Forrás: Gere (1999 In Tóthné, 2002:67-68)

A foglalkoztatáspolitikai fejlődése

Időpont	Esemény	Előrelépés	NŐK
1951	Párizsi Szerződés	Foglalkoztatási helyzet javítása	
1954	Római Szerződés	Általános foglalkoztatás-politikai célok, ESZA létrehozása	
1961, Torino	Európai Szociális Charta	Foglalkoztatási helyzet, munkavállalók jogai	
1974	Szociális Akcióprogram		
1989	Közösségi Charta a Dolgozók alapvető Szociális Jogairól		
1990?	Fehér Könyv		Prioritások megfogalmazása között: LLL, rugalmasság, aktív munkaerő-piaci intézkedések.
(1992	Maastricht)	Nincs foglalkoztatáspolitikára vonatkozó követelmény, oka: gazdaságpolitika van előtérben	
1994	Essen		Nők támogatása, hatékony munkaerő-piaci politikák
1997 június	Amszterdami Szerződés	Összehangolt, közös foglalkoztatási stratégia igénye!	Rugalmas, gyorsan reagáló munkaerőpiac
1997 november	Luxemburg	Luxemburgi folyamat: 4 pillér	Alkalmazkodóképesség, esélyegyenlőségi politika
1998 június	Cardiffi csúcs	Nemzeti akciótervek tapasztalatai	
1998	Bécsi csúcs	A foglalkoztatási irányvonalak teljesüléséről tagállami jelentések elkészítése és értékelése	
2000	Lisszaboni folyamat	Tíz éves stratégia	Nők 60% -os foglalkoztatása
2001	Stockholm	Lisszabon után köztes célok (2005-ig) megfogalmazása	
2002	Barcelona		Luxemburgiirányelvek értékelése, EFS 1. Öt éve
2003 március	Brüsszel	EFS reformja Új irányvonalak 2003-2006-ra	
2003 vége	Wim Kok jelentés	Lisszabon újragondolása, új stratégia a 2000-es célok elérésére	Befogadó munkaerőpiac
2004	EU Bizottság	<i>Ajánlások a tagállamok számára</i>	
2006 március		Új munkaprogram 2006-2008-ra	

Forrás: saját készítés



Foglalkoztatáspolitikai nyitott koordináció

Forrás: Nagy, K. (2003 In Halmos, 2006:41)

A 2002. évi foglalkoztatási irányvonalak

FOGLALKOZTATHATÓSÁG

- Az ifjúsági munkanélküliség kezelése és a tartós munkanélküliség megelőzésére
- Foglalkoztatásorientáltabb megközelítés: az aktív munkaerő-piaci eszközök kiterjesztése, az adó-, a járulék- és az oktatási rendszerek feladatai.
- Az aktív öregedés politikájának kialakítása: az adórendszer felülvizsgálata, az álláskeresés és az aktív időskor elősegítése.
- Az oktatási és a képzési rendszerek fejlesztése, modernizálása az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek a megteremtése: az analfabetizmus a fiatalok lemorzsolódása elleni harc, a középszintű végzettségük felére csökkentése.
- A számítástechnikai képzés biztosítása mindenkinek: 2001 végéig minden iskolának internet- és multimédia hozzáférés biztosítása, a tanárok felkészítése 2002-ig.
- Aktív politikák kialakítása a munkaerő-piaci szűk keresztmetszetek kezelése érdekében: inkongruencia csökkentése, munkaerőhiány megelőzése, szakmai és területi mobilitás növelése stb.
- A diszkrimináció és a társadalmi kirekesztődés elleni harc.

ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG

- A szociális partnerek megállapodásai a munkaszervezet modernizálására: a *munkavégzés rugalmasságának*, biztonságának és minőségének növelése.

VÁLLALKOZÓKÉPESSÉG ÉS MUNKAHELYTEREMTÉS

- A fenntartási költségek és az adminisztratív terhek jelentős csökkentése.
- Az önfoglalkoztatás és a vállalkozás indításának elősegítése: adó-, tb-terhek felülvizsgálata, képzés biztosítása, a bejelentetlen munka elleni fellépés.
- A szolgáltatószektorban, a tudás alapú gazdaságban és a környezetvédelmi szektorban rejlő foglalkoztatási lehetőségek kihasználása.
- A regionális és helyi foglalkoztatásteremtési akciók támogatása a partnerség és a szociális gazdaság erősítése.
- Adóreform a foglalkoztatás és a képzés támogatására.

ESÉLYEGYENLŐSÉG

- Az esélyegyenlőség érvényesítése a szakpolitikában (*mainstreaming*): konzultáció, értékelés, számszerű célkitűzések.
- A férfiak és a nők foglalkoztatási arányának

- Rugalmasabb típusú munkaszerződések, *változatos foglalkoztatási formák*, magasabb szintű munkahelyi egészség és biztonság.
- A vállalaton belüli szakismeretek megújítása érdekében az egész életen át tartó tanulás elősegítése, az IT-analfabetizmus felszámolása a munkavállalók körében 2003-ig.
- *kiegyensúlyozása*, az egyenlő bérezés elvének érvényesítése, a lisszaboni foglalkoztatási célok figyelembevételével.
- A szociális partnerekkel együtt *családbarát intézkedések és szolgáltatások kezdeményezése, a gyermekellátási intézmények fejlesztése* számszerű célkitűzések mentén.

Forrás: 2002/177/EC: Council Decision of 18 February 2002 on guidelines for Member States' employment policies for the year 2002, Official Journal L 060, 01/03/2002., In Gyulavári (2004:213)



Az EQUAL közösségi kezdeményezés támogatási területei

Forrás: Gyulavári (2004:216)

A brüsszeli új prioritások

3 általános cél	10 speciális cél
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>teljes foglalkoztatás</i>²⁰¹ (70, 60, 50%), melyhez a kereslet és kínálatot összehangoló intézkedésrendszer szükséges, a lisszaboni és stockholmi célokkal összhangban 2. minőségi és produktív munkavégzés (melyhez nélkülözhetetlen a <i>nemek közötti egyenlőség, a rugalmasság és biztonság, lehetőség a munkaerő-piacra való belépésre, a munkahelyi- és a magánélet egyensúlya is.</i>) 3. társadalmi kohézió és befogadás (kulcsa a foglalkoztatás; a magasabb munkaerő-piaci részvétel elősegítése) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. aktív és preventív intézkedések a munkanélküliek és inaktívak számára 2. munkahelyteremtés és vállalkozás 3. <i>felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése</i> (rugalmasság és biztonság érdekében többfajta munkaszerződési és munkavégzési módok, munka és magánélet összehangolásának törvényi hátterének kidolgozása) 4. a humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása²⁰² 5. a munkaerő-kínálat növelése és az aktív öregedés elősegítése²⁰³ 6. <i>nők és férfiak egyenlősége (kereseti egyenlőtlenségek csökkentése²⁰⁴, a munkába való visszatérés ösztönzése. Eszköz ezekhez a munkahelyi és magánélet összeegyeztetése a gyermekgondozási intézményrendszer, szolgáltatások támogatásával, az ágazati és foglalkozási szegregáció csökkentése)</i> 7. a munkaerő-piaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerő-piacon a hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen 8. ösztönzés a munkavállalásra (a munka kifizetődővé és vonzóvá tétele, érje meg dolgozni) 9. a be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává 10. a regionális munkaerő-piaci különbségek csökkentése

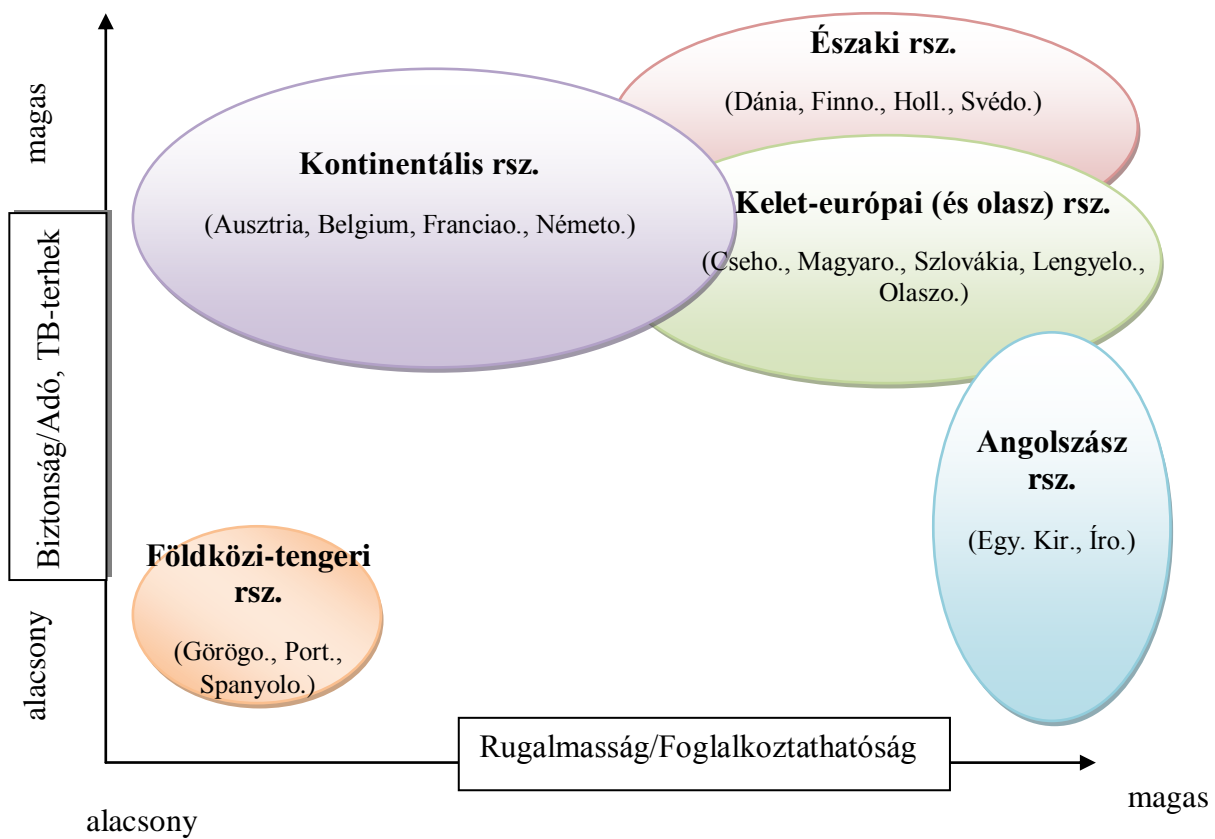
Forrás: saját szerkesztés Halmos (2006) alapján

²⁰¹ A korábbi, nemek közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó IV. pillér eltűnik, mert úgy gondolják, hogy a teljes foglalkoztatás esetén az úgyis megvalósul. (Frey 2004 In Halmos, 2006:85)

²⁰² A 22 évesek táborában 85%-ra emelkedjen a felsőfokú végzettségűek aránya

²⁰³ A munkaerő-piacról véglegesen kikerülők átlagos életkora 5 évvel nőjön (a jelenlegi (2001) 59,9 évről)

²⁰⁴ Ez az egyik olyan terület, ami továbbra is általános célkitűzéseket tartalmaz; a tagállamokkal nem sikerül elfogadtatni konkrét (pl. a felére csökkentés) értékeket.



Országok besorolása flexicurity alapján

forrás: saját szerkesztés A munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság egyesítése – a flexicurity koncepciója (2007) alapján

Tizennyolc EU tagország rangsorolása a foglalkoztatást védő jogszabályok biztonsága szempontjából

1.	Portugália
2.	Spanyolország
3.	Görögország
4.	Franciaország
5.	Svédország
6.	Belgium
7.	Németország
8.	Olaszország
9.	Hollandia
10.	Ausztria
11.	Lengyelország
12.	Finnország
13.	Szlovákia

14.	Csehország
15.	Dánia
16.	Magyarország
17.	Írország
18.	Egyesült Királyság

Forrás: Humánpolitikai Szemle, 2007/12

A 15-64 éves népesség foglalkoztatottsága Magyarországon és az Európai Unióban 1993 és 2007 között
(%)

Év	Magyarország		Európai Unió (15)		Európai Unió (25)		Európai Unió (27)	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
1993	49,2	71,0
1994	49,3	70,4
1995	49,7	70,5
1996	45,2	59,5	50,2	70,4
1997	45,4	59,7	50,8	70,6	51,1	70,2	51,4	70,0
1998	47,2	60,5	51,6	71,2	51,8	70,6	52,0	70,3
1999	49,0	62,4	53,0	72,1	52,9	71,0	53,0	70,7
2000	49,7	63,1	54,1	72,8	53,6	71,2	53,7	70,8
2001	49,8	62,9	55,0	73,1	54,3	71,3	54,3	70,9
2002	49,8	62,9	55,6	72,8	54,7	71,0	54,4	70,3
2003	50,9	63,5	56,0	72,7	55,0	70,8	54,8	70,3
2004	50,7	63,1	56,8	72,7	55,7	70,9	55,4	70,3
2005	51,0	63,1	57,4	72,9	56,3	71,3	56,0	70,8
2006	51,1	63,8	58,4	73,5	57,3	72,0	57,1	71,6
2007	50,9	64,0	58,4*	72,9*	58,2*	72,5*

* 2007 II. negyedév

Forrás: European Commission (2007a): Employment in Europe 2005, 260-261., 276. I. és
European Commission (2007a): Employment in Europe 2007, 284-2686., 302. I., 2007. évi adatok
(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-07-016/EN/KS-QA-07-016-EN.PDF)

Nők és férfiak foglalkoztatási rátái 2007-ben
Foglalkoztatási arány (%)

Ország vagy országcsoport	Férfiak	Nők	Különbség (férfiak – nők)	Különbség
				(2007-es érték és lisszaboni célérték között a nőknél)
EU 27 átlag	72,5	58,3	14,2	- 1,7
Málta	72,9	35,7	37,2	- 24,3
Görögország	74,9	47,9	27,0	- 12,1
Olaszország	70,7	46,6	24,1	- 13,4
Spanyolország	76,2	54,7	21,5	- 5,3

Ciprus	80,0	62,4	17,6	+ 2,4
Csehország	74,8	57,3	17,5	- 2,7
Írország	77,4	60,6	16,8	+ 0,6
Luxemburg	72,3	56,1	16,2	- 3,9
Szlovákia	68,4	53,0	15,4	- 7,0
Ausztria	78,4	64,4	14,0	+ 4,4
Belgium	68,7	55,3	13,4	- 4,7
Magyarország	64,0	50,9	13,1	- 9,1
Lengyelország	63,6	50,6	13,0	- 9,4
Hollandia	82,2	69,6	12,6	+ 9,6
Románia	64,8	52,8	12,0	- 7,2
Egyesült Királyság	77,5	65,5	12,0	+ 5,5
Portugália	73,8	61,9	11,9	+ 1,9
Németország	74,7	64,0	10,7	+ 4,0
Szlovénia	72,7	62,6	10,1	+ 2,6
Franciaország	69,3	60,0	9,3	0,0
Bulgária	66,0	57,6	8,4	- 2,4
Lettország	72,5	64,4	8,1	+ 4,4
Dánia	81,0	73,2	7,8	+ 13,2
Észtország	73,2	65,9	7,3	+ 5,9
Litvánia	67,9	62,2	5,7	+ 2,2
Svédország	76,5	71,8	4,2	+ 11,8
Finnország	72,1	6,5	3,6	+ 8,5

Forrás: EC, 2009 (2007-es adatok), In: Fertetics (2009:21)

-

Teljes és részmunkaidőben foglalkoztatott nők Magyarországon és az Európai Unió 15 tagállamának átlagában korcsoportok szerint 2000-ben és 2006-ban (%)

Foglalkoztatás jellege	Magyarország			Európai Unió		
	15-24	25-49	50-59	15-24	25-49	50-59
2000						
Részmunkaidős foglalkoztatottak	3,3	4,4	7	30,4	32,6	36,2
Teljes munkaidős foglalkoztatottak	29,2	67,4	42,4	34,3	67,4	49,5
2006						
Részmunkaidős foglalkoztatottak	5,3	4,7	5,9	37,3	35,3	37,3
Teljes munkaidős	18,8	67,5	56,3	37,1	71,3	57,7

foglalkoztatottak						
-------------------	--	--	--	--	--	--

Forrás: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>. (Letöltve: 2007.12.12.)

Részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottak százalékában az Európai Unió 17 tagállamában nemek szerint 1993-ban és 2006-ban

Ország	Nők			Férfiak			Foglalkoztatási távolság (nők-férfiak) (%pont)	
	1993	2006	Vált.	1993	2006	Vált.	1993	2006
Ausztria*	24,5	40,2	164,1	3,6	6,5	180,6	20,9	33,7
Belgium	29,2	41,1	140,8	2,5	7,4	296,0	26,7	33,7
Ciprus**	11,1	12,1	109,0	3,4	4,3	126,5	7,7	7,8
Dánia	37,0	35,4	95,7	11,1	13,3	119,8	25,9	22,1
Egy. Királyság	44,1	42,6	96,6	7,0	10,6	151,5	37,1	32,0
Finnország	14,8	19,2	129,8	8,0	9,3	116,2	6,8	9,9
Franciaország	26,9	30,6	113,8	4,3	5,7	132,6	22,6	24,9
Görögország	7,7	10,2	132,5	2,5	2,9	116,0	5,2	7,3
Hollandia	64,6	74,7	115,6	15,3	23,0	150,3	49,3	51,7
Írország***	20,8	31,5	151,4	4,6	6,1	132,6	16,2	25,4
Luxemburg	17,7	36,2	204,5	0,9	2,6	288,9	16,8	33,6
Málta***	15,5	21,8	140,6	3,0	4,8	160,0	12,5	17,0
Németország	32,1	45,8	142,7	3,0	9,3	310,0	29,1	36,5
Olaszország	11,2	26,5	236,6	2,5	4,7	188,0	8,7	21,8
Portugália	11,3	15,8	139,8	4,3	7,4	172,1	7,0	8,4
Spanyolország	14,5	23,2	160,0	2,4	4,3	179,2	12,1	18,9
Svédország	36,0	40,2	111,7	6,8	11,8	173,5	29,2	28,4

* 1994-től, ** 1999-től, *** 2000-től, **** 2004

Forrás: European Commission (2005a): Employment in Europe 2005, 262-288. 1. és

European Commission (2007a): Employment in Europe 2007, 287-313. L

**A 15 évesnél idősebb és a 25-49 éves inaktív népesség aránya Magyarországon és az Európai Unió
átlagában nemek szerint 1995 és 2006 között (%)**

Év	Magyarország		Európai Unió (15)		Európai Unió (25)		Inaktív távolság (nők- férfiak) (%pont)	
	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Magyaro.	EU (15)
15 évesnél idősebb népesség								
1995			54,8	33,4				21,4
1996	60,0	42,2	54,6	33,7			17,8	20,9
1997	60,9	42,8	54,4	33,9			18,1	20,5
1998	59,5	41,8	53,9	33,8			16,7	20,1
1999	58,5	41,8	53,3	33,8			16,7	19,5
2000	58,3	41,5	52,9	34,0	52,5	34,2	16,8	18,9
2001	58,9	42,3	52,9	34,3	52,5	34,5	16,6	18,6
2002	58,6	42,5	52,3	34,2	52,1	34,5	16,1	18,1
2003	57,6	41,8	51,7	34,2	51,7	34,6	15,8	17,5
2004	57,8	42,2	51,4	34,4	51,5	34,8	15,6	17,0
2005	56,9	41,7	50,5	34,1	50,7	34,5	15,2	16,4
2006	56,6	41,1	50,0	34,1	50,4	34,4	15,5	15,9
25-49 éves népesség								
1995			29,6	6,4				23,2
1996	29,5	11,4	28,8	6,5			18,1	22,3
1997	31,0	12,9	28,3	6,5			18,1	21,8
1998	28,8	14,5	27,6	6,5			14,3	21,1
1999	28,7	13,4	26,6	6,4			15,3	20,2
2000	28,6	13,6	26,1	6,4	25,1	6,7	15,0	19,7
2001	28,6	13,3	26,0	6,8	25,0	7,0	15,3	19,2
2002	29,3	13,2	25,2	6,7	24,4	7,1	16,1	18,5
2003	28,2	12,5	24,6	6,8	23,8	7,1	15,7	17,8
2004	28,8	12,5	24,0	6,9	23,3	7,1	16,3	17,1
2005	27,5	11,9	23,2	6,8	22,7	7,0	15,6	16,4
2006	26,9	10,8	22,5	6,7	22,3	6,9	16,1	15,8

Forrás: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>. (Letöltve: 2007.12.12.)

A munkavállalási korú inaktív népesség összetételének alakulása 1990-ben és 2006-ban

Inaktív kategória	Férfi			Nő		
	1990	2006	Változás	1990	2006	Változás
	ezer fő		2006/1990 (%)	ezer fő		2006/1990 (%)
Nyugdíjas	176,4	339,9	192,7	87,4	362,5	414,8
Tanuló	276,5	369,7	133,7	255,1	368,9	144,6
Gyes-gyed	1,2	10,8	900,0	243,5	237,5	97,5
Gyet	-	-	-	-	46,2	-
Egyéb	113,8	127	111,6	179,5	229	127,6
Összesen	567,9	847,4	149,2	765,5	1244,1	162,5
Megoszlás (%)						
	1990	2006	Változás	1990	2006	Változás
			2006/1990 (%)			2006/1990 (%)
Nyugdíjas	31,1	40,1	129,1	11,4	29,1	255,2
Tanuló	48,7	43,6	89,6	33,3	29,7	89,0
Gyes-gyed	0,2	1,3	603,2	31,8	19,1	60,0
Gyet	-	-	-	-	3,7	-
Egyéb	20,0	15,0	74,8	23,4	18,4	78,5
Összesen	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (2006a): A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1990-2006. január 1. Budapest, 6-9. l. alapján

Bérkülönbség a gyakorlatban

Elektronikai vállalat

Élelmiszeripari vállalat

- **a magasabb fizetési kategóriákban többnyire férfiak vannak**
 - **az alacsonyabb fizetési kategóriákban kétszer annyi nő, mint férfi dolgozik**
 - **a felsővezetők csak férfiak**

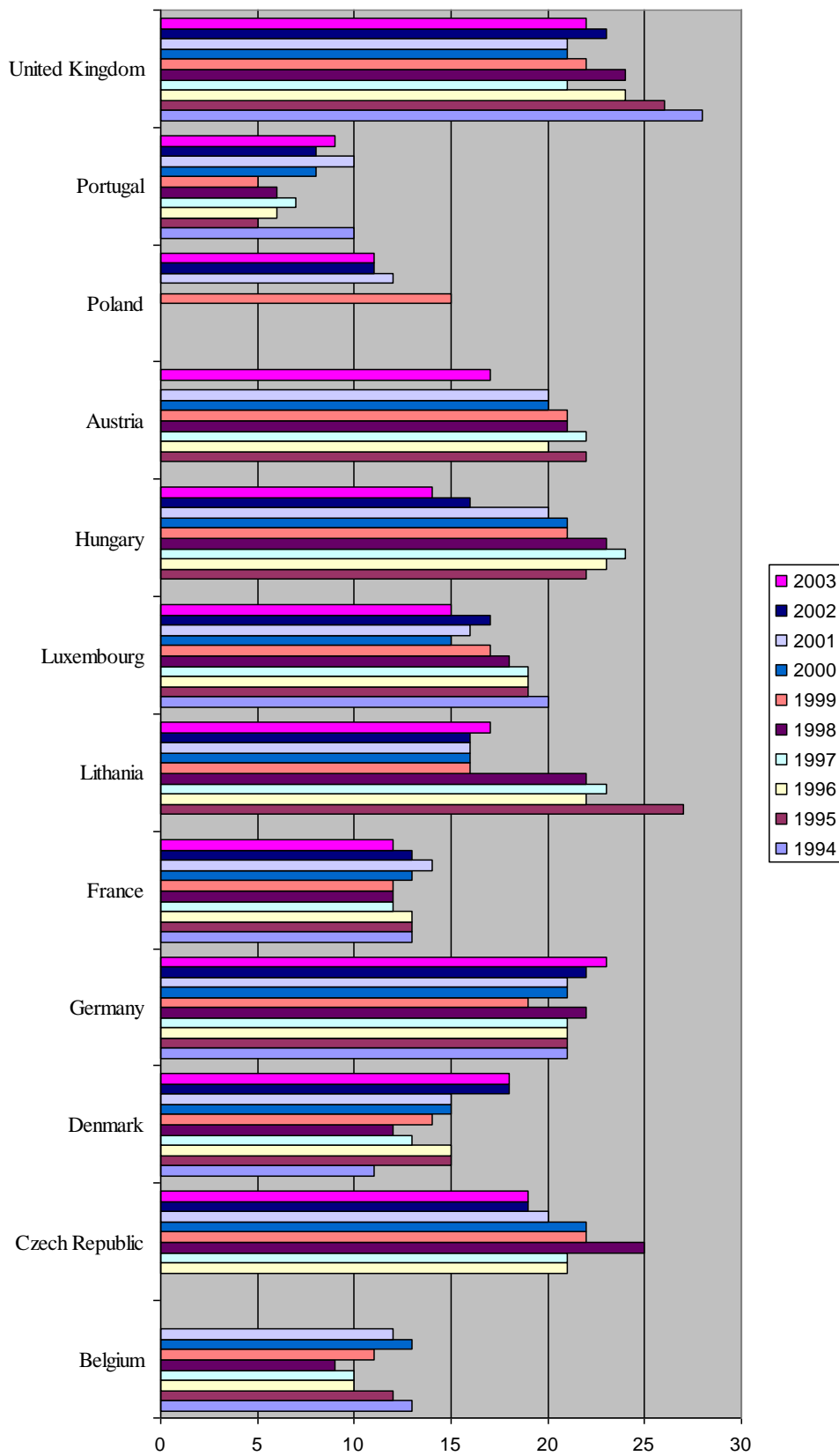
 - **középvezetők 27%-a nő**

 - **vezetői munkakörökben 13%-os bérkülönbség jellemző**
 - **a fizikai munkakörben a bérek között nincs szignifikáns különbség, csak a munka minősége és az eltöltött idő függvényében változik, darabbér, a nők gyorsabban dolgoznak**
- a legalacsonyabb fizetési kategóriában kétszer annyi nő, mint férfi dolgozik (66 fő nő, 30 fő férfi)
 - a legmagasabb szintű vezető nő
 - 3 felsővezető közül 1 nő, és az ő fizetése alacsonyabb, mint a férfi felsővezetőké
 - a középvezető nők (bruttó) bére 8%-kal magasabb, mint a férfiaké
 - az alsóvezető nők (bruttó) bére 10%-kal magasabb, mint a férfiaké

 - a fizikai munkakörben több nő dolgozik; a fizetésük magasabb a magasabb teljesítmény miatt (órabér)

 - Egyéb: jóval alacsonyabb bérek jellemzőek, mint a másik vállalatnál
 - Bár a nők aránya kisebb felsővezetői szinten, de a vezetői szinteken magasabb a keresetük (alsó-, közép- és felsővezető)

Forrás: Koncz (2008b) alapján saját szerkesztés



Keresetkülönbségek Európában (1994-2003)

Forrás: Korén (2007:61)

Bérrés nagysága	Bérrések az Európai Unió országaiban (1995, 2005, 2006)		
	1995	2005	2006
	Eurostat ECHP/SILC felmérés *		Eurostat**
<i>Alacsony bérrés:</i>	<i>5 ország:</i>	<i>8 ország:</i>	<i>10 ország:</i>
(1995-ben 5-13%, 2005-ben 7-12%, 2006-ban 12% alatt)	Belgium, Franciaország, Olaszország, Portugália, Spanyolország	Belgium, Görögország, Franciaország, Írország, Magyarország , Olaszország, Portugália, Szlovénia	Belgium (7%), Görögország (9%), Franciaország (12%), Írország (9%), Lengyelország (10%), Magyarország (11%) , Málta (4%), Olaszország (9%), Portugália (9%), Szlovénia (8%)
<i>Közepes bérrés:</i>	<i>12 ország:</i>	<i>10 ország:</i>	<i>14 ország:</i>
(1995-ben 14-22%, 2005-ben és 2006-ban 13-22%)	Ausztria, Csehország, Dánia, Finnország, Görögország, Írország, Luxemburg, Magyarország , Németország, Románia, Svédország, Szlovénia	Ausztria, Csehország, Dánia, Finnország, Hollandia, Litvánia, Luxemburg, Spanyolország, Románia, Svédország	Ausztria (18%), Bulgária (16%), Cseh Köztársaság (19%), Dánia (18%), Egyesült Királyság (20%), Finnország (20%), Hollandia (18%), Lettország (17%), Litvánia (15%), Luxemburg (14%), Németország (22%), Románia (13%), Spanyolország (13%), Svédország (16%)
<i>Magas bérrés:</i>	<i>5 ország:</i>	<i>4 ország:</i>	<i>3 ország:</i>
(23-29%)	Ciprus,	Ciprus,	Ciprus (25%),

Észtország,	Észtország,	Észtország (25%),
Hollandia,	Nagy-Britannia,	Szlovákia (24%)
Litvánia,	Németország	
Nagy-Britannia		

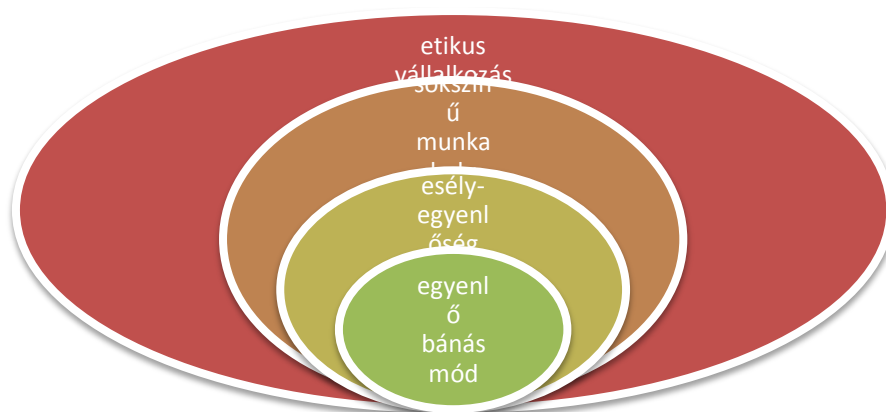
Forrás: * Eurostat ECHP/SILC, idézi Borbély, 207a: 8-10., **Eurostat: Employment in Europe, 2007. alapján

Ország	Szülési, gyermekgondozási és szülői szabadság mértéke a különböző országokban	
	Szülési és gyermekgondozási szabadság	Apasági, szülői szabadság
Magyarország	24 hét (a korábbi bér 80%-a), majd GYED (maximalizált bérhez kötött) vagy GYES (az öregségi nyugdíjminimumhoz kötött) a gyermek 2 éves koráig. Unikum a főállású anyaság intézménye, (GYET), mely a GYES-sel azonos összegű	5 nap közvetlenül a gyermek születése után kötelezően kiadandó, továbbá az apa is elmehet a GYED-re, GYES-re és GYET-re is
Csehország	28 hét	
Németország	6 hét előtte + 14 hét (a korábbi bér 100%), 12 hét (67%) + egyedülálló anyáknak további 2 hét	A 12 hetet ők is kivehetik (egyedülálló apák 14 hetet)
Svédország	16 hónap (a korábbi bér 80%-a), megosztva az apával	16 hónap, megosztva az anyával + 10 munkanap a szüléskor
Svájc	16 hét (a korábbi bér 100%-a), ebből a 8 hét kötelező	
Lettország	16 hét (a korábbi bér 100%-a)	10 naptári nap
Norvégia	54 hét (a korábbi bér 80%-a) vagy 44 hét (a korábbi bér 100%-a) + az anyáknak min. 3 hetet a szülés előtt és 6 hetet a szülés után ki kell vennie, az apának min. 6 hetet utána, a maradékot megoszthatják	45 hét (80%) vagy 35 hét (100%) + szülés után közvetlenül 6 hetet (meg is oszthatják)
Bulgária	45 nap előtte, majd 1 év (a korábbi bér 100%-a) és 1 év (minimálbér)	Igénybe veheti az egész szabadságot az apa vagy nagyapa is
Egyesült Királyság	39 hét (előterjesztés: 52 hét) (a korábbi bér 90%-a)	2hét + 4 hét évente
Ausztria	16 hét (a korábbi bér 100%-a)	
Olaszország	2 hét előtte + 22 hét (a korábbi bér 80%-a)	13 hét (80%)
Szlovénia	12 hónap (a korábbi bér 100%-a)	11 nap
Románia	42 nap kötelező + 84 nap lehetséges (a korábbi bér 100%-a) + 2 év (85%)	5 nap + további 10 nap, ha az apa felkészítő tanfolyamon vett részt
USA	0	0
Kanada	50 hét (a korábbi bér 55%-a), ebből 15 hét kötelező anyasági, és 35 megosztható az apával	35 hét (55%), megosztva az anyával

Brazília	120 nap (100%)	5 nap
Mexikó	12 hét (100%)	
Ausztrália	18 hét	18 hét
Kína	90 nap (100%)	
Hong Kong	10 hét (100%)	
Irak	62 nap (100%)	
Libanon	7 hét (100%)	
Mongólia	120 nap (70%)	
Nepál	52 nap (100%)	
Thaiföld	90 nap (100%) és 45 nap (50%)	
Oroszország	70 nap előtte + 140-194 nap (100%) + 18 hónap	Max. 18 hónap
Kamerun	14 hét (100%)	Max. 10 nap
Eritrea	8,5 hét	
Dél-Afrikai Közt.	4 hónap (max. 60%)	3 nap
Tunézia	4 hét (67%)	1 nap (magánszférában), 2 nap (közsférában)

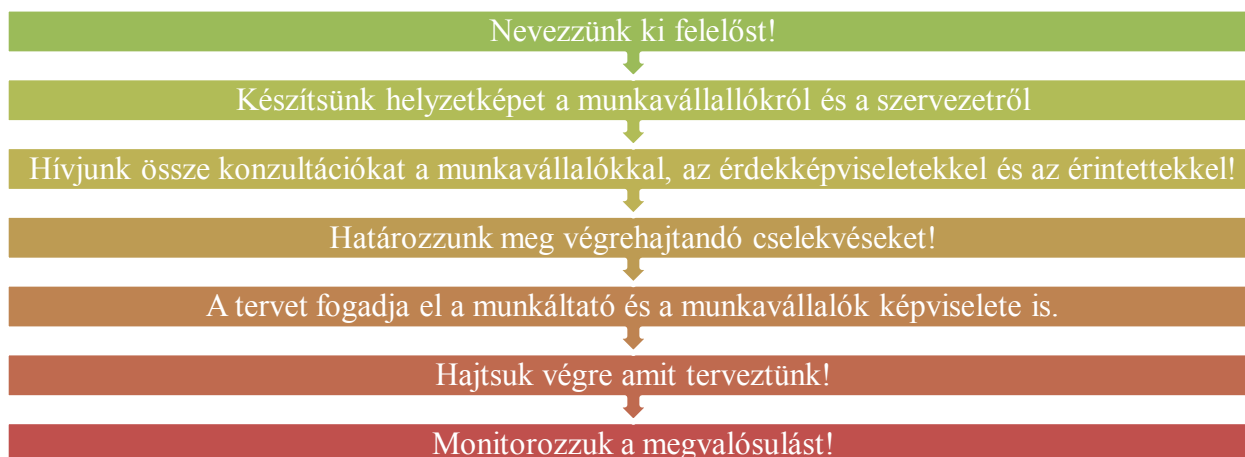
Forrás: Fertetics (2009:32-33)

-



Esélyegyenlőséggel kapcsolatos fogalmak

Forrás: Koltai (2008b:7)



Az elkészítés folyamata
Forrás: Koltai (2008b:19)

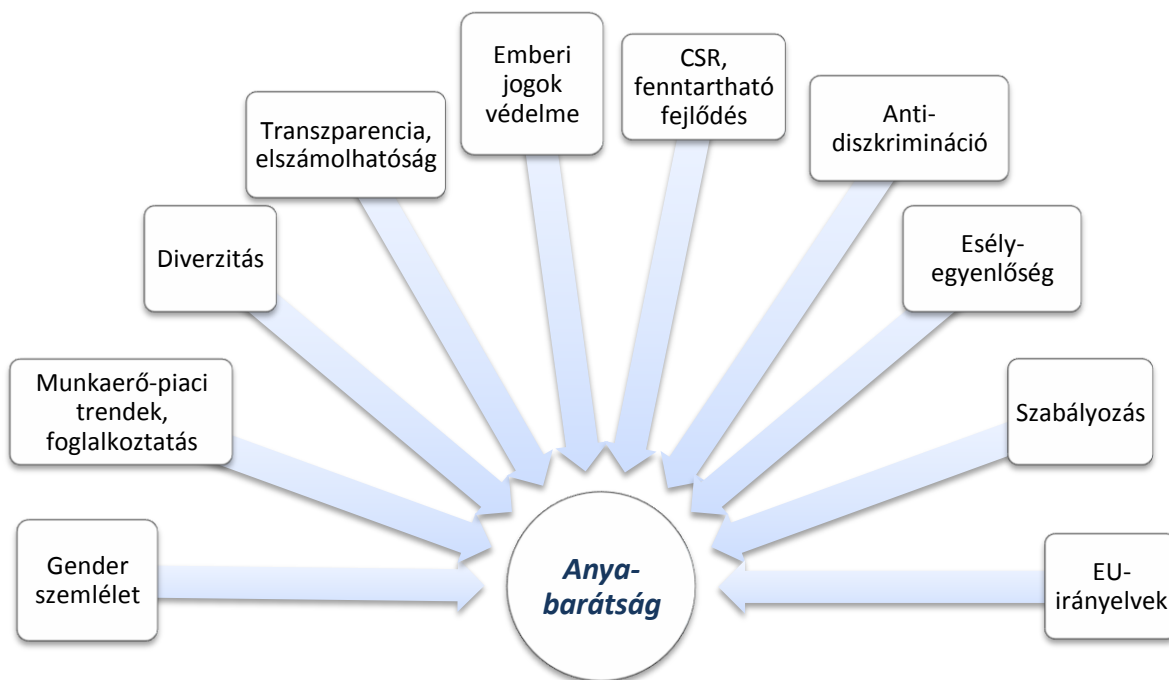


A stratégia felülvizsgálata, audit tervezése
Forrás: Koltai (2008b:21)

Sztereotípiák a nők foglalkoztatásával kapcsolatban

Beteg lesz a gyerek	Rövidebb időre hiányozhat az anyuka (betegség első két napján), többi munkavállaló is lehet beteg
Nem terhelhető, rugalmatlan	Táv munka, otthoni munka, előre tervezés
Nem a munkája a legfontosabb az életében	Munka=kiteljesedés, elkötelezettség ²⁰⁵
Munkatársaknak alkalmazkodni kell az iskolai szünetekhez	Előre tervezhető
3 évig otthon marad	Egy év után munka, részmunka, esetleg járulékkedvezmény is
Lemaradt a változásokról	Szakmai képzések

Forrás: Ferenczy et al. (2008:46-47)



Anyabarátsághoz kapcsolódó tényezők

Forrás: Fertetics (2009:41)

Munkaadók nehézségei

Külső környezetből fakadó nehézségek	Belső szervezeti problémák
- Gyakori létszámleépítések, tehetségek, kulcsemberek megszerzése és megtartása	- Az egész életen át tartó foglalkoztatás nem jellemző - Rövid idejű munkaszerződések

²⁰⁵ Ezt Koltaj, L. – Vucskó, B. (2010) is alátámasztja: „Egy boldog, kiegyensúlyozott anya, aki a karrierjével is elégedett, értékesebb időt tud gyermekeivel tölteni, és harmonikusabb mintaként szolgál gyermekei és környezete számára is.”

	- Folyamatos nyomás a létszám alacsonyan tartása érdekében
- A gyakori összevonások, felvásárlások miatt alkalmazkodni kell mások rendszereihez	- Folyamatosan megújuló szervezeti struktúra és folyamatok mégis szükséges a felhalmozott szervezeti tudás
- Állandó készenléti állapot szükséges a termelékenység szinten tartása teljesítése érdekében - Sürgős, eseti elvárások miatt pufferlétszám szükséges	- Folyamatosan növekvő betanítási idő az új kihívások miatt
- Nagyobb kihasználtságot igénylő új technológiák	- A vezetők átcsábításának gyakorisága miatt szükséges azok készségfejlesztése
- Új típusú munkakapcsolatot jelent a telekommunikáció fejlődése, mely új munkarendet követelhet	
- A változó szociális támogató rendszerek a vállalatokra is közvetve hatással vannak a munkavállalókon keresztül	

Forrás: saját szerkesztés a Családbarát munkahely Munkáltatói szakanyaga (2006:4) alapján

Tévhitok a családbarát munkahelyekkel kapcsolatban

Tévhitok	Tények
Csak a problémák megoldására szükséges, és csak a problémás élethelyzetben levő munkavállaló számára	A teljes élet igénye alapvető követ minden élet- és karrier szakaszban (EU foglalkoztatási stratégiája is kijelenti)
Csak a családosoknak vannak nehézségei	A családbarát tágabb értelmezése az egyensúlyt jelenti a munka és magánélet között. Bizonyos élethelyzetekben (túlmunka, idős hozzátartozó ápolása, lombikprogram, egészségi állapot, munkahelyre való bejárás, civil tevékenység stb) igény van a rugalmasságra, toleranciára, több szabadidőre, más munkarendre.
Csak a nőknek szól	A háztartási munkamegosztás változása miatt egyre több férfi vesz részt az otthoni feladatokban, gyereknevelésben. Az apák munkaidő-kedvezménye, pótszabadsága is ezt támogatja. Mindez szemléletformálást is eredményez a családi szerepekre vonatkozóan.
Vannak kész megoldások	Általános, mindenhol érvényes „receptek” nincsenek; minden szervezet a sajátosságaihoz, a munkavállalók egyéni élethelyzetéhez igazítja az intézkedéseket (pl. munkaidőrendszerek stb). Fontos a rendszer folyamatos felülvizsgálata, értékelése, szükség esetén módosítása.
A családbarát munkahely kontrollvesztéssel jár	A munkaadók féltelme az, hogy ha bármiféle „engedményt” tesznek, azzal az irányításuk csökken. A rugalmas munkaidő-rendszerek folyamatos kommunikációval, értékeléssel, dokumentációval és egyeztetéssel kialakíthatók; és emellett a lojálisabb alkalmazottaknak jobb munkakapcsolata lehet a vezetőséggel is.
A munkaidő nem csökkenhet	Szintén szervezet-függő: bizonyos helyzetekben, munkahelyeken a vezető állandó felügyelete nélkül is hatékony munkavégzés történhet, melyhez a kommunikáció és az egyértelmű teljesítménycélok szükségesek, a magas szintű bizalom mellett.
Csak a beosztottak számára értelmezhető	A vezetőkre is vonatkozik a munka és magánélet egészséges szintje, mely példát is szolgáltat a munkavállalók számára.
A családbarát lehetőségek kihasználása a karrierrel nem összeegyeztethető	Kutatások szerint lassítja a karriert, ha a munka és magánélet összeegyeztetésre koncentrál a munkavállaló, ez azonban egyéni döntés, hogy mi fontos a számára.
Nehezen mérhető a pozitív hatás	Az alkalmazotti elégedettség felmérések, fókuszcsoporthoz vizsgálatok azt mutatják, hogy kevesebb a konfliktus, a feszültség, és jobban a munkára tudnak figyelni a dolgozók.
A családbarát munkahely közvetlen ügyfélkapcsolatot ellátó helyeken	Az elégedett, kiegyensúlyozott alkalmazott türelmesebb, és minőségi szolgáltatást tud nyújtani az ügyfeleknek.

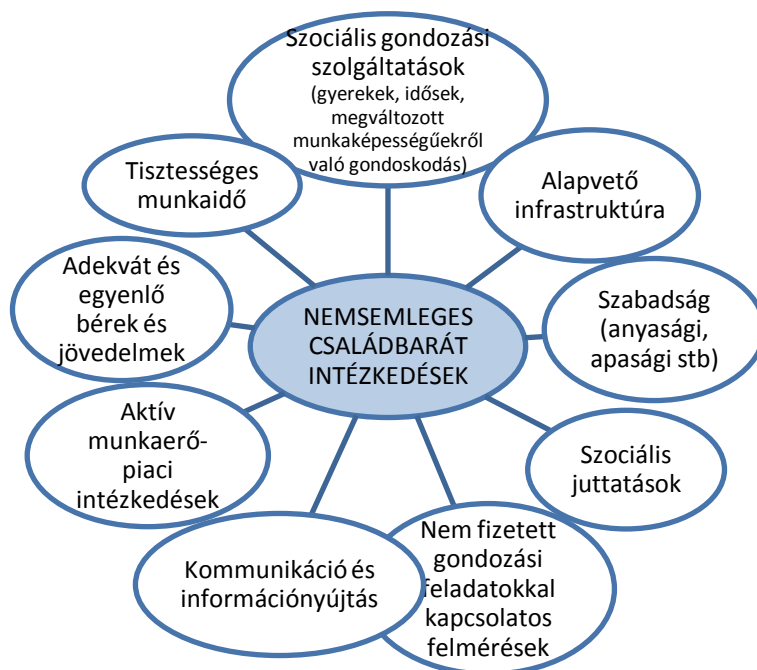
nem működhet	
--------------	--

Forrás: saját szerkesztés a Családbarát munkahely Általános szakanyaga (2006:4-6) alapján

Vállalatok által alkalmazott tipikus wlb-eszközök

<i>Munkaidővel kapcsolatban:</i>	<i>Munkavégzéssel kapcsolatban:</i>
<ul style="list-style-type: none"> • rugalmas kezdési és befejezési időpontok • rugalmas munkaidő • munkaidő-bank • rövidített munkahét • rövidített munkaidő • túlmunka csökkentése • részmunkaidő • iskolaévvvel megegyező munkaév • a munkaidő önkéntes beosztása 	<ul style="list-style-type: none"> • otthonról végezhető munka • munkakör/állásmegosztás • alkalmi, időszakos munka • távmunka • műszakcserék többműszakos munka esetén
<i>Szabadságolási eljárások:</i>	<i>Juttatások, szolgáltatások:</i>
<ul style="list-style-type: none"> • szülési szabadság meghosszabbítása • szülés utáni szabadság (apáknak is) • gyermekgondozási szabadság (apáknak is) • fizetés nélküli szabadság bővítése • családi szabadság • karrierszünet • kutatói szabadság 	<ul style="list-style-type: none"> • szolgáltatások terhes nők számára • gyermekfelügyelet • egyéb eltartottak juttatásai • oktatás • fórum, tanácsadás • házon belüli vásárlás, egyéb szolgáltatások • sportlehetőségek • „magánéleti” személyi asszisztens • önkéntesség, TCR • támogatási programok • orvosi ellátás • „bizalmi szoba” • kápolna, vallásgyakorlás támogatása

Forrás: Garadnay – Koltai (2009)



Nemsemleges családbarát intézkedések

Forrás: Work and Family: The way to care is to share!, Gender Equality at the Heart of Decent Work (2009)

		Értékelés, mérés	
		KÉRDÉSEK:	ESZKÖZÖK:
MEGÉRTÉS ÉS REFLEKTÁLÁS	Nézzünk magunkba, úti célunkra és térképünkre!	Milyen terepen mozgunk?	kutatás, benchmark, audit, helyzetfeltárás, diagnózis
		Milyen utak és viszonyok vannak?	
		Mik a jó gyakorlatok?	
		Milyennek látnak minket?	
		Mik a sikertényezők?	
		KÉRDÉSEK:	ESZKÖZÖK:
JÖVŐKÉP ALKOTÁS ÉS ELKÖTELEZŐDÉS	Állítsuk be irányítunket és úti navigátorunkat!	Mi az útvonalterv?	Jövőkép, stratégia, akcióterv, tematikus
		Milyen cél felé haladunk?	politikák, kommunikációs terv, elköteleződési workshop, vezetők képzése, vállalatirányítási eszközök és menedzsment-rendszerek
		Mik adják a keretet mozgásterünkhöz?	
		Céljaink mellett állnak vezetőink is?	
		KÉRDÉSEK:	ESZKÖZÖK:
MUNKATÁRSÁK ÉS PARTNEREK BEVONÁSA	Szerezzük meg és erősítsük meg a szükséges kapacitásokat, kompetenciákat!	Milyen erőforrásokkal rendelkezünk?	belső és külső képzés, illetve kommunikáció, érintett párbeszéde és bevonás, supply chain management
		Céljainkat követik-e munkatársaink, partnereink?	
		Kölcsönösségen alapulnak-e érintetti kapcsolataink?	
		KÉRDÉSEK:	ESZKÖZÖK:
MÉRÉS ÉS JAVÍTÁS	Mérjük és javítsunk folyamatosan teljesítményünket	Céljainkkal összhangban működünk-e?	KPI-fejlesztés, GRI-alapú adatgyűjtés, önértékelés, ösztönzési rendszer, kommunikáció
		Céljainkat követik-e munkatársaink?	
		Kölcsönösségen alapulnak-e érintetti kapcsolataink?	
		KÉRDÉSEK:	ESZKÖZÖK:
MEGVALÓSÍTÁS ÉS VISSZACSATOLÁS	Akciónkat érintettjeinkkel közösen valósítjuk meg!	Működik-e amit kitaláltunk?	projektvezetés
		Eredményesek és hatásosak-e?	

**KOMMUNIKÁCIÓ ÉS
PÉLDAMUTATÁS**

„Talk the way” vagyis
mutassuk meg mit
teszünk

KÉRDÉSEK:

Jobb kapcsolatunk van az
érintettekkel?

Tudnak-e mások is a
céljainkról, akcióinkról?

Hiteles-e amit teszünk?

ESZKÖZÖK:

CSR és fenntarthatósági
jelentés,
esettanulmányok,
marketing,
kommunikáció

Forrás: Garadnay – Koltai (2009:19)

Nők a munka világában

Kedves Hölgyem!

Szeretném a véleményét kérni és az álláspontját megismerni a nők foglalkoztatásával kapcsolatban. A kérdőív a nők munkavégzéséhez, a gyermekvállalás utáni pályaujrakezdéshez és a munka-magánélet összeegyeztethetőségéhez kapcsolódik.

A felmérés a PhD-kutatásom része, melynek célja, hogy a nők foglalkoztatásának helyzetét feltárja.

Kitöltése önkéntes, névtelen és körülbelül fél órát vesz igénybe.

Segítségét előre is köszönöm!

Jó munkát kívánok!

Korén Andrea
Nyugat-magyarországi Egyetem
Közgazdaságtudományi Kar
Vállalatgazdasági Intézet

68 kérdés van ebben a kérdőívben

ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEK

1. Családi állapota: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Egyedülálló
- Kapcsolatban
- Házas
- Elvált
- Özvegy

2. Életkora: *

Kérem, írja ide a választát:

3. Lakhelye: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Főváros
- Megyei jogú város
- Város
- Falu

4. Legmagasabb iskolai végzettsége: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Alapfokú
- Középfokú
- Felsőfokú

5. Van gyermeke? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

6. Hány gyermeke van? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Igen' at question '5 [gyermek]' (Van gyermeke?)

Kérem, írja ide a választát:

7. Kivel/kikkel él egy háztartásban? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Élettársammal/Férjemmel
- Gyerekeimmel
- Egyedül
- Egyéb:

8. Mi az Ön élettársának/házastársának legmagasabb iskolai végzettsége? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Élettársammal/Férjemmel' at question '7 [együttélés-kivel]' (Kivel/kikkel él egy háztartásban?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Alapfokú
- Középfokú
- Felsőfokú

9. Milyen beosztásban dolgozik az élettársa/házastársa? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Élettársammal/Férjemmel' at question '7 [együttélés-kivel]' (Kivel/kikkel él egy háztartásban?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Felsővezető
- Középvezető
- Alsóvezető
- Szellemi foglalkozású beosztott
- Fizikai foglalkozású beosztott
- Szakmunkás, betanított-/segédmunkás

10. Mennyi az egy főre jutó nettó havi átlagkereset a háztartásban? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 50 000 Ft alatt
- 50 000 - 100 000 Ft között
- 100 000 - 150 000 Ft között
- 150 000 - 200 000 Ft között
- 200 000 - 250 000 Ft között
- 250 000 - 300 000 Ft között
- 300 000 - 350 000 Ft között
- 350 000 - 400 000 Ft között
- 400 000 Ft felett

NŐK – MUNKAVÁLLALÁS

11. Jelenleg Ön: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Teljes munkaidőben dolgozik
- Részmunkaidőben dolgozik
- Saját vállalkozása van
- Munkanélküli
- Gyermekgondozási szabadságon van
- Nem dolgozik
- Egyéb

12. Mit jelent Ön számára a munka? *

Kérem, írja ide a válaszát:

13. Hány éve dolgozik jelenlegi munkahelyén? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, írja ide a választát:

14. Milyen beosztásban dolgozik? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Saját vállalkozása van' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Felsővezető
- Középvezető
- Alsóvezető
- Szellemi foglalkozású beosztott
- Fizikai foglalkozású beosztott
- Szakmunkás, betanított-/segédmunkás

15. Hány éve tölti be a vezetői pozíciót? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Alsóvezető' vagy 'Felsővezető' vagy 'Középvezető' at question '14 [beosztás]' (Milyen beosztásban dolgozik?)

Kérem, írja ide a választát:

16. Hány éves korában lett vezető? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Alsóvezető' vagy 'Középvezető' vagy 'Felsővezető' at question '14 [beosztás]' (Milyen beosztásban dolgozik?)

Kérem, írja ide a választát:

17. Hallott már az üvegplafon-jelenségről? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Nem
- Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent
- Igen, és tudom, hogy mit jelent

18. Az üvegplafon-jelenség azt jelenti, hogy a nők valamilyen „láthatatlan akadályba” ütköznek szakmai előmenetelük során, és a karrierjük megtorpan, nem tudnak eljutni a vezetői pozícióig. Mit gondol, milyen mértékben érvényesül az Ön esetében mindez? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem, 5: teljes mértékben!) *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:) és Answer was 'Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent' vagy 'Nem' at question '17 [ü]p]' (Hallott már az üvegplafon-jelenségről?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. Mit gondol, milyen mértékben érvényesül az Ön munkahelyén mindez? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem, 5: teljes mértékben!) *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:) és Answer was 'Igen, és tudom, hogy mit jelent' at question '17 [ü]p]' (Hallott már az üvegplafon-jelenségről?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5

20. Összességében az esélyegyenlőség milyen mértékben érvényesül a munkahelyén? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem, 5: teljes mértékben!)*

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

21. Elégedett-e jelenlegi munkahelyével? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

22. Melyek azok a tényezők, amelyek miatt elégedett a munkahelyén? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen' at question '21 [elégedettség]' (Elégedett-e jelenlegi munkahelyével?)

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Megfelelő jövedelem
- A kompetenciáknak megfelelő munka
- Jó kapcsolat a vezetővel
- Jó kapcsolat a munkatársakkal
- Megfelelő munkakörülmények
- Jó szervezeti kultúra
- Karrierlehetőség
- Érdekes, változatos munka
- Egyensúlyt tudok tartani a munkám és a magánéletem között
- Egyéb:

23. Melyek azok a tényezők, ami miatt elégedetlen a munkahelyével? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Nem' at question '21 [elégedettség]' (Elégedett-e jelenlegi munkahelyével?)

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Nem a kompetenciáknak megfelelő munka
- Kevés jövedelem
- Vezetői hibák
- Vezetővel való kapcsolat
- Munkatársakkal való kapcsolat
- Munkakörülmények
- Munkaszervezés
- Műszakrend, munkaidőre vonatkozó problémák
- Szervezeti kultúra
- Motiváció hiánya
- Munkafeladat terhelő hatásai (monotonia, stressz, koncentráció hiánya)
- Nem megfelelő beillesztés
- Megterhelő munkába járás (ingázás, nem megfelelő infrastruktúra, a közlekedési rend és a munkaidő összehangolása)
- Egyéb:

24. Ha jobb munkalehetőséget kapna, vállalná-e az ingázást? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Saját vállalkozása van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen, ha fizetik a bejárást
- Mindenképpen vállalom
- Nem vállalom

25. Ha jobb munkalehetőséget kapna, vállalná-e a lakóhely-változtatást? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Mindenképpen vállalom
- Talán elvállalom, több tényezőtől is függ
- Nem vállalom

NŐK - HÁZTARTÁSI MUNKAMEGOSZTÁS

26. Az alábbi otthoni teendők elvégzése Ön szerint kinek a feladata egy háztartásában?*

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	Mindig a nő feladata	Mindig a férfi feladata	Általában a nő feladata	Általában a férfi feladata	Megosztva	Valaki más feladata
Bevásárlás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kisebb napi takarítások	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nagytakarítás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kisebb javítások a házban, a ház körül	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gyermekek közösségbe vitele (bölcsőde, óvoda, iskola)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foglalkozás/tanulás a gyerekekkel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reggeli-/Vacsorakészítés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ebédkészítés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Összességében hogy látja, ki mekkora részt vállal a háztartási feladatok elvégzésében az Ön családjában? (%) *

Kérem, írja ide a válaszait:

- Élettársa/Házastársa:
- Ön:
- Gyerek(ek):
- Fizetett alkalmazott (babysitter, bejárónő stb):
- Egyéb:

28. A gyermeke(i) felügyeletét hogyan oldja meg? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen' at question '5 [gyermek]' (Van gyermeke?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Én vigyázom rá
- Élettársam/Férjem vigyáz rá
- Más családtag vigyáz rá
- Fízetett alkalmazott vigyáz rá
- Bölcsődében/óvodában/iskolában van
- Egyéb

29. Összességében ki mekkora részt vállal a gyermeknevelésben? (%) *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen' at question '5 [gyermek]' (Van gyermeke?)

Kérem, írja ide a válaszait:

- Élettársa/Házastársa:
- Ön:
- Egyéb:

30. A gyermekvállalás óta a háztartási munkamegosztás változott-e a családjában? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen' at question '5 [gyermek]' (Van gyermeke?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen, mindenki próbál segíteni, amit tud
- Igen, az élettársam/férjem segít a háztartási feladatok ellátásában
- Nem történt lényeges változás
- Nem, a háztartási munka elvégzése most is megosztva történik
- Nem, a háztartási munka még mindig az én feladatom
- Egyéb

31. Van-e bölcsődei ellátási lehetőség a lakóhelyén? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

32. Van-e családi napközi ellátási lehetőség a lakóhelyén? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

33. A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet
- Igen, alkalmanként
- Nem

34. Ha Ön jelenleg gyermekgondozási ellátást vesz igénybe, melyek a jövőre vonatkozó elképzelései? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Visszamegy korábbi munkahelyére
- Új munkahelyet keres
- Saját vállalkozást indít
- Várhatóan munkanélküli ellátás igénybe vételére kényszerül
- Újabb anyasági ellátást igényel
- Otthon marad háztartásbeliként
- Egyéb

35. Ha visszamegy dolgozni, ki vigyáz majd kiskorú gyermekére? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Élettárs/házastárs
- Idősebb gyerek
- Nagyszülő
- Rokon, ismerős
- Fizetett alkalmazott
- Gyermekgondozási intézmény
- Családi napközi
- Nem tudom elintézni a felügyeletet
- Egyéb

36. Milyen problémákkal néz szembe a gyermek elhelyezését illetően? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:) és Answer was 'Nem tudom elintézni a felügyeletet' at question '35 [gyfelügy.visszatérés]' (Ha visszamegy dolgozni, ki vigyáz majd kiskorú gyermekére?)

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Nincs bölcsőde/óvoda/iskola a közelben
- Bölcsődében/óvodában nincs elég férőhely
- A bölcsőde/óvoda nyitva tartási ideje nem összeegyeztethető a munkaidővel
- A munkahely és a bölcsőde/óvoda/iskola közötti közlekedés nem megoldott
- Túl magasak a más típusú gyermekfelügyelet (magánintézmények, családi napközi, babysitter) költségei
- Egyéb:

37. Családi okok miatt alakíthatja-e munkaidejét? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Igen, de ritkán
- Nem
- Nem szükséges, mert meg tudom oldani
- Egyéb

38. Ha kedvezően változna a gyermektámogatási rendszer, vállalna-e (több) gyermeket? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen, mindenképpen
- Valószínű
- Talán
- Nem

CSALÁDBARÁTSÁG

39. Mit gondol, dolgozzon-e a nő a családi ciklus különböző szakaszaiban? *

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	Igen, teljes munkaidőben	Igen, rész munkaidőben	Ne dolgozzon
A házasságkötés után, amikor még nincs gyereke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha van olyan gyereke, aki még nem jár iskolába	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amikor a legkisebb gyereke is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Igen, teljes munkaidőben	Igen, részmunkaidőben	Ne dolgozzon
iskoláskorú			
Ha a gyerekek már elkerültek otthonról	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Válaszoljon az alábbi kérdésekre! (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem, 5: teljes mértékben!)*
Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	1	2	3	4	5
Egyetért Ön azzal, hogy a munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy az a helyes, ha a férj és a feleség is hozzájárul a családi jövedelemhez?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy a férj feladata a pénzkeresés, a feleség feladata a háztartás és család ellátása?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy a család élete megcsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy a dolgozó anya is van olyan jó anyja gyermekeinek, mint aki nem vállal munkát?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy a nőknek nem kell társuk beleegyezését kérni ahhoz, hogy mire költsek keresetüket?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy a háztartási munka ugyanannyit ér, mint a fizetett munka?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy egy nőnek fel kell adnia munkáját, ha ezt a családi élet és a gyermeknevelés megkívánja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyetért Ön azzal, hogy igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Mit jelent Ön számára az, hogy "családbarát munkahely"? *
Kérem, írja ide a választát:

42. A jelenlegi munkahelye családbarátnak mondható-e? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

43. Miért gondolja így? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, írja ide a választát:

44. Mennyire van lehetősége Önöknek, hogy kezdeményezhessenek családbarát intézkedéseket? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem, 5: teljes mértékben!)*

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
 2
 3
 4
 5

GYERMEKVÁLLALÁS UTÁNI REINTEGRÁCIÓ

45. Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Kevesebb, mint egy évig
- 1-2 évig
- 2 évnél tovább

46. Milyen módon térne vissza a munkahelyre? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:) és Answer was 'Új munkahelyet keres' vagy 'Visszamegy korábbi munkahelyére' at question '34 [gygsz után]' (Ha Ön jelenleg gyermekgondozási ellátást vesz igénybe, melyek a jövőre vonatkozó elképzelései?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Teljes munkaidőben
- Részmunkaidőben (napi 6 órában)
- Részmunkaidőben (napi 4 órában)
- Állásmegosztásban
- Rugalmas munkaidőben
- Távmunkával
- Egyéb

47. A munkába való visszatérés esetén mennyire fontosak Önnek az alábbiak a döntése során? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem fontos, 5: nagyon fontos!) *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	1	2	3	4	5
A munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A család anyagi helyzete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munka szeretete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A szakmai lemaradástól való félelem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Újabb gyermek vállalása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Az otthonmaradás unalma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

48. Fontosnak tartja-e a munka és magánélet összeegyeztetését? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem fontos, 5: nagyon fontos!) *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

49. Naponta átlagosan hány órát dolgozik? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, írja ide a választ:

50. Magánéleti teendőire napi hány óra jut? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Egyáltalán nem jut
- Kevesebb, mint 1 óra

- 1-2 óra
- 3-4 óra
- Több, mint 4 óra
- Nem tudom, nehéz megmondani

51. Mi az Ön számára a munka-magánélet ideális aránya? (%) *

Kérem, írja ide a válaszait:

- Munka:
- Magánélet:

52. Milyen érdemjegyet adna munkahelyének a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

53. A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e az Ön számára? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Igen, gyakran
- Alkalmanként
- Nem

54. Miben nyilvánul meg a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézsége? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Hosszú munkanapok
- Megnövekedett teher a leépítések miatt
- Vezetői hozzáállás
- Munka bizonytalansága
- Nyomás és verseny a kollégák miatt
- Munkaidőre vonatkozó rugalmasság hiánya
- Sport, mozgás hiánya
- Gyermekre, családtagra való felügyelet megoldatlansága
- Kedvezőtlen személyi változások
- Munka helye
- Az összehangolás nem okoz nehézséget

55. Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, mit tapasztal? (Több válasz is lehetséges!) *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:) és Answer was 'Igen' vagy 'Igen, gyakran' vagy 'Alkalmanként' at question '53 [probléma-e]' (A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e az Ön számára?)

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Elnyúló kimerülési szint, aluszékonyság, fáradtság

- Nem lehetek a családommal/párommal
- Álmatlanság, munkahelyi nyomás miatti fogyás
- Nincs időm sportolásra, illetve más magánjellegű tevékenységre
- Drámaian csökken munkahatékonyság és munkaminőség
- A munka kedvezőtlen hatással van a baráti kapcsolatokra
- Stressz, depresszió, kimerültség munka után
- Fizikai rosszullét, több betegszabadság kell
- Egyik sem a fentiek közül
- Nem tudom, nehéz megmondani

56. Milyen gyakran jellemzőek Önre az alábbiak a munkahelyi és otthoni teendők összehangolásával kapcsolatban? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	Hetente többször	Havonta többször	Ritkán	Szinte soha
Amikor megjövök a munkából, túl fáradt vagyok ahhoz, hogy elvégezzem az otthoni tennivalókat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nehéz teljesíteni a családi kötelezettségeket, mert túl sok időt töltök a munkahelyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nem tudom rendszeresen ellátni a munkámat, mert fáradt vagyok az előző napi sok otthoni teendő miatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Családi köteleességek miatt nehéz a munkára koncentrálni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

57. Milyen intézkedések jellemzőek a szervezetenél és melyeket választaná, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a munkaidővel kapcsolatban? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	Elérhető intézkedés	Élnék ezzel a lehetőséggel	Nem vonzó lehetőség számomra
Rugalmas kezdési és befejezési időpontok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rugalmas munkaidő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Munkaidőbank	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rövidített munkahét	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rövidített munkaidő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Túlmunka csökkentése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Részmunkaidő	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Elérhető intézkedés	Élnék ezzel a lehetőséggel	Nem vonzó lehetőség számomra
Iskolaévvél megegyező munkaév	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkaidő önkéntes beosztása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

58. Milyen intézkedések jellemzőek és melyeket választaná a szervezetnél, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a munkavégzéssel kapcsolatban? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Rész munkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	Elérhető intézkedés	Élnék ezzel a lehetőséggel	Nem vonzó lehetőség számomra
Otthonról végezhető munka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Állásmegosztás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Időszakos, alkalmi munka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Távmunka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Többszakos munka, műszakcserek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

59. Milyen intézkedések jellemzőek és melyeket választaná a szervezetnél, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a szabadságolással kapcsolatban? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Rész munkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	Elérhető intézkedés	Élnék ezzel a lehetőséggel	Nem vonzó lehetőség számomra
Speciális szabadság meghosszabbítása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Szülés utáni szabadság (apáknak is)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gyermekgondozási szabadság (apáknak is)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fizetés nélküli szabadság bővítése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Családi szabadság	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fizetett karrierszünet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kutatói szabadság	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Speciális rövid távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Speciális hosszú távú szabadság	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Elérhető intézkedés	Élnék ezzel a lehetőséggel	Nem vonzó lehetőség számomra
rendkívüli élethelyzetekre			
Fizetés nélküli szabadság magánéleti teendők miatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

60. Milyen intézkedések jellemzőek és melyeket választaná a szervezetnél, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Részmunkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	Elérhető intézkedés	Élnék ezzel a lehetőséggel	Nem vonzó lehetőség számomra
Terhes nők számára szolgáltatások	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gyermekfelügyelet, gyermekmegőrző	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juttatások egyéb eltartottaknak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Házon belüli vásárlás, ruhatisztítás stb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sportlehetőségek, egészséges életmód támogatása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Magánéleti személyi asszisztens"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Önkéntesség, egyéni felelősségvállalás támogatása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Támogatási programok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orvosi ellátás, orvosi támogatás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Bizalmi szoba"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kápolna, vallásgyakorlás lehetősége	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vállalati, családi napközi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anyagi támogatás gyermekintézmény igénybevételéhez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Közlekedés megszervezése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Elérhető intézkedés	Élnék ezzel a lehetőséggel	Nem vonzó lehetőség számomra
Egyéb természetbeni juttatások	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egyéb pénzübeni juttatások	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

61. Ha a munkahelyi és magánéleti feladatok összhangjára nagyobb figyelmet fordítana a munkahelye, elkötelezettebb lenne-e a szervezet iránt? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Rész munkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Rövid ideig igen
- Egyáltalán nem

62. Hogyan látja a munka és magánélet összehangolására vonatkozó törekvések alakulását munkahelyén a jövőben? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Gyermekgondozási szabadságon van' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Rész munkaidőben dolgozik' vagy 'Teljes munkaidőben dolgozik' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Fontosabbá fog válni
- Nem lesz lényeges változás
- Biztos, hogy nem lesz lényeges, mert a feladat elvégzése még mindig az első, az ember másodlagos

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS

63. Melyek a kötött, hagyományos munkarend előnyei (8 órás, fix kezdési és befejezési időpontok) az Ön számára? *

Kérem, írja ide a választát:

64. Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent
- Igen, és abban is dolgozom
- Nem

65. Az alábbi atipikus foglalkoztatási formák közül melyeket alkalmazza a munkahelye? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Teljes munkaidőben dolgozik' vagy 'Rész munkaidőben dolgozik' vagy 'Saját vállalkozása van' vagy 'Gyermekgondozási szabadságon van' at question '11 [jelenleg]' (Jelenleg Ön:)

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Rövidített munkahét
- Rövidített munkaidő
- Rész munkaidő
- Állásmegosztás (job sharing)
- Távmunka
- Időszakos, alkalmi munka
- Rugalmas munkaidő
- Átmenet a munkaszervezési formák között
- Nem alkalmazza őket
- Egyéb:

66. Ön melyik atipikus foglalkoztatási formában dolgozna és miért? *

Kérem, válassza ki az összeset, ami igaz, és fűzzön hozzá megjegyzést is:

- Rövidített munkahét
- Rövidített munkaidő
- Részmunkaidő
- Állásmegosztás (job sharing)
- Távmunka
- Időszakos, alkalmi munka
- Rugalmas munkaidő
- Átmenet a munkaszervezési formák között
- Egyikben sem

67. Mi az atipikus foglalkoztatás legkiemelkedőbb előnye Ön számára? *

Kérem, írja ide a választát:

68. A kérdőív kitöltése után, hogy látja az atipikus foglalkoztatási formák (mint a magánéletbeli és munkahelyi teendők összehangolását segítő lehetőség) jövőbeni alkalmazását Magyarországon? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Egyre fontosabbá fog válni
- Lassan, de népszerűsödik
- Nem nő meg az alkalmazásuk gyakorisága

Nők foglalkoztatása - családbarát munkahelyek

Kedves Válaszadó!

Szeretném a véleményét kérni és az álláspontját megismerni a nők foglalkoztatásával kapcsolatban. A kérdőív a nők alkalmazásához, a gyermekvállalás utáni pályaujrakezdéshez, a családbarát munkahelyekhez kapcsolódik. Célom, hogy a családbarát intézkedések és a rugalmas munkavégzési formák munkaerő-megtartó erejét bizonyítsam.

A felmérés a PhD-kutatásom része és a disszertáció téziseiben hasznosul.

Kitöltése önkéntes, névtelen és körülbelül 20 percet vesz igénybe.

Segítségét előre is köszönöm!

Jó munkát kívánok!

Korén Andrea
Nyugat-magyarországi Egyetem
Közgazdaságtudományi Kar
Vállalatgazdasági Intézet

68 kérdés van ebben a kérdőívben

ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEK

1. Az Ön beosztása: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Felsővezető

- Középvezető
- Alsóvezető
- Szellemi foglalkozású beosztott
- Egyéb

2. Milyen területen? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Szellemi foglalkozású beosztott' vagy 'Alsóvezető' vagy 'Középvezető' at question '1 [beosztás]' (Az Ön beosztása:)
Kérem, írja ide a választát:

3. A vállalatnál foglalkoztatottak száma (fő):

Kérem, írja ide a válaszait:

- Összesen:
- Teljes munkaidős:
- Részmunkaidős:

4. A munkavállalók száma jogviszony szerint (fő):

Kérem, írja ide a válaszait:

- Határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak:
- Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak:
- Kölcsönzött munkaerő:

5. Szektor: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Ipar
- Mezőgazdaság
- Kereskedelem
- Szolgáltatás
- Közsféra

6. A szervezet tulajdonformája: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 100%-ban magyar tulajdonú vállalat
- 100%-ban külföldi tulajdonú vállalat
- Magyar többségi tulajdonú vállalat
- Külföldi többségi tulajdonú vállalat
- 50-50%-ban magyar és külföldi tulajdonú vállalat
- Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat
- Állami/önkormányzati költségvetési szerv
- Egyéb

7. A település formája, ahol a vállalat működik: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Főváros
- Megyei jogú város
- Város
- Falu

NŐK FOGLALKOZTATÁSA

8. Hány fő fizikai és szellemi foglalkozású női munkavállalót alkalmaz a vállalat?

Kérem, írja ide a válaszait:

- Fizikai:

- Szellemi:

9. Hány szellemi foglalkozású női munkavállaló helyezkedik el a szervezeti hierarchia különböző szintjein?

Kérem, írja ide a válaszait:

- Felsővezető
- Középvezető
- Alsóvezető
- Szellemi foglalkozású beosztott

10. Hallott már az üvegplafon-jelenségről? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Nem
- Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent
- Igen, és tudom, hogy mit jelent

11. Az üvegplafon-jelenség azt jelenti, hogy a nők valamilyen "láthatatlan akadályba" ütköznek szakmai előmenetelük során, és a karrierjük megtorpan, nem tudnak eljutni a felsőbb vezetői pozíciókig. Mit gondol, milyen mértékben érvényesül ez Önöknél?(Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem jellemző, 5: teljes mértékben érvényesül!)*

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent' vagy 'Nem' at question '10 [üp]' (Hallott már az üvegplafon-jelenségről?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

12. Mit gondol, milyen mértékben érvényesül Önöknél az üvegplafon-jelenség?(Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem jellemző, 5: teljes mértékben érvényesül!)*

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen, és tudom, hogy mit jelent' at question '10 [üp]' (Hallott már az üvegplafon-jelenségről?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

13. Hogyan alakult az elmúlt 5 évben átlagosan a női vezetők aránya a vállalatnál? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Nőtt
- Nem változott
- Csökkent
- Nem tudom

14. Az Ön véleménye szerint a jövőben mi befolyásolja majd leginkább a női felsővezetők arányát? (Tegyen fontossági sorrendet 1-től 10-ig, ahol 1: leginkább befolyásoló tényező, 10: legkevésbé fontos tényező!)*

Kérem, számozza be az összes dobozt a választási sorrendjének megfelelően 1-től eddig: 10

- A nők szerepével kapcsolatos társadalmi normák változása (fizetett-háztartási munka aránya, karriercélok stb)
-

- A nők magasabb iskolai végzettsége
- A munkaerő-kínálat nagyságának változása (demográfiai változások miatt)
- A nők növekvő munkaerő-piaci részvétele a férfiakhoz képest
- Munkaerő-igény változása (pl. kedvező gazdasági környezet növeli a vezetők iránti igényt)
- Gazdasági szerkezet változása (pl. információs és szolgáltató gazdaság miatt)
- Foglalkoztatási esélyegyenlőség fontossága (társadalompolitikai, jogszabályi változások)
- Kulturális sokszínűség fontossága a szervezetben
- A szervezet által kezdeményezett munka és magánélet összehangolásának intézkedései
- Karrierlehetőségek változása a nők számára

15. Mennyiben ért egyet az alábbi, női vezetőkkel és munkavállalókkal kapcsolatos állításokkal? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem értek vele egyet, 5: teljes mértékben egyetértek!)*

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	1	2	3	4	5
A férfiak elkötelezettebbek a cég iránt, mint a nők	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pozitív diszkrimináció kellene a női vezetőknek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minden vezető azonos elbánásban részesüljön, a családi kötelezettségektől függetlenül	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problémásnak találom, hogy női vezetővel dolgozzak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Összességében, milyen előnyöket tudna megfogalmazni a női munkaerő alkalmazásával kapcsolatban? *

Kérem, írja ide a választát:

17. Összességében, milyen problémákat, nehézségeket tudna megfogalmazni a női munkaerő alkalmazásával kapcsolatban? *

Kérem, írja ide a választát:

MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉG

18. Ismer-e esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

19. Milyen esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket ismer? *

Only answer this question if the following conditions are met: ° Answer was 'Igen' at question '18 [EE tv.] (Ismer-e esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket?)

Kérem, írja ide a választát:

20. Milyen módon biztosítják az esélyegyenlőséget, az egyenlő bánásmódot a szervezetben? *

Kérem, írja ide a választát:

21. Mennyiben jelentenek értéket az Önök szervezetében az alábbiak: (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem fontos, 5: kiemelkedő értéknek tartjuk!)*

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	1	2	3	4	5
A munkavállalókról való gondoskodás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 2 3 4 5

A sokszínűség (nők, megváltozott munkaképességűek stb foglalkoztatása)

22. Milyen dokumentumok, politikák lehetők fel a szervezetben, melyek érintik az esélyegyenlőséget? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Esélyegyenlőségi terv
- Sokszínűségi terv, Diverzitás-politika
- Diszkriminációellenes politika
- Etikai kódex
- WLB-politika (Work-Life Balance: munka-magánélet összeegyeztetése)
- CSR-stratégia (Corporate Social Responsibility: Társadalmi felelősségvállalás)
- Érdekvédelemmel kapcsolatos dokumentumok (kollektív szerződés, üzemi tanács megállapodások)
- Anyabarát projektek
- Fenntarthatósági stratégia
- Minőségirányítási politika
- Képzési terv
- Szervezeti és Működési Szabályzat
- Dolgozói elégedettségi felmérések
- Egyéb:

23. Összességében az esélyegyenlőség milyen mértékben érvényesül a szervezetben? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem jellemző, 5: teljes mértékben érvényesül!)*

Kérem, válasszon **egy** az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

24. Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében milyen megoldásokat, változásokat tart kívánatosnak és megvalósíthatónak az Önök szervezetében? *

Kérem, írja ide a választát:

WLB (WORK-LIFE BALANCE) –POLITIKA

25. Milyen gyakorlatok, intézkedések jellemzőek a szervezetnél, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a munkaidővel kapcsolatban? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Rugalmas kezdési és befejezési időpontok
- Rugalmas munkaidő
- Munkaidőbank
- Rövidített munkahét
- Rövidített munkaidő
- Túlmunka csökkentése
- Részmunkaidő
- Iskolaévvvel megegyező munkaév
- A munkaidő önkéntes beosztása
- Egyéb:

26. Milyen gyakorlatok, intézkedések jellemzőek a szervezetnél, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a munkavégzéssel kapcsolatban? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Otthonról végezhető munka
- Állásmegosztás (job sharing)
- Időszakos, alkalmi munka
- Távmunka

- Többműszakos munka, műszakcserék
- Egyéb:

27. Milyen gyakorlatok, intézkedések jellemzőek a szervezetnél, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a szabadságolással kapcsolatban? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Szülési szabadság meghosszabbítása
- Szülés utáni szabadság (apáknak is)
- Gyermekgondozási szabadság (apáknak is)
- Fizetés nélküli szabadság bővítése
- Családi szabadság
- Fizetett karrierszünet
- Kutatói szabadság
- Speciális rövid távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre
- Speciális hosszú távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre
- Fizetés nélküli szabadság magánéleti teendők miatt
- Egyéb:

28. Milyen gyakorlatok, intézkedések jellemzőek a szervezetnél, amelyek a munka és magánélet összehangolását segítik a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Terhes nők számára szolgáltatások
- Gyermekfelügyelet, gyermekmegőrző
- Juttatások egyéb eltartottaknak
- Oktatás
- Fórum, tanácsadás
- Házon belüli vásárlás, ruhatisztítás stb
- Sportlehetőségek, egészséges életmód támogatása
- "Magánéleti személyi asszisztens"
- Önkéntesség, egyéni felelősségvállalás támogatása
- Támogatási programok
- Orvosi ellátás, orvosi támogatás
- "Bizalmi szoba"
- Kápolna, vallásgyakorlás lehetősége
- Vállalati, családi napközi
- Anyagi támogatás gyermekintézmény igénybevételéhez
- Mentális, életviteli tanácsadás
- A munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések
- Közlekedés megszervezése
- Egyéb természetbeni juttatások
- Egyéb pénzbeni juttatások
- Egyéb:

29. Hogyan változott az elmúlt 5 évben a munkavállalók elvárása átlagosan a munka-magánélet összeegyeztethetőségét illetően? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Egyre fontosabb, és megtartó erő lehet a jövőben
- Nincs lényeges változás
- Kevésbé tartják fontosnak, lényegesnek

30. Mit tapasztal, ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, az milyen negatív következményeket jelenthet? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Csökken a munka hatékonysága és minősége
- Magasabb a hibaarány
- A munkavállalók egészsége romlik

- A munkavállalók fáradtabbak
- A munkavállalók családi életére jelentősen kihat
- Több betegszabadság
- Nem tudom, nehéz megmondani
- Egyéb:

31. Mennyiben ért egyet az alábbiakkal? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem értek egyet, 5: teljes mértékben egyetértek!)*

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

	1	2	3	4	5
A megbízható munkatársnak mindig rendelkezésre kell állnia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Első a feladat, az ember másodlagos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Az otthoni gondokat tegyük le a kapuban	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztetése fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A kiegyensúlyozott munkavállaló jobban teljesít a munkahelyén is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Az Ön neme: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Férfi
- Nő

33. Mi az Ön számára a munka-magánélet ideális aránya (%)? *

Kérem, írja ide a válaszait:

- Munka:
- Magánélet:

34. Mennyire tartja fontosnak Ön a munka-magánélet összehangolását, egyensúlyát? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem fontos, 5: nagyon fontos!)*

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

CSALÁDBARÁT MUNKAHELY

35. Az Ön családi állapota: *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Egyedülálló
- Kapcsolatban
- Házasság
- Elvált
- Özvegy
- Egyéb

36. Ön szerint, kik az alanyai a családbarát intézkedéseknek? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Férfiak
- Nők
- Fiatalok
- Idősek
- Kisgyermekes szülők
- Beosztottak
- Vezetők

- Megváltozott munkaképességűek
 Egyéb:

37. A családbarátosság népszerűsítése érdekében mik lehetnek a feladatai: *

Kérem, írja ide a válaszait:

- az államnak:
- a vezetőknek:
- a humán menedzsmentnek:

38. Véleménye szerint a családbarátosság milyen előnyökkel jár: *

Kérem, írja ide a válaszait:

- Társadalmi szinten:
- Szervezeti szinten:
- Egyéni szinten:

39. Milyen nehézségeket fogalmazna meg a családbarát munkahely szemlélet elterjedésével kapcsolatban: *

Kérem, írja ide a válaszait:

- Társadalmi szinten:
- Szervezeti szinten:
- Egyéni szinten:

40. Ismeri-e a Családbarát Munkahely Díjat? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen, ismerem
- Hallottam róla, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent
- Nem, nem ismerem

41. Pályáztak-e már rá? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

42. Mi volt ennek az oka? *

Kérem, írja ide a válaszát:

43. Ön szerint milyen hatással van a díj odaítélése: *

Kérem, írja ide a válaszait:

- Társadalomra:
- Szervezetre:
- Munkavállalókra

44. A jó családbarát gyakorlatok, mint példák mennyire motiválóak a szervezete számára?(Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nem lényeges, 5: nagyon fontos!)*

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4

5

45. A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: nincs jelentősége, 5: fontos megtartó erő!)*

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
 2
 3
 4
 5

46. Mit gondol, a családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)? (Értékelje 1-től 5-ig, ahol 1: egyáltalán nincs szerepe, 5: nagymértékben javítja!)*

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
 2
 3
 4
 5

47. Hogyan látja a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjét Magyarországon? *

Kérem, írja ide a választát:

GYERMEKVÁLLALÁS UTÁNI REINTEGRÁCIÓ

48. Hány női munkavállalónak van gyereke a vállalatnál az alábbi beosztásokban?

Kérem, írja ide a válaszait:

- Felsővezető
- Középvezető
- Alsóvezető
- Szellemi foglalkozású beosztott

49. A kisgyermekes anyák általában mennyi ideig maradnak otthon gyermekükkel? *

Kérem, jelöljön meg egy megfelelő választ minden felsorolt elem számára:

Kevesebb, mint egy évig 1-2 évig 2 évnél tovább

Felsővezető	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Középvezető	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alsóvezető	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Szellemi foglalkozású beosztott	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. A gyermekgondozási szabadság ideje alatt milyen módon valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Nem jellemző a kapcsolattartás
 Személyesen
 Anyagi juttatások
 Képzési anyagok eljuttatása
 Projektbe bevonás
 Szakmai továbbképzés
 Vállalati újság
 Rendezvényekre meghívás
 Értekezleteken való részvétel
 Egyéb:

51. Önnek van gyereke? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

52. Milyen képzéseket nyújtanak? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Nincs lehetőség képzésre
 Az előmeneteli esélyeket növelő képzéseket
 A munkakör maximális betöltéséhez szükséges szakmai továbbképzéseket
 A munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések
 A gyermekgondozási szabadság alatti képzéseket
 A munkavállaló által kezdeményezett képzéseket
 Egyéb:

53. Véleménye szerint a fenti intézkedések erősítik a munkavállaló szervezetéhez való kötődését? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Rövid ideig igen
 Egyáltalán nem

54. A gyermeket vállalók megüresedő helyének betöltését hogyan oldják meg? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Határozott idejű munkaszerződéssel
 A feladatok szétosztásával
 Egyéb:

55. Milyen segítséget tudnak nyújtani a munkába való visszatéréshez hosszú távon (a kötelező egy hónapon túl)? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Speciális besorolás
 Részmunkaidő
 Állásmegosztás
 Szakmai továbbképzés
 Távmunka
 Gyermekmegőrzés
 Karriertervezés
 Rugalmas munkaidő
 Nincs ilyen jellegű intézkedés
 Egyéb:

ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS

56. Melyek a kötött munkarend legfontosabb előnyei a vállalat számára? *

Kérem, írja ide a választát:

57. Milyen rugalmas foglalkoztatási formá(ka)t alkalmaznak a vállalatnál? *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Átmenet a munkaszervezési formák között
 Rugalmas munkaidő
 Sűrített/rövidített munkahét
 Sűrített/rövidített munkaidő
 Részmunkaidő
 Állásmegosztás
 Távmunka
 Időszakos, alkalmi munka

- Nem alkalmazzuk őket
 Egyéb:

58. Milyen előnyöket fogalmaz meg ezek alkalmazása esetén? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Időszakos, alkalmi munka' vagy 'Átmenet a munkaszervezési formák között' vagy 'Rugalmas munkaidő' vagy 'Távmunka' vagy 'Állásmegosztás' vagy 'Sűrített/rövidített munkahét' vagy 'Sűrített/rövidített munkaidő' vagy 'Részmunkaidő' at question '57 [rug.fogl.alkalm.]' (Milyen rugalmas foglalkoztatási formá(ka)t alkalmaznak a vállalatnál?)

Kérem, írja ide a válaszát:

59. Amennyiben nem alkalmazható Önöknél a rugalmas, nem hagyományos foglalkoztatási forma, annak mi az oka? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Nem alkalmazzuk őket' at question '57 [rug.fogl.alkalm.]' (Milyen rugalmas foglalkoztatási formá(ka)t alkalmaznak a vállalatnál?)

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Szolgáltatás jellege
 Többműszakos munkavégzés
 Ügyfélfogadási idő
 Gyártási technológia
 Közlekedés
 Kötött munkarend
 Megrendelés nagysága
 Nem igénylik a munkavállalók
 Egyéb:

VÁLLALATI KULTÚRA

60. Hogyan kommunikálják a családbarát intézkedéseket? *

Kérem, írja ide a válaszait:

- A külső környezetnek:
- A munkavállalóknak:

61. Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

62. Felhasználják-e azok eredményeit? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen' at question '61 [elé.g.felmérés]' (Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél?)

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

63. Hol, hogyan használják fel az elégedettség-vizsgálat eredményeit? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen' at question '62 [elé.g.vizsg.felhaszn.]' (Felhasználják-e azok eredményeit?)

Kérem, írja ide a válaszát:

64. Kikérik-e a munkavállalók véleményét, kérnek-e tőlük javaslatokat? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

65. Van olyan dolgozói kezdeményezés, amely már megvalósult? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

66. Melyek azok? *

Only answer this question if the following conditions are met:° Answer was 'Igen' at question '65 [dolg.kezdem.]' (Van olyan dolgozói kezdeményezés, amely már megvalósult?)

Kérem, írja ide a válaszát:

67. A családbarát szemlélet tekintetében hová helyezi az Ön szervezetét? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Élenjáró
 Követő
 Hiányzik
 Elutasító
 Kimaradt

68. A kérdőív kitöltése után mit gondol a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról? *

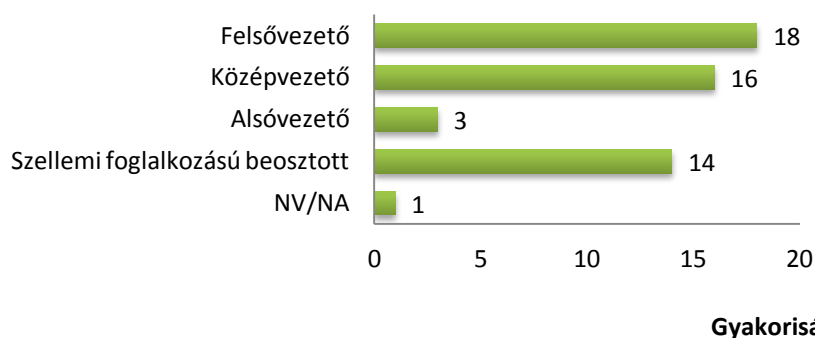
Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Megerősítést kaptam a téma fontosságáról
 Elismerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban
 Nem tartom fontosnak
 Egyéb

1. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Általános kérdések

A megkérdezett beosztása

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	1	1,9	1,9	1,9
	Felsővezető	18	34,6	34,6	36,5
	Középvezető	16	30,8	30,8	67,3
	Alsóvezető	3	5,8	5,8	73,1
	Szellemi foglalkozású beosztott	14	26,9	26,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A megkérdezett beosztása (egyéb)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Gyakornok	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

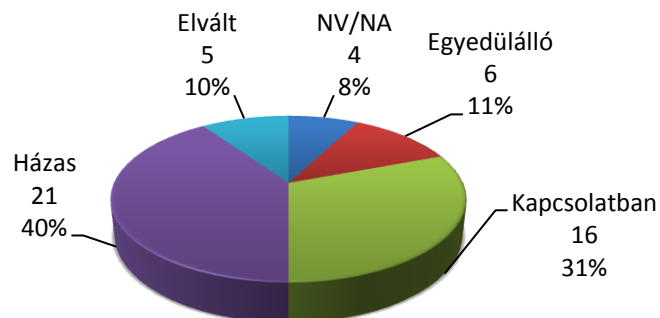
Milyen területen középvezető?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	19	36,5	36,5	36,5
	Gazdasági	3	5,8	5,8	42,3
	Pénzügy	3	5,8	5,8	48,1
	HR	13	25,0	25,0	73,1
	Kereskedelem, logisztika	3	5,8	5,8	78,8
	Oktatás, képzés, kommunikáció	4	7,7	7,7	86,5
	Egyéb	7	13,5	13,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



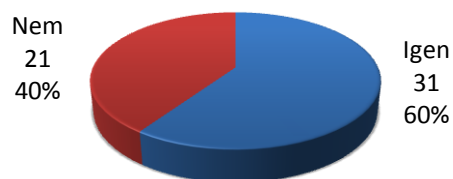
A megkérdezett családi állapota

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	4	7,7	7,7	7,7
	Egyedülálló	6	11,5	11,5	19,2
	Kapcsolatban	16	30,8	30,8	50,0
	Házass	21	40,4	40,4	90,4
	Elvált	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



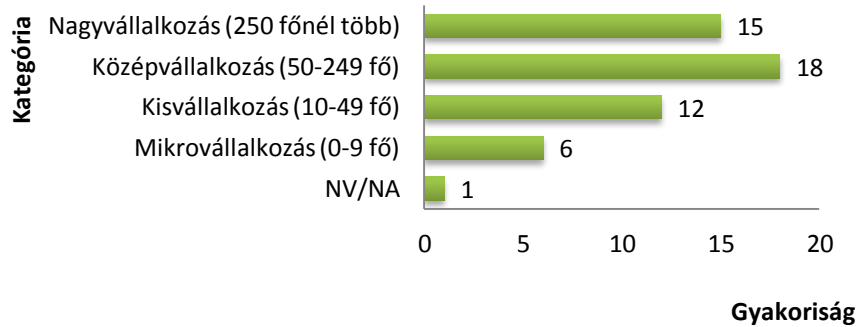
A megkérdezettnek van-e gyereke

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	31	59,6	59,6	59,6
	Nem	21	40,4	40,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	1	1,9	1,9	1,9
	Mikrovállalkozás (0-9 fő)	6	11,5	11,5	13,5
	Kisvállalkozás (10-49 fő)	12	23,1	23,1	36,5
	Középvállalkozás (50-249 fő)	18	34,6	34,6	71,2
	Nagyvállalkozás (250 főnél több)	15	28,8	28,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

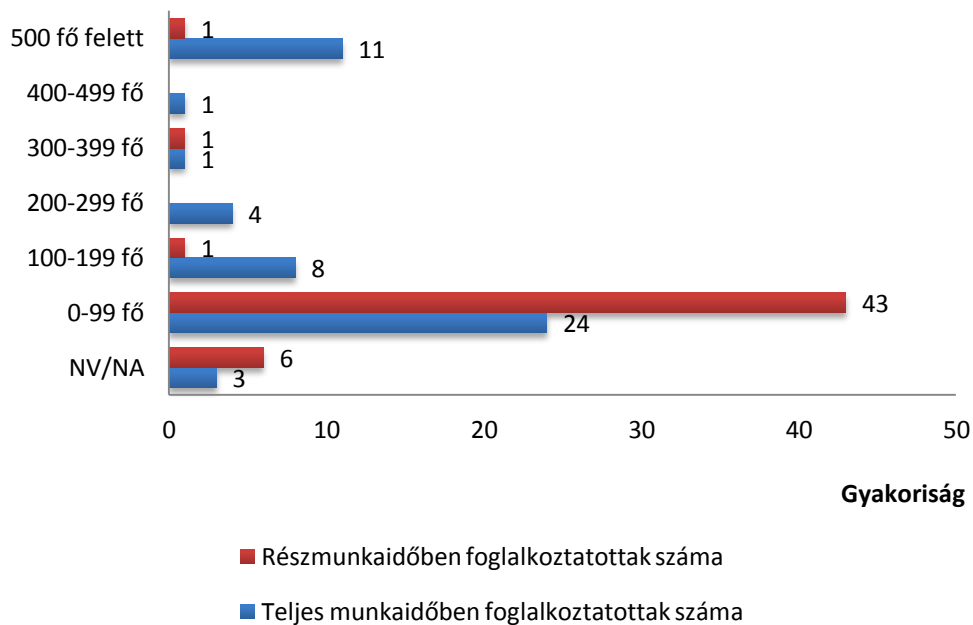


A vállalatnál teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	3	5,8	5,8	5,8
	0-99 fő	24	46,2	46,2	51,9
	100-199 fő	8	15,4	15,4	67,3
	200-299 fő	4	7,7	7,7	75,0
	300-399 fő	1	1,9	1,9	76,9
	400-499 fő	1	1,9	1,9	78,8
	500 fő felett	11	21,2	21,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A vállalatnál részmunkaidőben foglalkoztatottak száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	6	11,5	11,5	11,5
	0-99 fő	43	82,7	82,7	94,2
	100-199 fő	1	1,9	1,9	96,2
	300-399 fő	1	1,9	1,9	98,1
	500 fő felett	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma (fő)

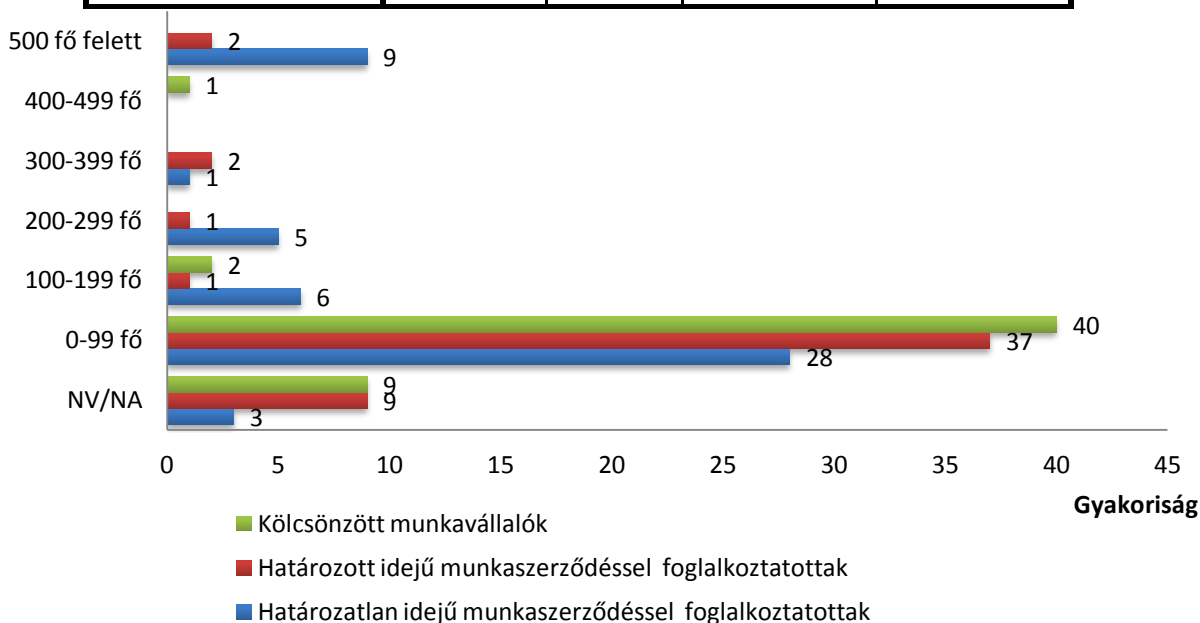
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	3	5,8	5,8	5,8
	0-99 fő	28	53,8	53,8	59,6
	100-199 fő	6	11,5	11,5	71,2
	200-299 fő	5	9,6	9,6	80,8
	300-399 fő	1	1,9	1,9	82,7
	500 fő felett	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	9	17,3	17,3	17,3
	0-99 fő	37	71,2	71,2	88,5
	100-199 fő	1	1,9	1,9	90,4
	200-299 fő	1	1,9	1,9	92,3
	300-399 fő	2	3,8	3,8	96,2
	500 fő felett	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

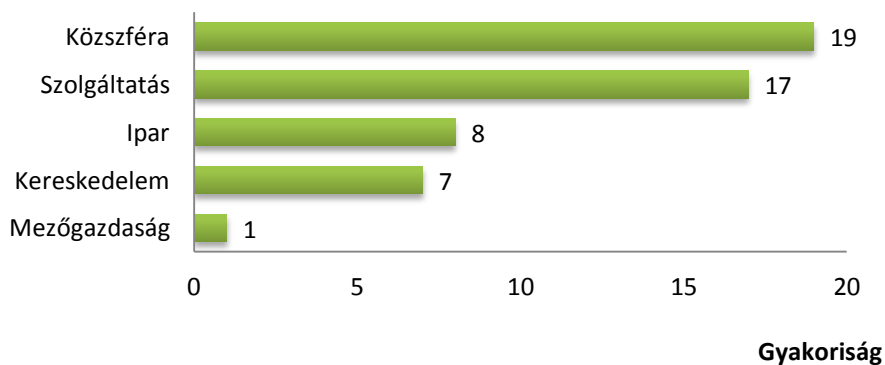
A kölcsönzött munkavállalók száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	9	17,3	17,3	17,3
	0-99 fő	40	76,9	76,9	94,2
	100-199 fő	2	3,8	3,8	98,1
	400-499 fő	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



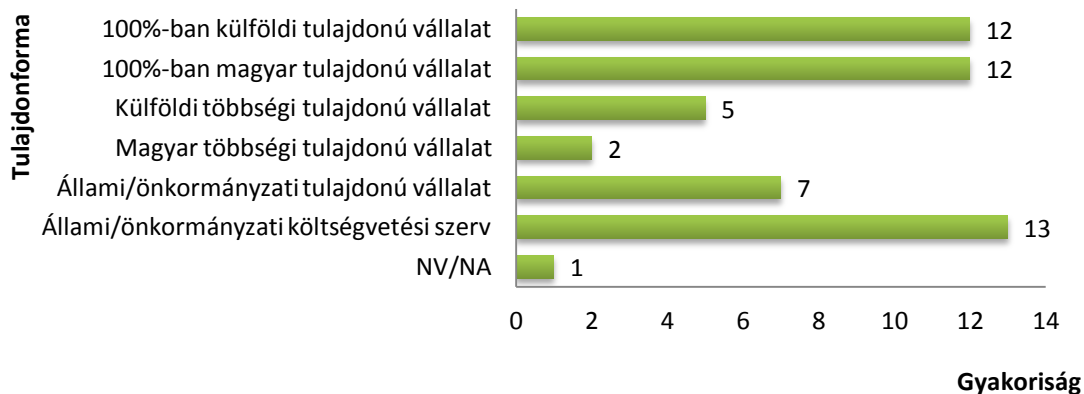
A szektor, amelyben a szervezet működik

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Ipar	8	15,4	15,4	15,4
	Mezőgazdaság	1	1,9	1,9	17,3
	Kereskedelem	7	13,5	13,5	30,8
	Szolgáltatás	17	32,7	32,7	63,5
	Közfelfüggetelt	19	36,5	36,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A szervezet tulajdonformája

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	1	1,9	1,9	1,9
	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	13	25,0	25,0	26,9
	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	7	13,5	13,5	40,4
	Magyar többségi tulajdonú vállalat	2	3,8	3,8	44,2
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	5	9,6	9,6	53,8
	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	12	23,1	23,1	76,9
	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	12	23,1	23,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

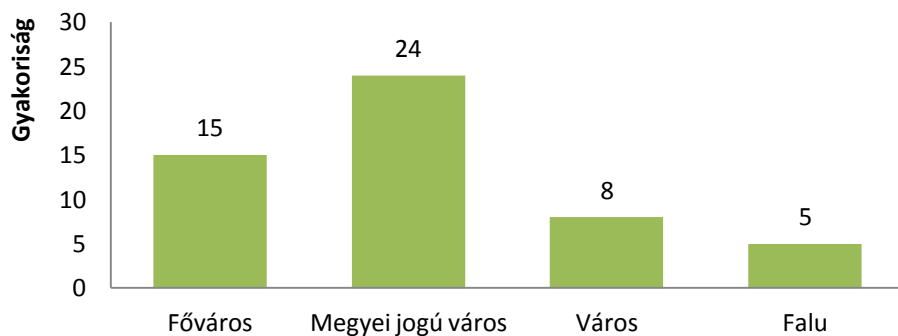


A szervezet egyéb tulajdonformája

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Egyesület	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A település formája, ahol a szervezet működik

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Főváros	15	28,8	28,8	28,8
	Megyei jogú város	24	46,2	46,2	75,0
	Város	8	15,4	15,4	90,4
	Falu	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



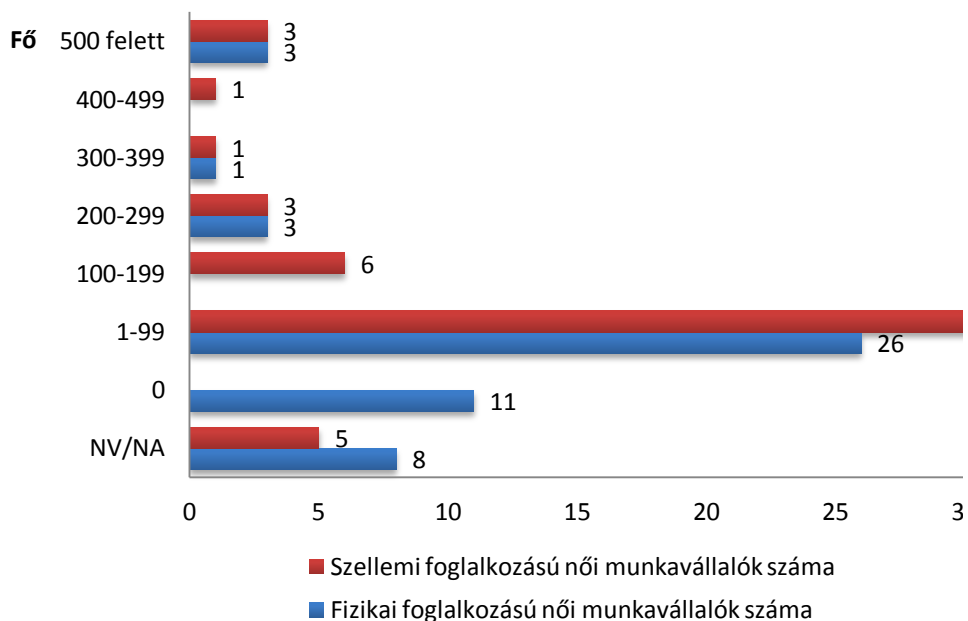
2. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Nők foglalkoztatása

Az alkalmazott fizikai foglalkozású női munkavállalók száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	8	15,4	15,4	15,4
	,000	11	21,2	21,2	36,5
	1-99	26	50,0	50,0	86,5
	200-299	3	5,8	5,8	92,3
	300-399	1	1,9	1,9	94,2
	500 felett	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az alkalmazott szellemi foglalkozású női munkavállalók száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	5	9,6	9,6	9,6
	1-99	33	63,5	63,5	73,1
	100-199	6	11,5	11,5	84,6
	200-299	3	5,8	5,8	90,4
	300-399	1	1,9	1,9	92,3
	400-499	1	1,9	1,9	94,2
	500 felett	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Női felsővezetők száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	9	17,3	17,3	17,3
	,0	11	21,2	21,2	38,5
	1-9	30	57,7	57,7	96,2
	10-19	1	1,9	1,9	98,1
	20-29	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Női középvezetők száma (fő)

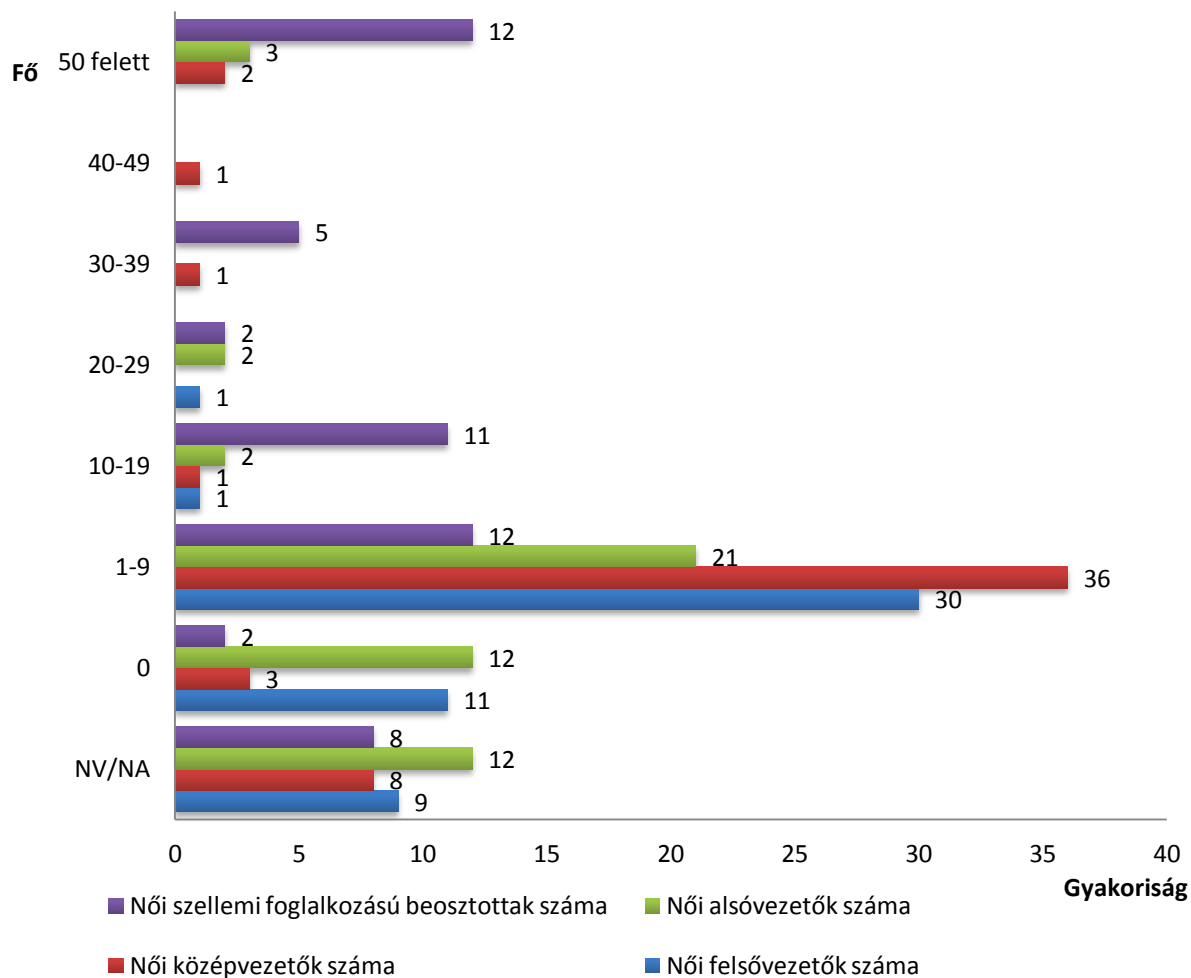
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	8	15,4	15,4	15,4
	,0	3	5,8	5,8	21,2
	1-9	36	69,2	69,2	90,4
	10-19	1	1,9	1,9	92,3
	30-39	1	1,9	1,9	94,2
	40-49	1	1,9	1,9	96,2
	50 felett	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Női alsóvezetők száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	12	23,1	23,1	23,1
	,00	12	23,1	23,1	46,2
	1-9	21	40,4	40,4	86,5
	10-19	2	3,8	3,8	90,4
	20-29	2	3,8	3,8	94,2
	50 felett	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

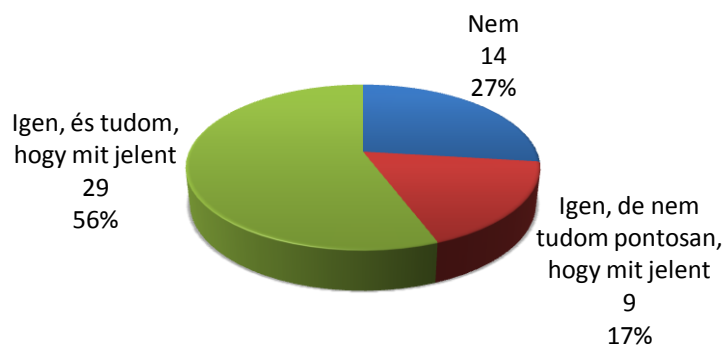
Női szellemi foglalkozású beosztottak száma (fő)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	8	15,4	15,4	15,4
	,00	2	3,8	3,8	19,2
	1-9	12	23,1	23,1	42,3
	10-19	11	21,2	21,2	63,5
	20-29	2	3,8	3,8	67,3
	30-39	5	9,6	9,6	76,9
	50 felett	12	23,1	23,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Hallott-e már a megkérdezett az üvegplafon-jelenségről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nem	14	26,9	26,9	26,9
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	9	17,3	17,3	44,2
	Igen, és tudom, hogy mit jelent	29	55,8	55,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

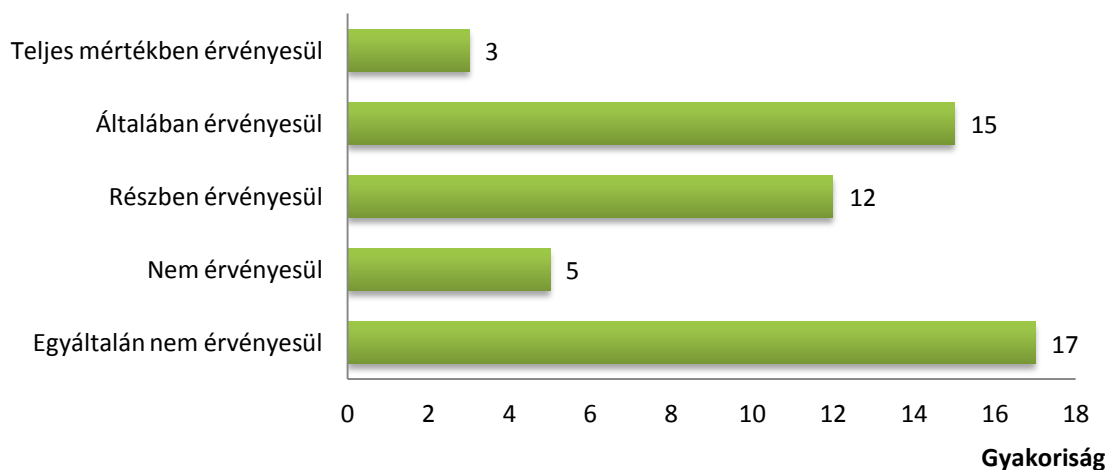


Az üvegplafon-jelenség érvényesülése a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	29	55,8	55,8	55,8
	Egyáltalán nem érvényesül	10	19,2	19,2	75,0
	Nem érvényesül	2	3,8	3,8	78,8
	Részben érvényesül	3	5,8	5,8	84,6
	Általában érvényesül	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

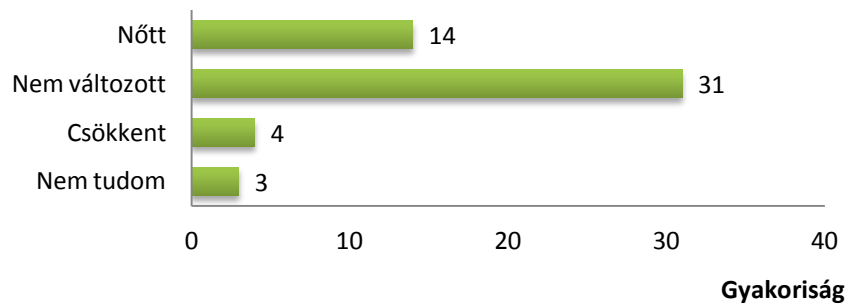
Az üvegplafon-jelenség érvényesülése a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	23	44,2	44,2	44,2
	Egyáltalán nem érvényesül	7	13,5	13,5	57,7
	Nem érvényesül	3	5,8	5,8	63,5
	Részben érvényesül	9	17,3	17,3	80,8
	Általában érvényesül	7	13,5	13,5	94,2
	Teljes mértékben érvényesül	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



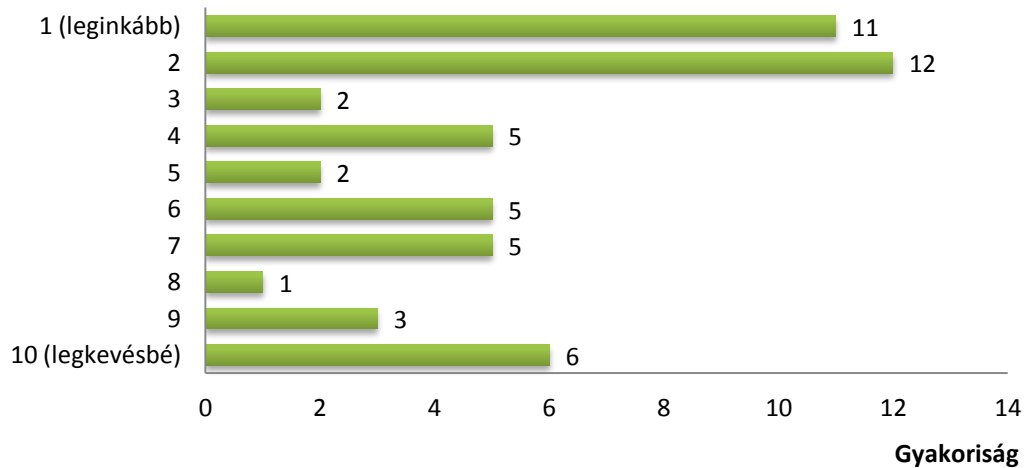
Az elmúlt 5 évben a női vezetők arányának alakulása a vállalatnál

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nőtt	14	26,9	26,9	26,9
	Nem változott	31	59,6	59,6	86,5
	Csökken	4	7,7	7,7	94,2
	Nem tudom	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



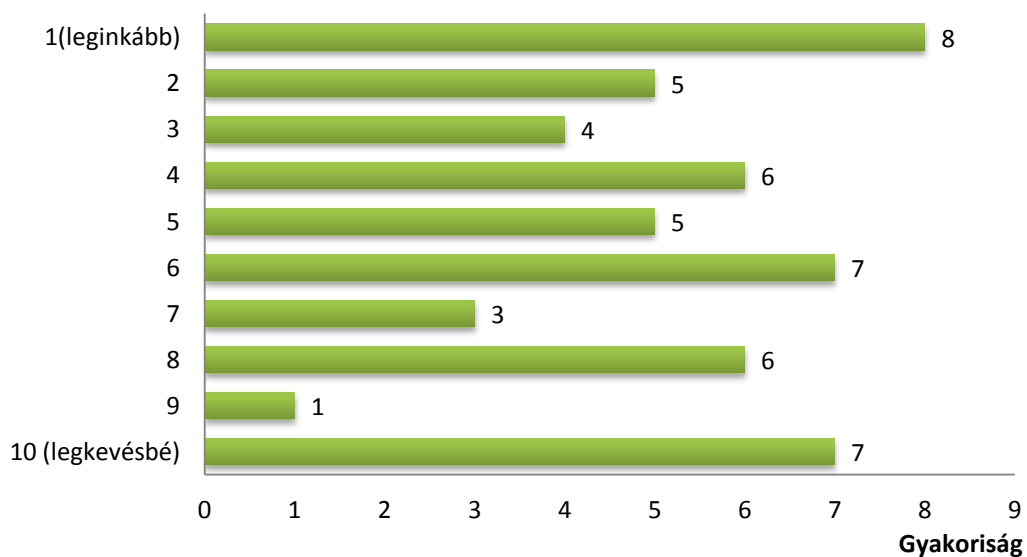
A nők szerepével kapcsolatos társadalmi normák változása mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	11	21,2	21,2	21,2
	10 (legkevésbé befolyásolja)	6	11,5	11,5	32,7
	2	12	23,1	23,1	55,8
	3	2	3,8	3,8	59,6
	4	5	9,6	9,6	69,2
	5	2	3,8	3,8	73,1
	6	5	9,6	9,6	82,7
	7	5	9,6	9,6	92,3
	8	1	1,9	1,9	94,2
	9	3	5,8	5,8	100,0
Összesen		52	100,0	100,0	



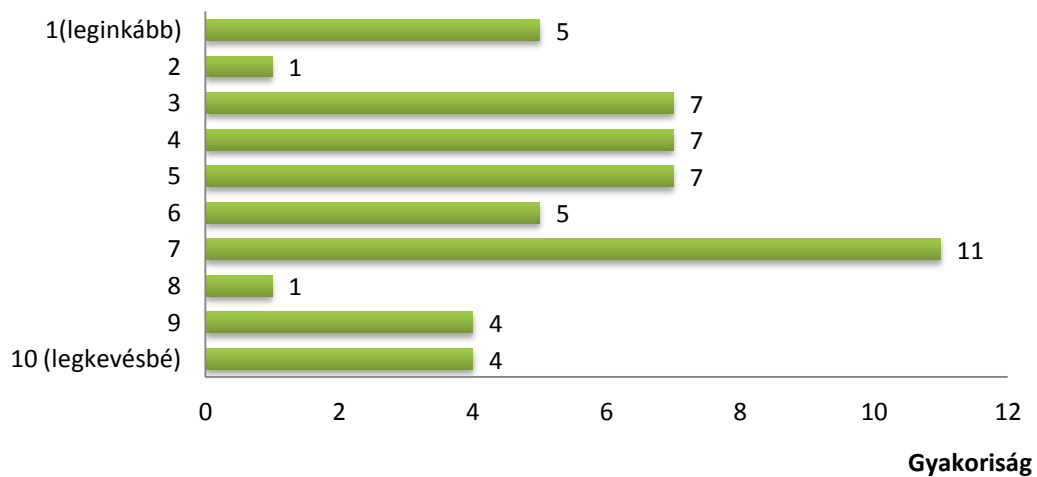
A nők magasabb iskolai végzettsége mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	8	15,4	15,4	15,4
	10 (legkevésbé befolyásolja)	7	13,5	13,5	28,8
	2	5	9,6	9,6	38,5
	3	4	7,7	7,7	46,2
	4	6	11,5	11,5	57,7
	5	5	9,6	9,6	67,3
	6	7	13,5	13,5	80,8
	7	3	5,8	5,8	86,5
	8	6	11,5	11,5	98,1
	9	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



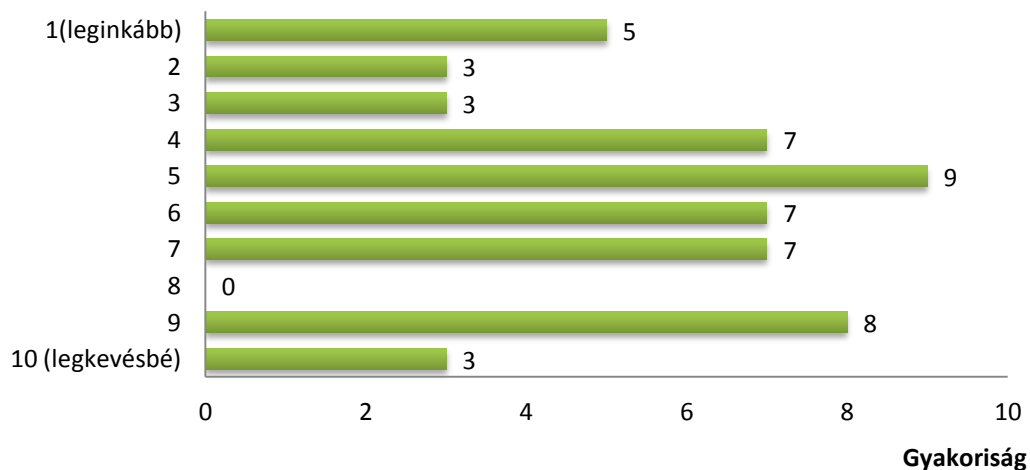
A munkaerő-kínálat nagyságának változása mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	5	9,6	9,6	9,6
	10 (legkevésbé befolyásolja)	4	7,7	7,7	17,3
	2	1	1,9	1,9	19,2
	3	7	13,5	13,5	32,7
	4	7	13,5	13,5	46,2
	5	7	13,5	13,5	59,6
	6	5	9,6	9,6	69,2
	7	11	21,2	21,2	90,4
	8	1	1,9	1,9	92,3
	9	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



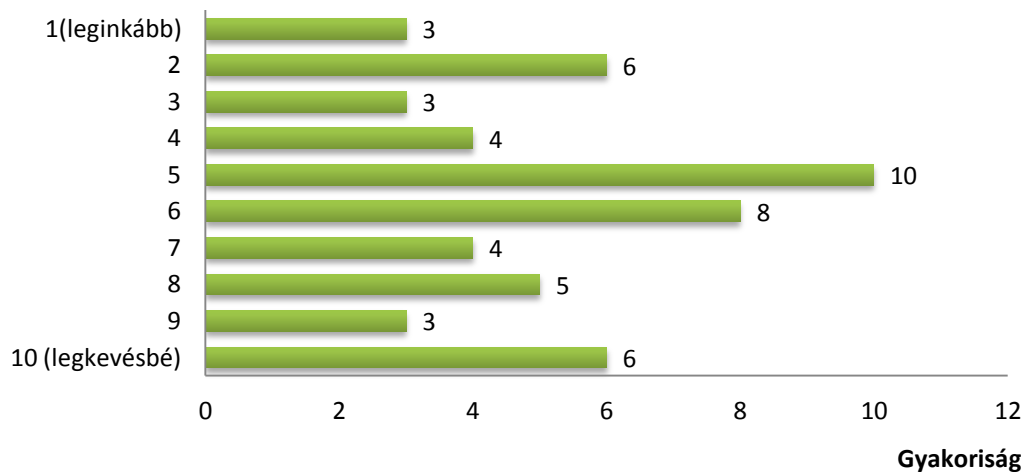
A nők növekvő munkaerő-piaci részvétele a férfiakhoz képest mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	5	9,6	9,6	9,6
	10 (legkevésbé befolyásolja)	3	5,8	5,8	15,4
	2	3	5,8	5,8	21,2
	3	3	5,8	5,8	26,9
	4	7	13,5	13,5	40,4
	5	9	17,3	17,3	57,7
	6	7	13,5	13,5	71,2
	7	7	13,5	13,5	84,6
	9	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



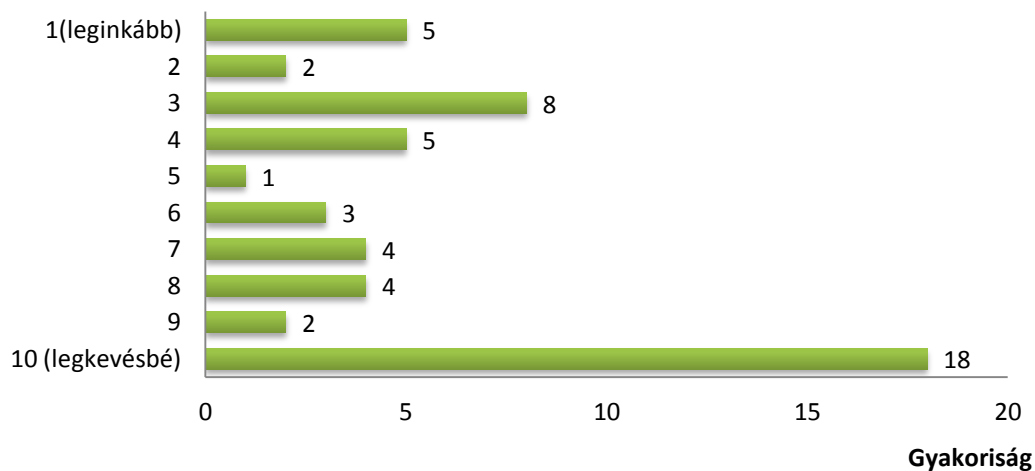
Munkaerő-igény változása mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	3	5,8	5,8	5,8
	10 (legkevésbé befolyásolja)	6	11,5	11,5	17,3
	2	6	11,5	11,5	28,8
	3	3	5,8	5,8	34,6
	4	4	7,7	7,7	42,3
	5	10	19,2	19,2	61,5
	6	8	15,4	15,4	76,9
	7	4	7,7	7,7	84,6
	8	5	9,6	9,6	94,2
	9	3	5,8	5,8	100,0
Összesen	52	100,0	100,0		



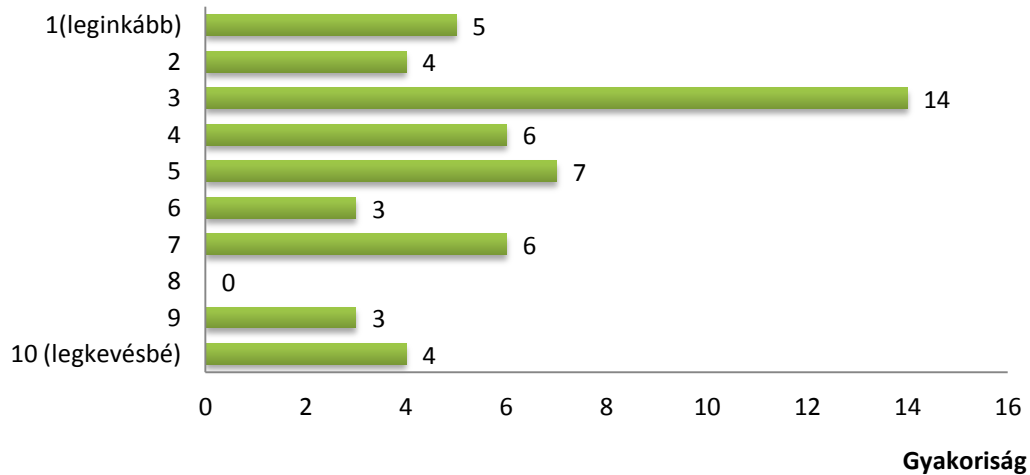
Gazdasági szerkezet változása mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes 1 (leginkább befolyásolja)	5	9,6	9,6	9,6
10 (legkevésbé befolyásolja)	18	34,6	34,6	44,2
2	2	3,8	3,8	48,1
3	8	15,4	15,4	63,5
4	5	9,6	9,6	73,1
5	1	1,9	1,9	75,0
6	3	5,8	5,8	80,8
7	4	7,7	7,7	88,5
8	4	7,7	7,7	96,2
9	2	3,8	3,8	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	



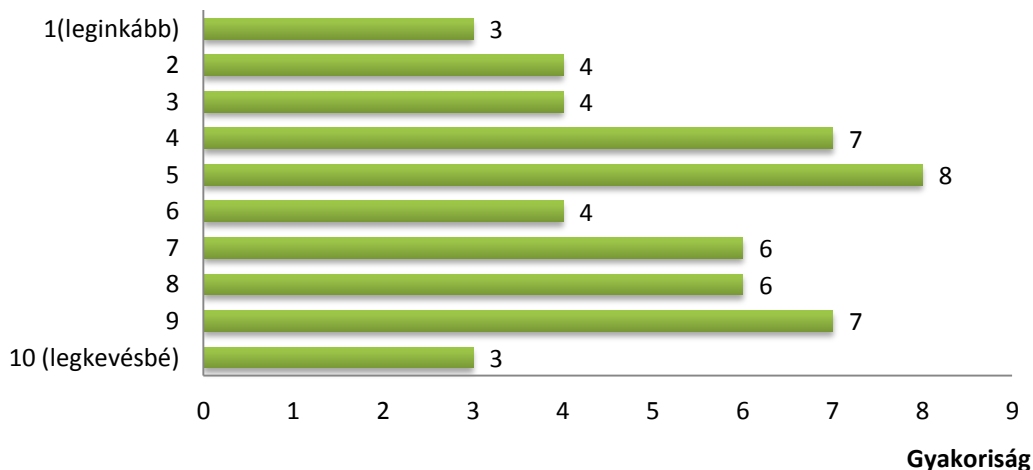
Foglalkoztatási esélyegyenlőség fontossága mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	5	9,6	9,6	9,6
	10 (legkevésbé befolyásolja)	4	7,7	7,7	17,3
	2	4	7,7	7,7	25,0
	3	14	26,9	26,9	51,9
	4	6	11,5	11,5	63,5
	5	7	13,5	13,5	76,9
	6	3	5,8	5,8	82,7
	7	6	11,5	11,5	94,2
	9	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



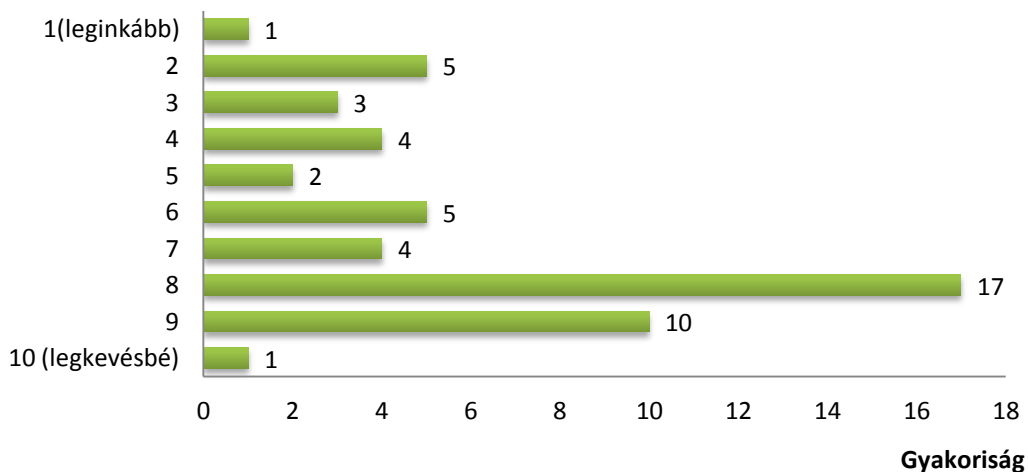
Kulturális sokszínűség fontossága a szervezetben mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	3	5,8	5,8	5,8
	10 (legkevésbé befolyásolja)	3	5,8	5,8	11,5
	2	4	7,7	7,7	19,2
	3	4	7,7	7,7	26,9
	4	7	13,5	13,5	40,4
	5	8	15,4	15,4	55,8
	6	4	7,7	7,7	63,5
	7	6	11,5	11,5	75,0
	8	6	11,5	11,5	86,5
	9	7	13,5	13,5	100,0
Összesen	52	100,0	100,0		



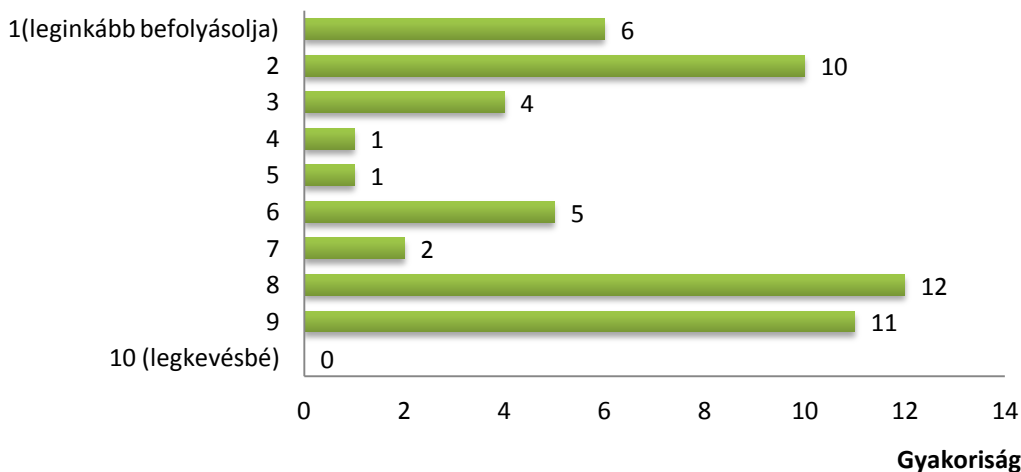
A szervezet által kezdeményezett munka és magánélet összehangolásának intézkedései mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	1	1,9	1,9	1,9
	10 (legkevésbé befolyásolja)	1	1,9	1,9	3,8
	2	5	9,6	9,6	13,5
	3	3	5,8	5,8	19,2
	4	4	7,7	7,7	26,9
	5	2	3,8	3,8	30,8
	6	5	9,6	9,6	40,4
	7	4	7,7	7,7	48,1
	8	17	32,7	32,7	80,8
	9	10	19,2	19,2	100,0
Összesen		52	100,0	100,0	



Karrierlehetőségek változása a nők számára mennyiben befolyásolja a jövőben a női felsővezetők arányát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1 (leginkább befolyásolja)	6	11,5	11,5	11,5
	2	10	19,2	19,2	30,8
	3	4	7,7	7,7	38,5
	4	1	1,9	1,9	40,4
	5	1	1,9	1,9	42,3
	6	5	9,6	9,6	51,9
	7	2	3,8	3,8	55,8
	8	12	23,1	23,1	78,8
	9	11	21,2	21,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A felállított sorrend:

1. a nők magasabb iskolai végzettsége (8 szervezet, 15,4%)
2. a nők szerepével kapcsolatos társadalmi normák változása (fizetett-háztartási munka aránya, karriercélok stb) (12 szervezet, 23,1%)
3. foglalkoztatási esélyegyenlőség fontossága (társadalmpolitikai, jogszabályi változások) (14 szervezet, 26,9%)
4. –
5. munkaerő-igény változása (pl. kedvező gazdasági környezet növeli a vezetők iránti igényt) (10 szervezet, 19,2%), a nők növekvő munkaerő-piaci részvétele a férfiakéhoz képest (9 szervezet, 17,3%), kulturális sokszínűség fontossága a szervezetben (8 szervezet, 15,4%)
6. -

7. a munkaerő-kínálat nagyságának változása (demográfiai változások miatt) (11 szervezet, 21,2%)
8. a szervezet által kezdeményezett munka és magánélet összehangolásának intézkedései (17 szervezet, 32,7%), karrierlehetőségek változása a nők számára (12 szervezet, 23,1%)
9. -
10. Gazdasági szerkezet változása (pl. információs és szolgáltató gazdaság miatt) (18 szervezet, 34,6%)

A férfiak elkötelezettebbek a cég iránt, mint a nők

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	37	71,2	71,2	71,2
	Nem értek egyet	11	21,2	21,2	92,3
	Részben egyetértek	2	3,8	3,8	96,2
	Egyetértek	1	1,9	1,9	98,1
	Teljes mértékben egyetértek	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Pozitív diszkrimináció kellene a női vezetőknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	18	34,6	34,6	34,6
	Nem értek egyet	11	21,2	21,2	55,8
	Részben egyetértek	8	15,4	15,4	71,2
	Egyetértek	9	17,3	17,3	88,5
	Teljes mértékben egyetértek	6	11,5	11,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni

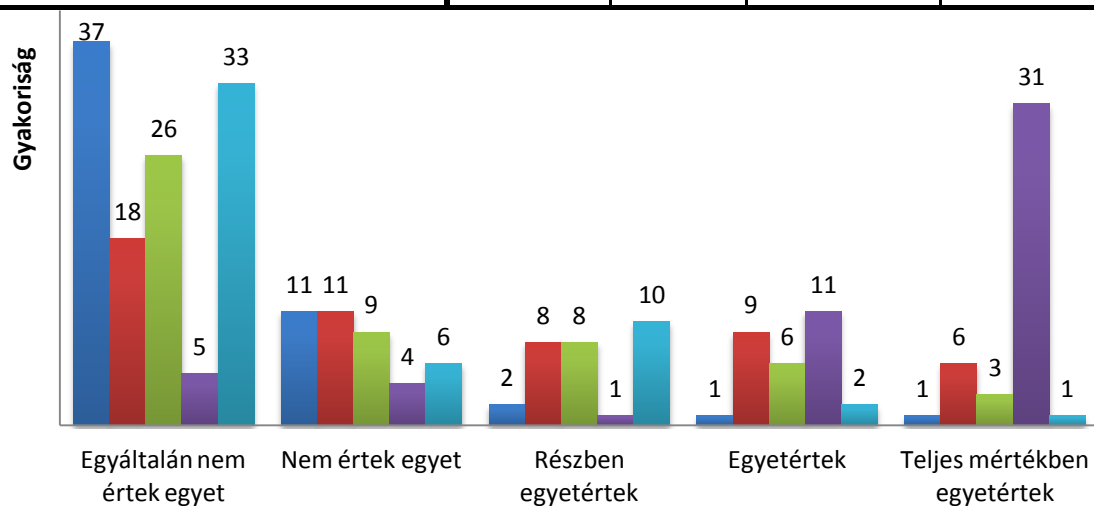
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	26	50,0	50,0	50,0
	Nem értek egyet	9	17,3	17,3	67,3
	Részben egyetértek	8	15,4	15,4	82,7
	Egyetértek	6	11,5	11,5	94,2
	Teljes mértékben egyetértek	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Minden vezető azonos elbánásban részesüljön, a családi kötelezettségtől függetlenül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	5	9,6	9,6	9,6
	Nem értek egyet	4	7,7	7,7	17,3
	Részben egyetértek	1	1,9	1,9	19,2
	Egyetértek	11	21,2	21,2	40,4
	Teljes mértékben egyetértek	31	59,6	59,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Problémásnak tartom, hogy női vezetővel dolgozzak

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	33	63,5	63,5	63,5
	Nem értek egyet	6	11,5	11,5	75,0
	Részben egyetértek	10	19,2	19,2	94,2
	Egyetértek	2	3,8	3,8	98,1
	Teljes mértékben egyetértek	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



- A férfiak elkötelezettebbek a cég iránt, mint a nők
- Pozitív diszkrimináció kellene a női vezetőknek
- A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni
- Minden vezető azonos elbánásban részesüljön, a családi kötelezettségtől függetlenül
- Problémásnak tartom, hogy női vezetővel dolgozzak

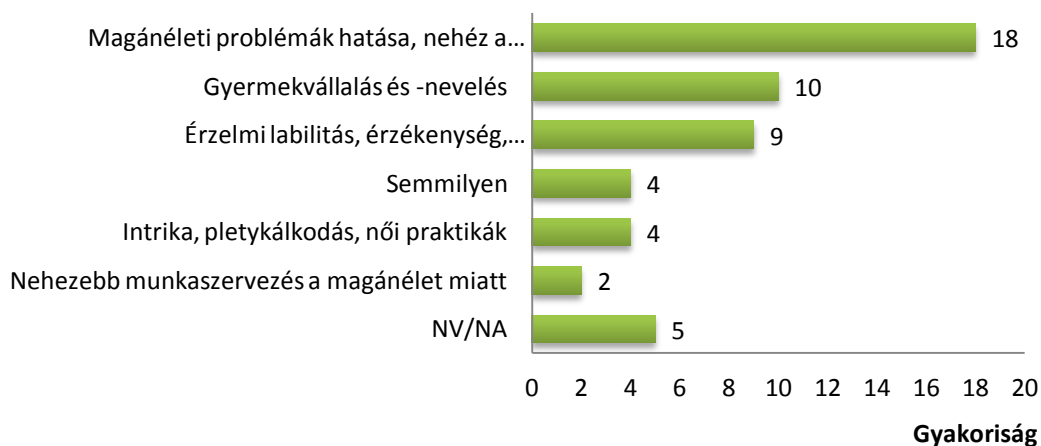
A női munkaerő alkalmazásának előnyei

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Pontos, precíz munkavégzés	7	13,5	13,5	13,5
	Empátia, EQ, megértés, kompromisszumkézség	12	23,1	23,1	36,5
	Rugalmasság, alkalmazkodás, osztott figyelem	8	15,4	15,4	51,9
	Megbízhatóság	3	5,8	5,8	57,7
	Szorgalom, lelkiismeretesség	3	5,8	5,8	63,5
	Terhelhetőség, kitartás	7	13,5	13,5	76,9
	Lojalitás, hivatástudat	6	11,5	11,5	88,5
	Talpraesettség, kreativitás, intuíció	2	3,8	3,8	92,3
	Semmilyen, a munka minősége a lényeg	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A női munkaerő alkalmazásával kapcsolatos problémák, nehézségek

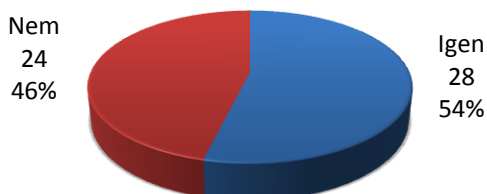
	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	5	9,6	9,6	9,6
Magánéleti problémák hatása, nehéz a munkamagánélet összehangolása	18	34,6	34,6	44,2
Gyermekvállalás és -nevelés	10	19,2	19,2	63,5
Érzelmi labilitás, érzékenység, befolyásolhatóság	9	17,3	17,3	80,8
Intrika, pletykázkodás, női praktikák	4	7,7	7,7	88,5
Nehezebb munkaszervezés a magánélet miatt	2	3,8	3,8	92,3
Semmilyen	4	7,7	7,7	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	



3. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Munkahelyi esélyegyenlőség

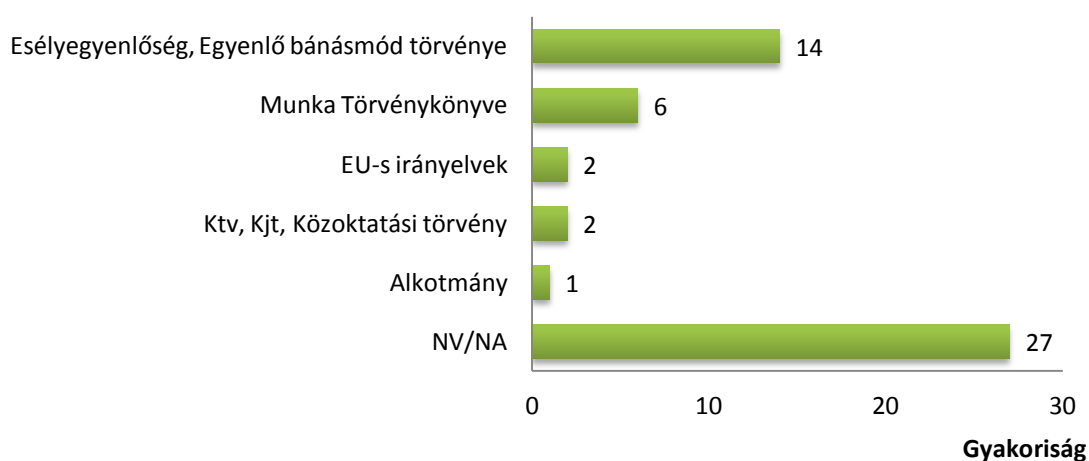
Ismer-e a megkérdezett esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	28	53,8	53,8	53,8
	Nem	24	46,2	46,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



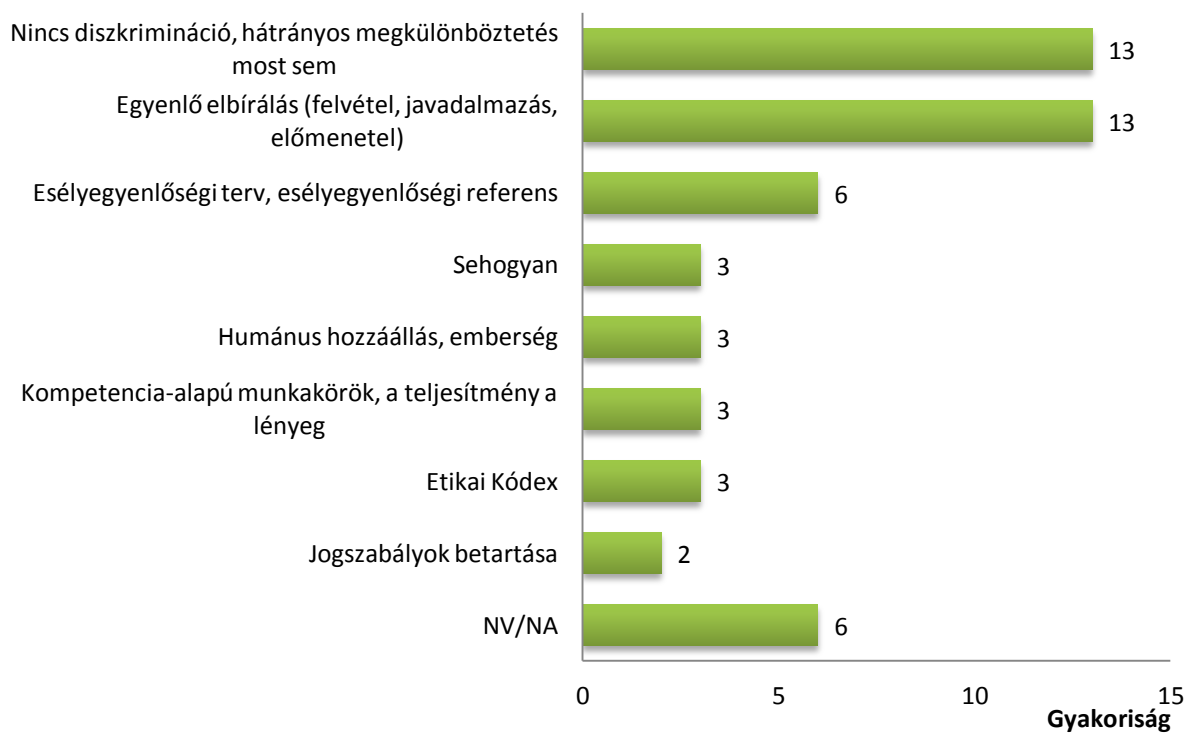
Az esélyegyenlőséggel kapcsolatban ismert törvények, rendelkezések

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	27	51,9	51,9	51,9
	Esélyegyenlőség, Egyenlő bánásmód törvénye	14	26,9	26,9	78,8
	Munka Törvénykönyve	6	11,5	11,5	90,4
	Alkotmány	1	1,9	1,9	92,3
	Ktv, Kjt, Köznevelési törvény	2	3,8	3,8	96,2
	EU-s irányelvek	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód biztosításának módja a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	6	11,5	11,5	11,5
	Egyenlő elbírálás (felvétel, javadalmazás, előmenetel)	13	25,0	25,0	36,5
	Nincs diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés most sem	13	25,0	25,0	61,5
	Esélyegyenlőségi terv, esélyegyenlőségi referens	6	11,5	11,5	73,1
	Etikai Kódex	3	5,8	5,8	78,8
	Kompetencia-alapú munkakörök, a teljesítmény a lényeg	3	5,8	5,8	84,6
	Jogszabályok betartása	2	3,8	3,8	88,5
	Humánus hozzáállás, emberség	3	5,8	5,8	94,2
	Sehogyan	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

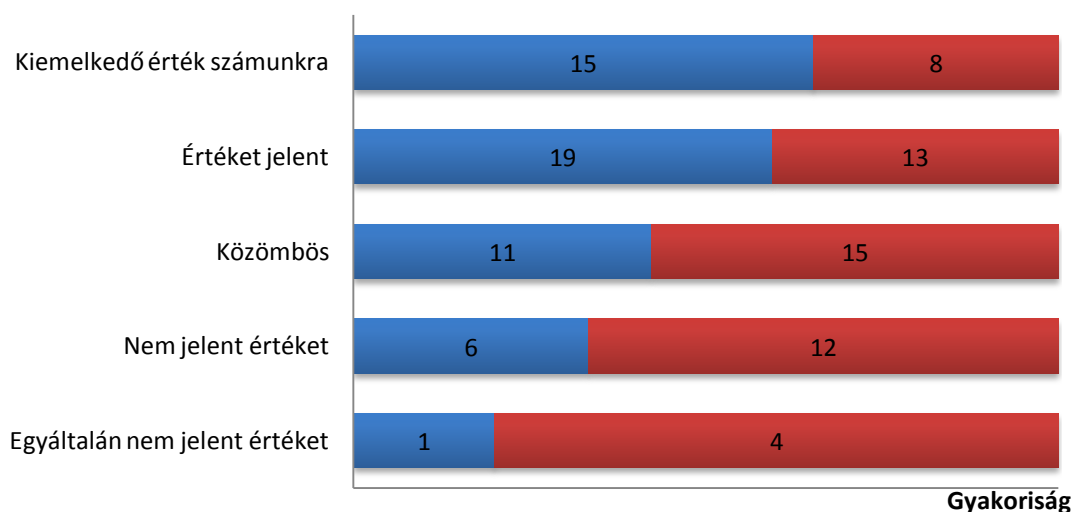


A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem jelent értéket	1	1,9	1,9	1,9
	Nem jelent értéket	6	11,5	11,5	13,5
	Közömbös	11	21,2	21,2	34,6
	Értéket jelent	19	36,5	36,5	71,2
	Kiemelkedő érték számunkra	15	28,8	28,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A sokszínűség mennyire érték a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem jelent értéket	4	7,7	7,7	7,7
	Nem jelent értéket	12	23,1	23,1	30,8
	Közömbös	15	28,8	28,8	59,6
	Értéket jelent	13	25,0	25,0	84,6
	Kiemelkedő érték számunkra	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



■ Munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték ■ Sokszínűség mennyire érték

Az Esélyegyenlőségi terv az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	34	65,4	65,4	65,4
	Igen	18	34,6	34,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A Sokszínűségi terv, Diverzitás-politika az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A Diszkriminációellenes politika az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	46	88,5	88,5	88,5
	Igen	6	11,5	11,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az Etikai kódex az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	22	42,3	42,3	42,3
	Igen	30	57,7	57,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A WLB-politika az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	47	90,4	90,4	90,4
	Igen	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A CSR-stratégia az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	45	86,5	86,5	86,5
	Igen	7	13,5	13,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az érdekvédelemmel kapcsolatos dokumentumok (kollektív szerződés, üzemi tanács megállapodások) az esélyegyenlőséget érintő dokumentumok a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	26	50,0	50,0	50,0
	Igen	26	50,0	50,0	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az anyabarát projektek az esélyegyenlőséget érintő dokumentumok a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	46	88,5	88,5	88,5
	Igen	6	11,5	11,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A Fenntarthatósági stratégia az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	47	90,4	90,4	90,4
	Igen	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A Minőségirányítási politika az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	27	51,9	51,9	51,9
	Igen	25	48,1	48,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A Képzési terv az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	21	40,4	40,4	40,4
	Igen	31	59,6	59,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A Szervezeti és Működési Szabályzat az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

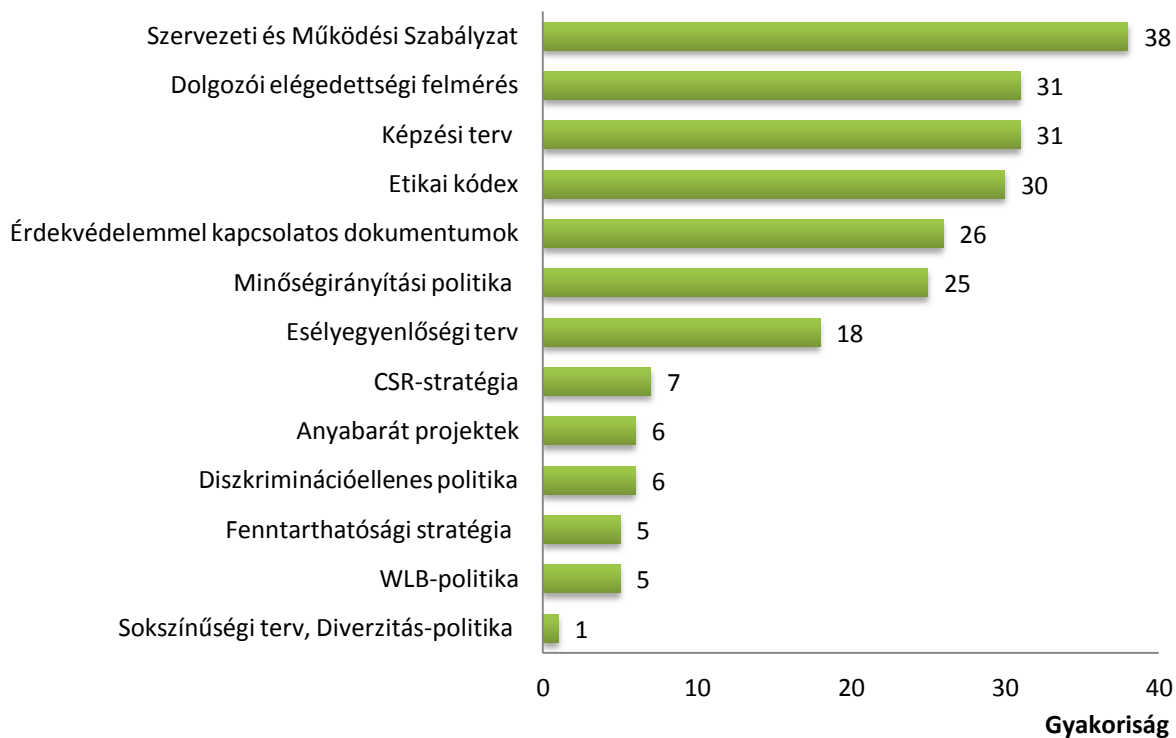
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	14	26,9	26,9	26,9
	Igen	38	73,1	73,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A Dolgozói elégedettség felmérés az esélyegyenlőséget érintő dokumentum a szervezetben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	21	40,4	40,4	40,4
	Igen	31	59,6	59,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

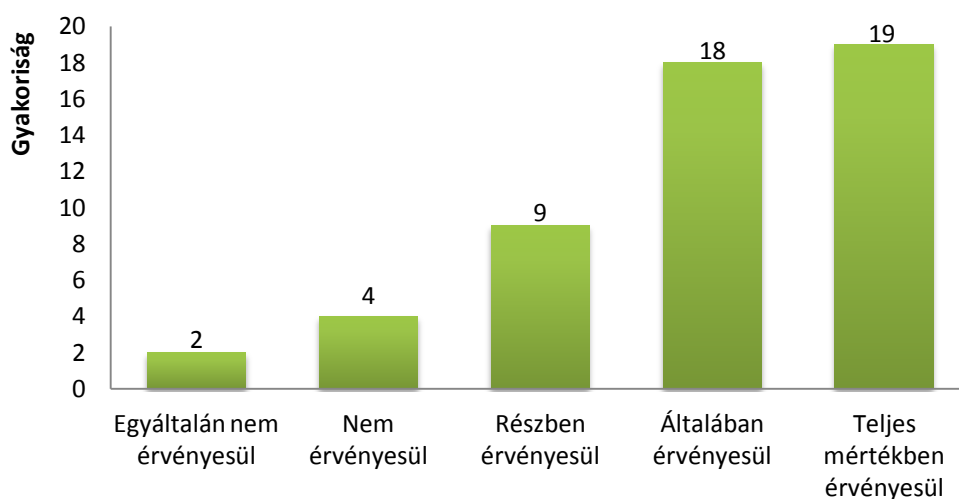
Egyéb dokumentumok, politikák a szervezetben, melyek érintik az esélyegyenlőséget

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Procedúrák	1	1,9	1,9	98,1
	Közszolgálati Szabályzat, Életpálya terv	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



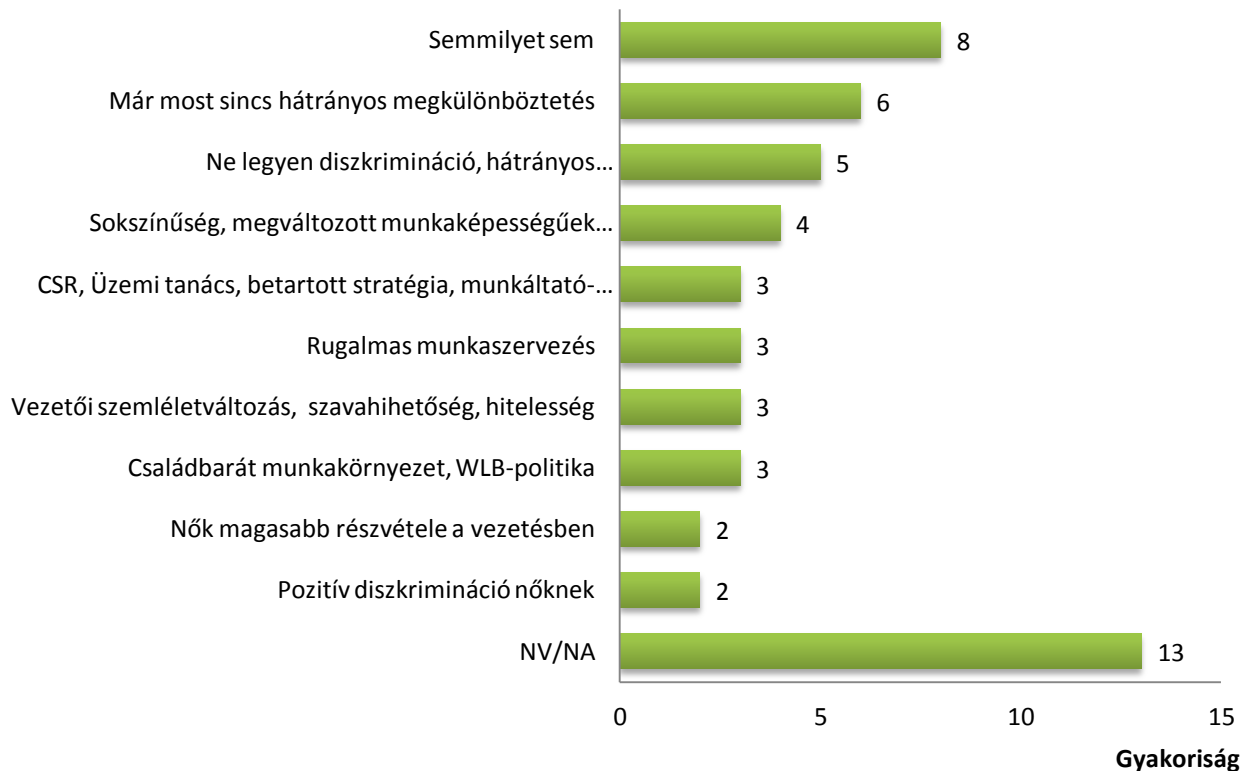
Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem érvényesül	2	3,8	3,8	3,8
	Nem érvényesül	4	7,7	7,7	11,5
	Részben érvényesül	9	17,3	17,3	28,8
	Általában érvényesül	18	34,6	34,6	63,5
	Teljes mértékben érvényesül	19	36,5	36,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében a szervezetben kívánatos és megvalósítható megoldások, változások

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	13	25,0	25,0	25,0
	Ne legyen diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés	5	9,6	9,6	34,6
	Semmilyen sem	8	15,4	15,4	50,0
	Családbarát munkakörnyezet, WLB-politika	3	5,8	5,8	55,8
	Pozitív diszkrimináció nőknek	2	3,8	3,8	59,6
	Vezetői szemléletváltozás, szavahihetőség, hitelesség	3	5,8	5,8	65,4
	Rugalmas munkaszervezés	3	5,8	5,8	71,2
	CSR, Üzemi tanács, betartott stratégia, munkáltató-barát foglalkoztatás	3	5,8	5,8	76,9
	Már most sincs hátrányos megkülönböztetés	6	11,5	11,5	88,5
	Nők magasabb részvétele a vezetésben	2	3,8	3,8	92,3
	Sokszínűség, megváltozott munkaképességűek alkalmazása	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



4. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – WLB-politika

A rugalmas kezdési és befejezési időpontok segítik a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	22	42,3	42,3	42,3
	Igen	30	57,7	57,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkaidő segít a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	22	42,3	42,3	42,3
	Igen	30	57,7	57,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkaidőbank segít a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A rövidített munkahét segít a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	45	86,5	86,5	86,5
	Igen	7	13,5	13,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A rövidített munkaidő segít a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	40	76,9	76,9	76,9
	Igen	12	23,1	23,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A túlmunka csökkentése segít a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	39	75,0	75,0	75,0
	Igen	13	25,0	25,0	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A részmunkaidő segíti a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	35	67,3	67,3	67,3
	Igen	17	32,7	32,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az iskolaévvvel megegyező munkaév segíti a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

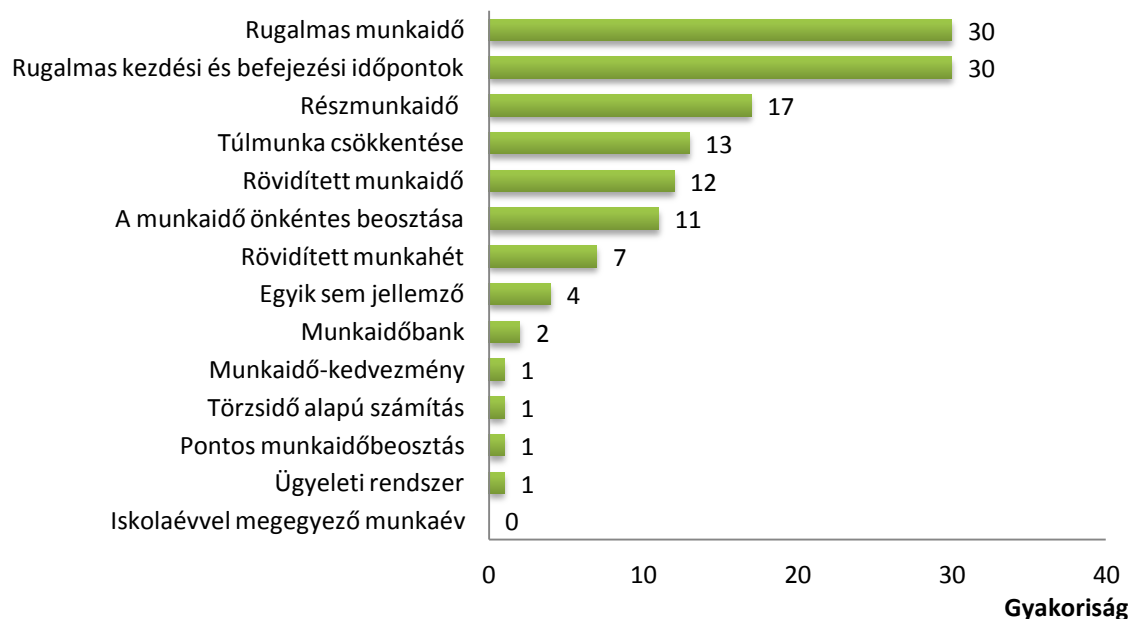
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	52	100,0	100,0	100,0

A munkaidő önkéntes beosztása segíti a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	41	78,8	78,8	78,8
	Igen	11	21,2	21,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Egyéb gyakorlatok, intézkedések, amelyek segítik a munka és magánélet összehangolását a munkaidővel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	44	84,6	84,6	84,6
	Egyik sem jellemző	4	7,7	7,7	92,3
	Ügyeleti rendszer	1	1,9	1,9	94,2
	Pontos munkaidőbeosztás	1	1,9	1,9	96,2
	Törzsidő alapú számítás	1	1,9	1,9	98,1
	Munkaidő-kedvezmény	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Az otthonról végezhető munka segíti a munka és magánélet összehangolását a munkavégzéssel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	31	59,6	59,6	59,6
	Igen	21	40,4	40,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az állásmegosztás segíti a munka és magánélet összehangolását a munkavégzéssel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az időszakos, alkalmi munka segíti a munka és magánélet összehangolását a munkavégzéssel kapcsolatban

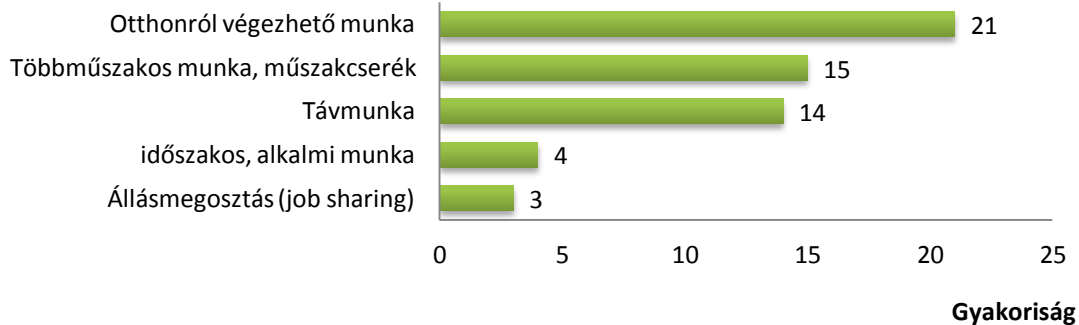
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	48	92,3	92,3	92,3
	Igen	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A távmunka segíti a munka és magánélet összehangolását a munkavégzéssel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	38	73,1	73,1	73,1
	Igen	14	26,9	26,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

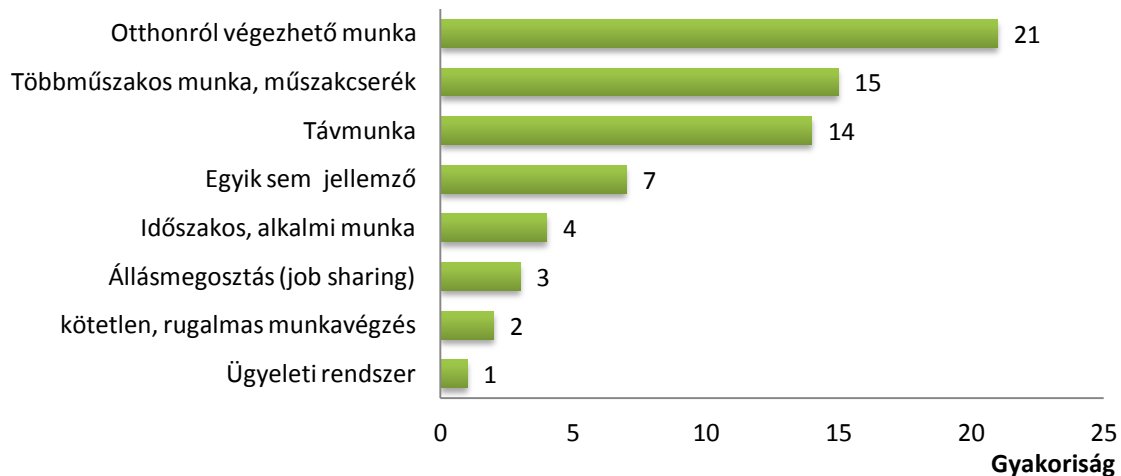
A többműszakos munka, műszakcserék segítik a munka és magánélet összehangolását a munkavégzéssel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	71,2	71,2	71,2
	Igen	15	28,8	28,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Egyéb gyakorlatok, intézkedések, amelyek segítik a munka és magánélet összehangolását a munkavégzéssel kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	42	80,8	80,8	80,8
	Kötetlen, rugalmas munkavégzés	2	3,8	3,8	84,6
	Egyik sem jellemző	7	13,5	13,5	98,1
	Ügyeleti rendszer	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A szülési szabadság meghosszabbítása segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	41	78,8	78,8	78,8
	Igen	11	21,2	21,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A szülés utáni szabadság (apáknak is) segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	28	53,8	53,8	53,8
	Igen	24	46,2	46,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság (apáknak is) segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	34	65,4	65,4	65,4
	Igen	18	34,6	34,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A fizetés nélküli szabadság bővítése segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	35	67,3	67,3	67,3
	Igen	17	32,7	32,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A családi szabadság segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	43	82,7	82,7	82,7
	Igen	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A fizetett karrierszünet segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A kutatói szabadság segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A speciális rövid távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

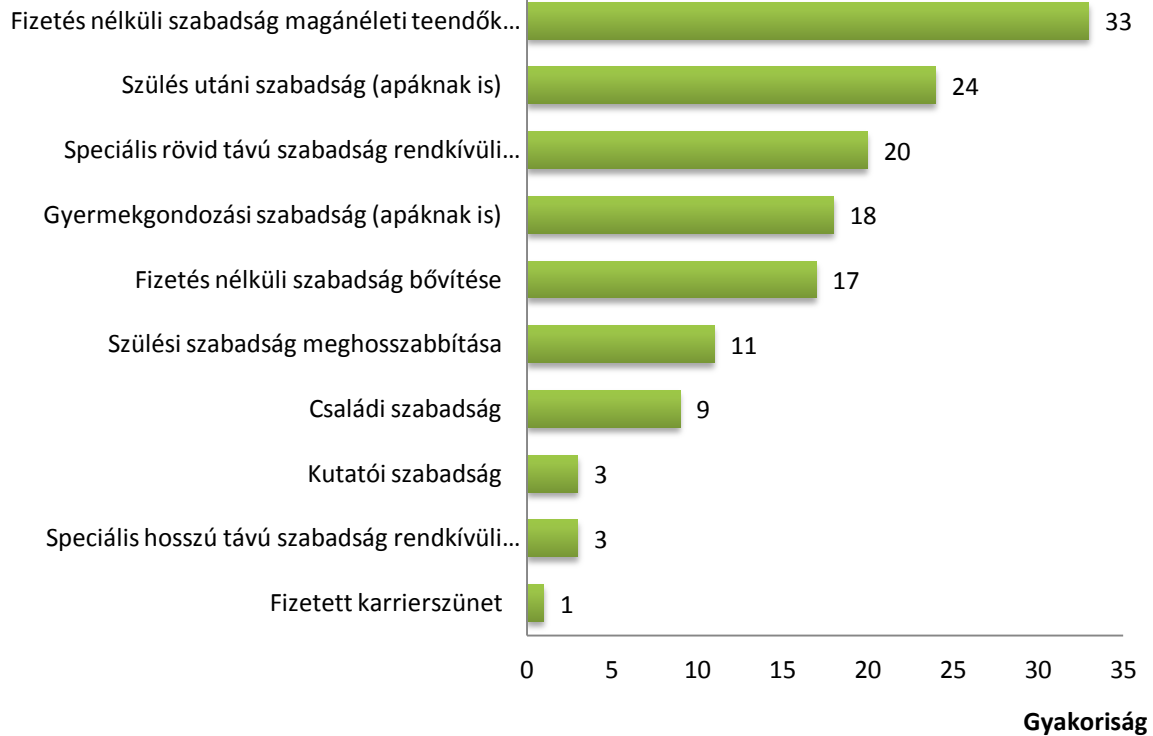
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	32	61,5	61,5	61,5
	Igen	20	38,5	38,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A speciális hosszú távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A fizetés nélküli szabadság magánéleti teendők miatt segíti a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	19	36,5	36,5	36,5
	Igen	33	63,5	63,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Egyéb gyakorlatok, intézkedések, amelyek segítik a munka és magánélet összehangolását a szabadságolással kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	46	88,5	88,5	88,5
	Szabadságolási terv	1	1,9	1,9	90,4
	Rekreációs szabadság	1	1,9	1,9	92,3
	Extra szabadság KSZ szerint	1	1,9	1,9	94,2
	Nem lehetséges, nem jellemző	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A terhes nők számára nyújtott szolgáltatások segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	45	86,5	86,5	86,5
	Igen	7	13,5	13,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekfelügyelet, gyermekmegőrző segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	44	84,6	84,6	84,6
	Igen	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A juttatások egyéb eltartottaknak segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	44	84,6	84,6	84,6
	Igen	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az oktatás segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	28	53,8	53,8	53,8
	Igen	24	46,2	46,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A fórum, tanácsadás segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	45	86,5	86,5	86,5
	Igen	7	13,5	13,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A házon belüli vásárlás, ruhatisztítás stb segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A sportlehetőségek, egészséges életmód támogatása segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	41	78,8	78,8	78,8
	Igen	11	21,2	21,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A "magánéleti személyi asszisztens" segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	52	100,0	100,0	100,0

Az önkéntesség, egyéni felelősségvállalás támogatása segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A támogatási programok segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az orvosi ellátás, orvosi támogatás segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	31	59,6	59,6	59,6
	Igen	21	40,4	40,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A "bizalmi szoba" segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A kápolna, vallásgyakorlás lehetősége segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	52	100,0	100,0	100,0

A vállalati, családi napközi segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	48	92,3	92,3	92,3
	Igen	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az anyagi támogatás gyermekintézmény igénybevételéhez segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	48	92,3	92,3	92,3
	Igen	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A mentális, életviteli tanácsadás segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	46	88,5	88,5	88,5
	Igen	6	11,5	11,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	44	84,6	84,6	84,6
	Igen	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A közlekedés megszervezése segíti a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

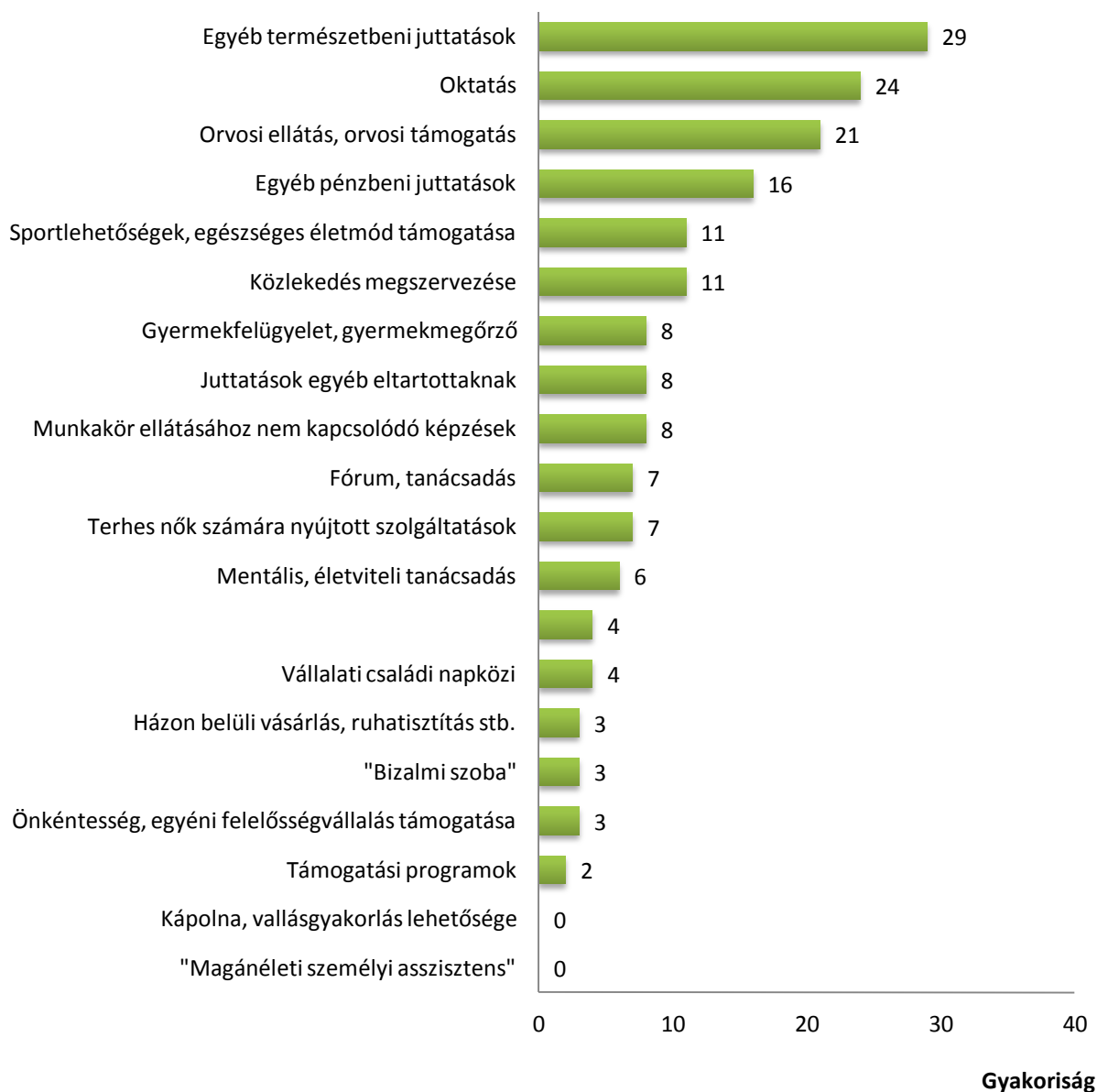
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	41	78,8	78,8	78,8
	Igen	11	21,2	21,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Egyéb természetbeni juttatások segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	23	44,2	44,2	44,2
	Igen	29	55,8	55,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Egyéb pénzbeli juttatások segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	36	69,2	69,2	69,2
	Igen	16	30,8	30,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

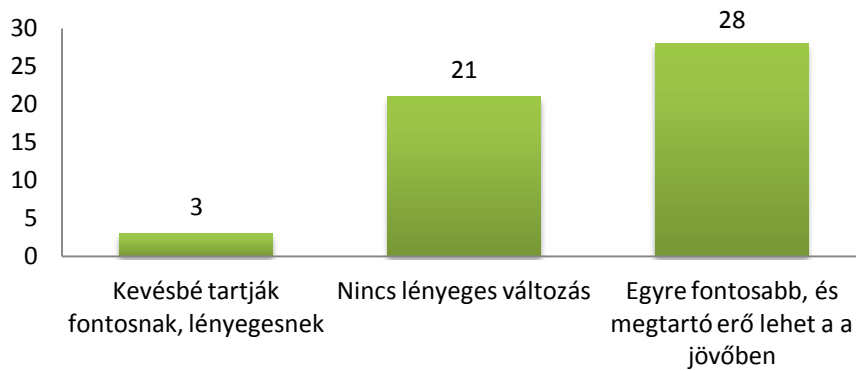


Egyéb gyakorlatok, intézkedések, amelyek segítik a munka és magánélet összehangolását a juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Biztosítások	1	1,9	1,9	98,1
	Étkezési utalvány	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

**Az elmúlt 5 évben a munkavállalók elvárásának változása a munka-magánélet
összeegyeztettségét illetően**

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyre fontosabb, és megtartó erő lehet a a jövőben	28	53,8	53,8	53,8
	Nincs lényeges változás	21	40,4	40,4	94,2
	Kevésbé tartják fontosnak, lényegesnek	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



**Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, akkor csökken a
munka hatékonysága és minősége**

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	7	13,5	13,5	13,5
	Igen	45	86,5	86,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

**Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, akkor magasabb
a hibaarány**

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	22	42,3	42,3	42,3
	Igen	30	57,7	57,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

**Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, akkor a
munkavállalók egészsége romlik**

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	29	55,8	55,8	55,8
	Igen	23	44,2	44,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, akkor a munkavállalók fáradtabbak

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	16	30,8	30,8	30,8
	Igen	36	69,2	69,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, akkor az a munkavállalók családi életére jelentősen kihat

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	25	48,1	48,1	48,1
	Igen	27	51,9	51,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, akkor több a betegszabadság

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	30	57,7	57,7	57,7
	Igen	22	42,3	42,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, nehéz megmondani annak negatív következményét

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Ha nincs egyensúlyban a magánéletbeli és munkahelyi leterheltség, annak következménye lehet:

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Munkamánia	1	1,9	1,9	98,1
	Belső munkahelyi feszültségek	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A megbízható munkatársnak mindig rendelkezésre kell állnia

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	3	5,8	5,8	5,8
	Nem értek egyet	7	13,5	13,5	19,2
	Részben egyetértek	22	42,3	42,3	61,5
	Egyetértek	13	25,0	25,0	86,5
	Teljes mértékben egyetértek	7	13,5	13,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Első a feladat, az ember másodlagos

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	19	36,5	36,5	36,5
	Nem értek egyet	17	32,7	32,7	69,2
	Részben egyetértek	11	21,2	21,2	90,4
	Egyetértek	1	1,9	1,9	92,3
	Teljes mértékben egyetértek	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az otthoni gondokat tegyük le a kapuban

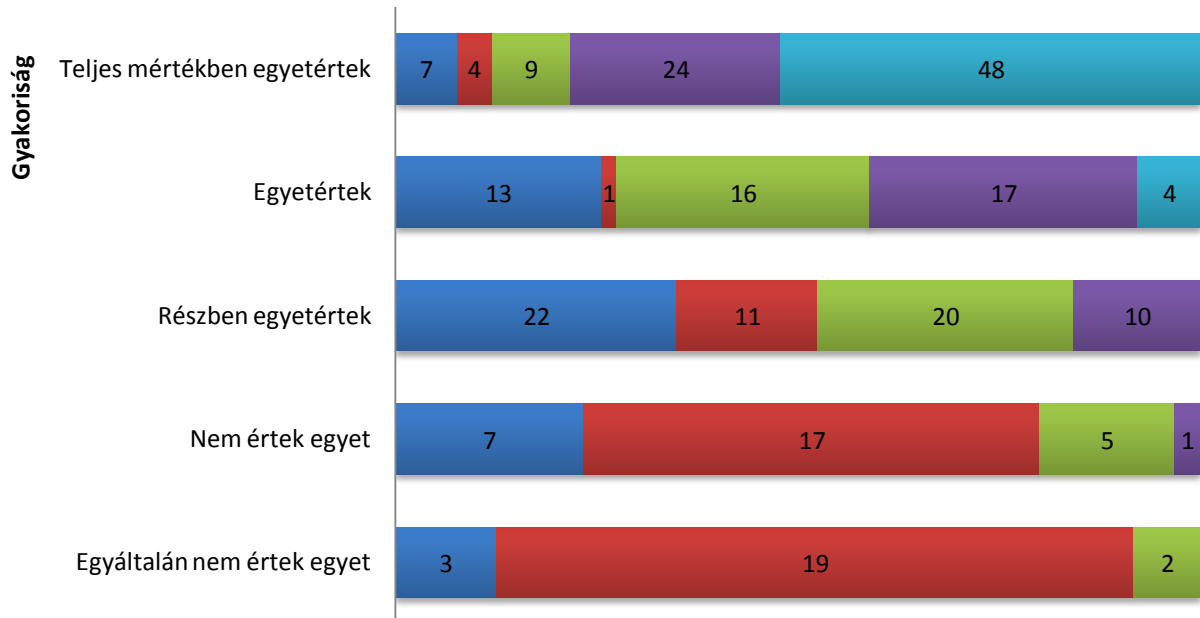
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	2	3,8	3,8	3,8
	Nem értek egyet	5	9,6	9,6	13,5
	Részben egyetértek	20	38,5	38,5	51,9
	Egyetértek	16	30,8	30,8	82,7
	Teljes mértékben egyetértek	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja

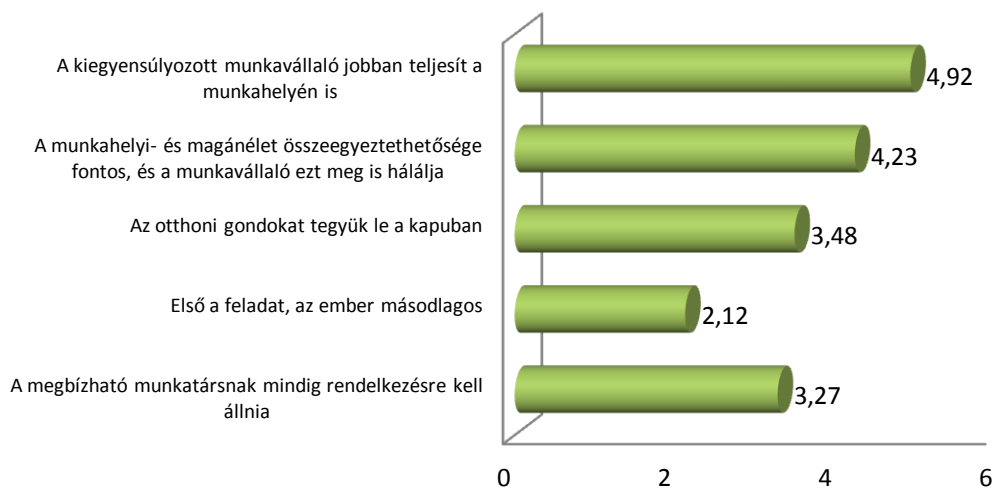
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nem értek egyet	1	1,9	1,9	1,9
	Részben egyetértek	10	19,2	19,2	21,2
	Egyetértek	17	32,7	32,7	53,8
	Teljes mértékben egyetértek	24	46,2	46,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A kiegyensúlyozott munkavállaló jobban teljesít a munkahelyén is

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyetértek	4	7,7	7,7	7,7
	Teljes mértékben egyetértek	48	92,3	92,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

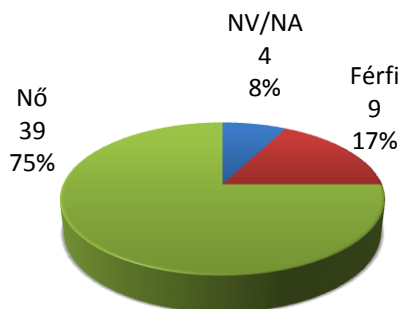


- A megbízható munkatársnak mindig rendelkezésre kell állnia
- Első a feladat, az ember másodlagos
- Az otthoni gondokat tegyük le a kapuban
- A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja
- A kiegyensúlyozott munkavállaló jobban teljesít a munkahelyén is



A megkérdezett neme

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	4	7,7	7,7	7,7
	Férfi	9	17,3	17,3	25,0
	Nő	39	75,0	75,0	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

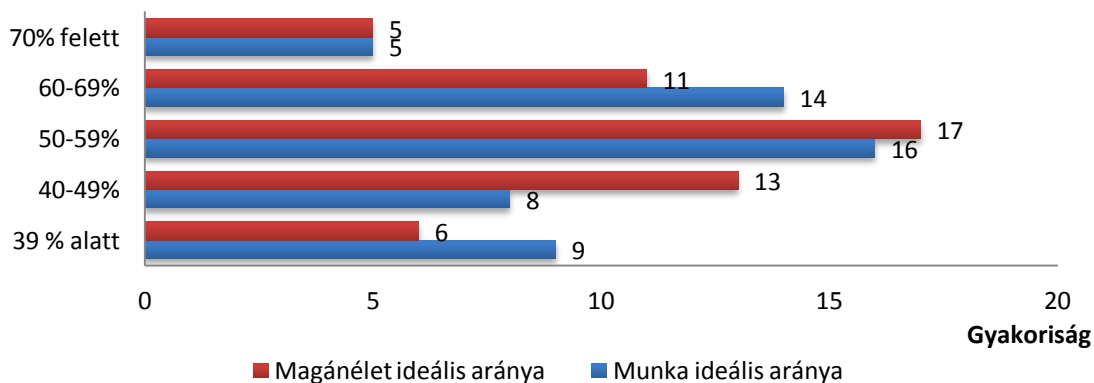


A munka ideális aránya (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	39 % alatt	9	17,3	17,3	17,3
	40-49%	8	15,4	15,4	32,7
	50-59%	16	30,8	30,8	63,5
	60-69%	14	26,9	26,9	90,4
	70% felett	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

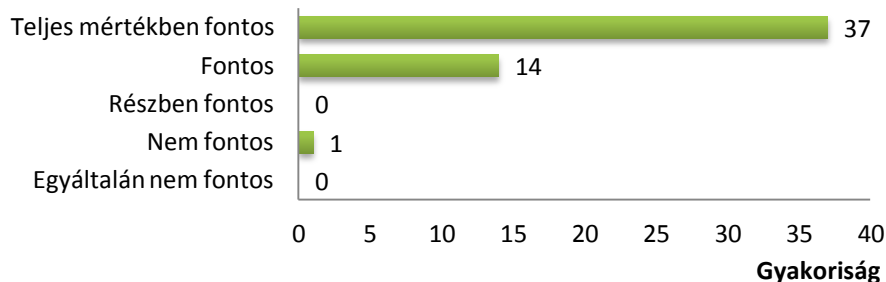
A magánélet ideális aránya (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	39 % alatt	6	11,5	11,5	11,5
	40-49%	13	25,0	25,0	36,5
	50-59%	17	32,7	32,7	69,2
	60-69%	11	21,2	21,2	90,4
	70% felett	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nem fontos	1	1,9	1,9	1,9
	Fontos	14	26,9	26,9	28,8
	Teljes mértékben fontos	37	71,2	71,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



5. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Családbarát munkahely

A férfiak főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	38	73,1	73,1	73,1
	Igen	14	26,9	26,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A nők főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	18	34,6	34,6	34,6
	Igen	34	65,4	65,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A fiatalok főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	39	75,0	75,0	75,0
	Igen	13	25,0	25,0	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az idősek főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	40	76,9	76,9	76,9
	Igen	12	23,1	23,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A kisgyermekes szülők főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	13	25,0	25,0	25,0
	Igen	39	75,0	75,0	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A beosztottak főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	36	69,2	69,2	69,2
	Igen	16	30,8	30,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A vezetők főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

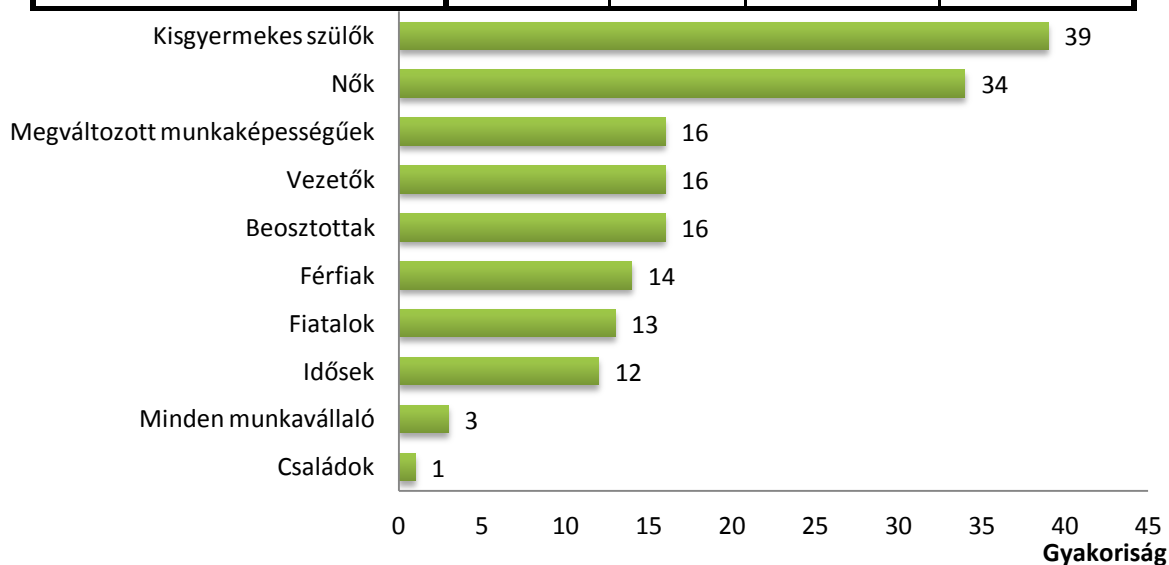
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	36	69,2	69,2	69,2
	Igen	16	30,8	30,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A megváltozott munkaképességűek főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	36	69,2	69,2	69,2
	Igen	16	30,8	30,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Egyéb alanyai a családbarát intézkedéseknek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	48	92,3	92,3	92,3
	Minden munkavállaló	3	5,8	5,8	98,1
	Családok	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



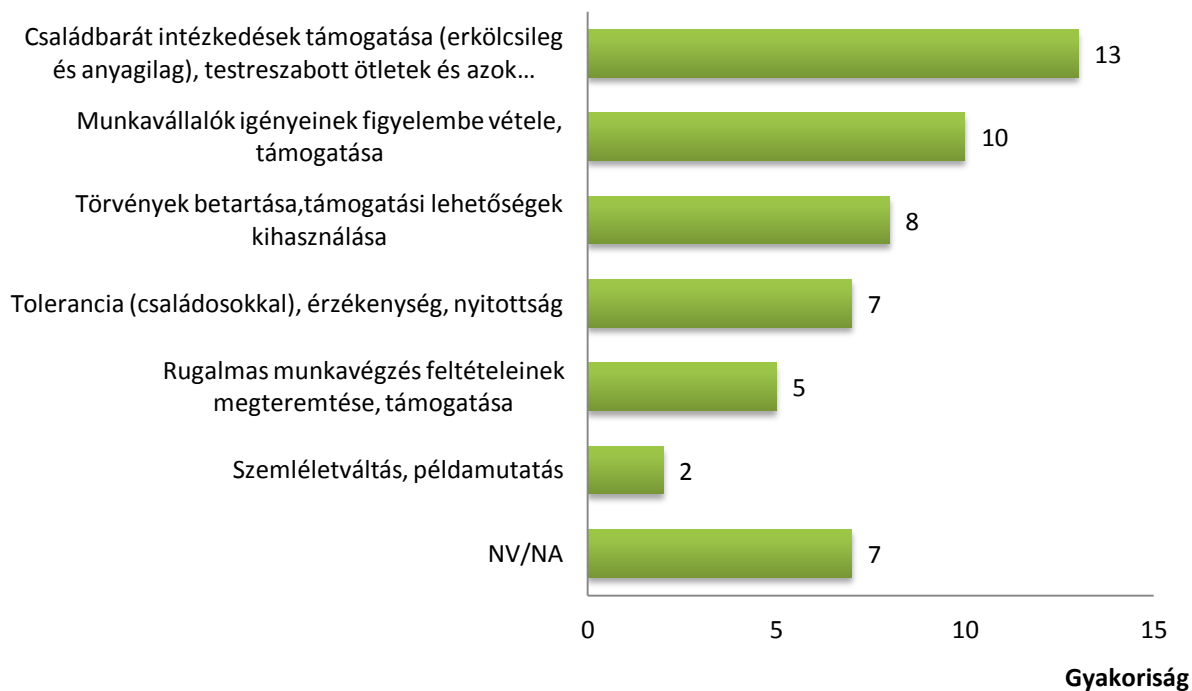
A családbaráttság népszerűsítése érdekében az állam feladatai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	12	23,1	23,1	23,1
	Törvényi háttér, jogalkotás	16	30,8	30,8	53,8
	Támogatások, kedvezmények nyújtása a szervezeteknek	7	13,5	13,5	67,3
	Szemléletváltás, példamutatás	3	5,8	5,8	73,1
	Foglalkoztatási feltételek, részmunkaidő, képzés	7	13,5	13,5	86,5
	Családok támogatása, perspektíva nyújtása	3	5,8	5,8	92,3
	Gyermekgondozási intézményrendszer	3	5,8	5,8	98,1
	Erkölcsei elismerés, Díjak, Auditrendszer kialakítása	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



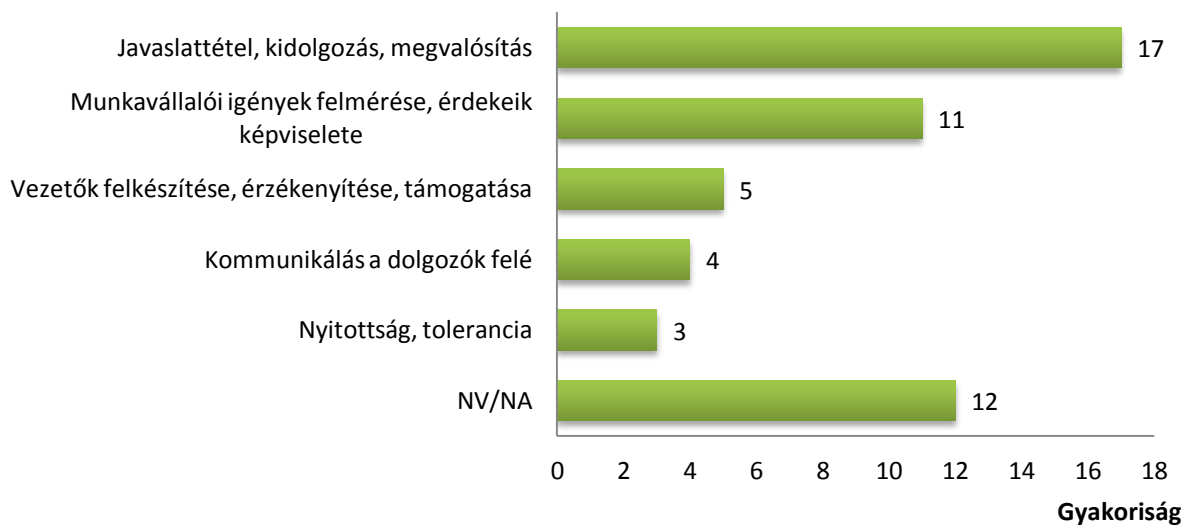
A családbaráttság népszerűsítése érdekében a vezetők feladatai

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	7	13,5	13,5	13,5
Szemléletváltás, példamutatás	2	3,8	3,8	17,3
Munkavállalók igényeinek figyelembe vétele, támogatása	10	19,2	19,2	36,5
Törvények betartása, támogatási lehetőségek kihasználása	8	15,4	15,4	51,9
Rugalmas munkavégzés feltételeinek megteremtése, támogatása	5	9,6	9,6	61,5
Tolerancia (családossal), érzékenység, nyitottság	7	13,5	13,5	75,0
Családbarát intézkedések támogatása (erkölcsileg és anyagilag), testreszabott ötletek és azok REALIZÁLÁSA	13	25,0	25,0	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	



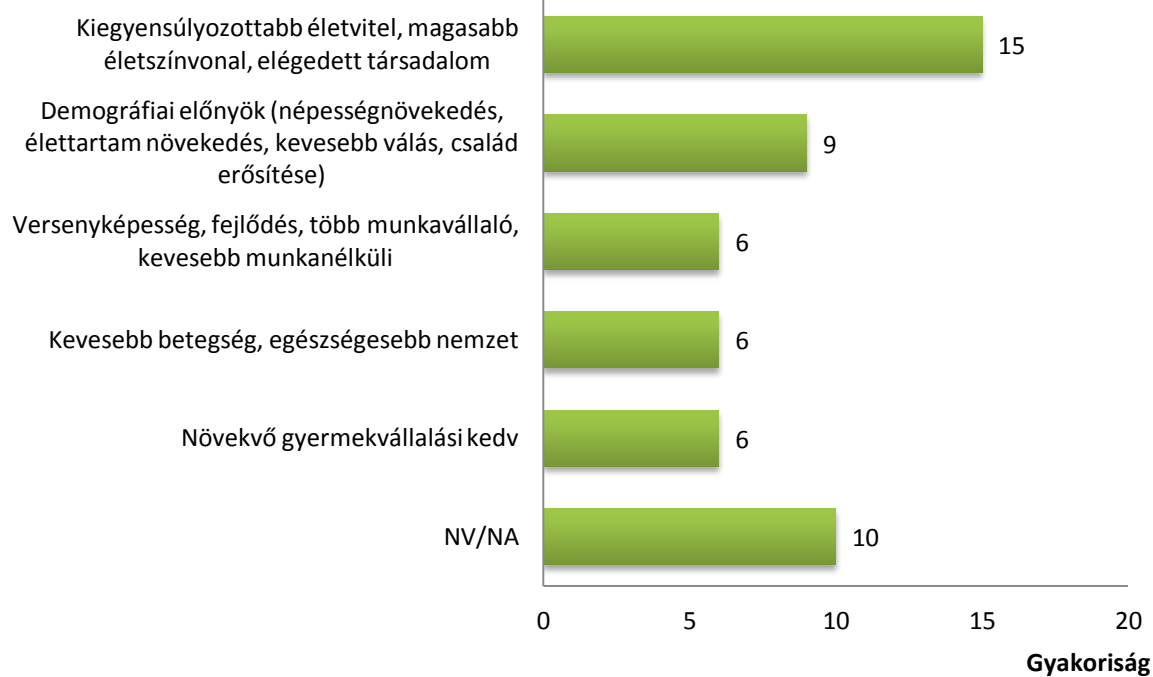
A családbarátság népszerűsítése érdekében a humán menedzsment feladatai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	12	23,1	23,1	23,1
	Nyitottság, tolerancia	3	5,8	5,8	28,8
	Vezetők felkészítése, érzékenyítése, támogatása	5	9,6	9,6	38,5
	Kommunikálás a dolgozók felé	4	7,7	7,7	46,2
	Munkavállalói igények felmérése, érdekeik képviselése	11	21,2	21,2	67,3
	Javaslatétel, kidolgozás, megvalósítás	17	32,7	32,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



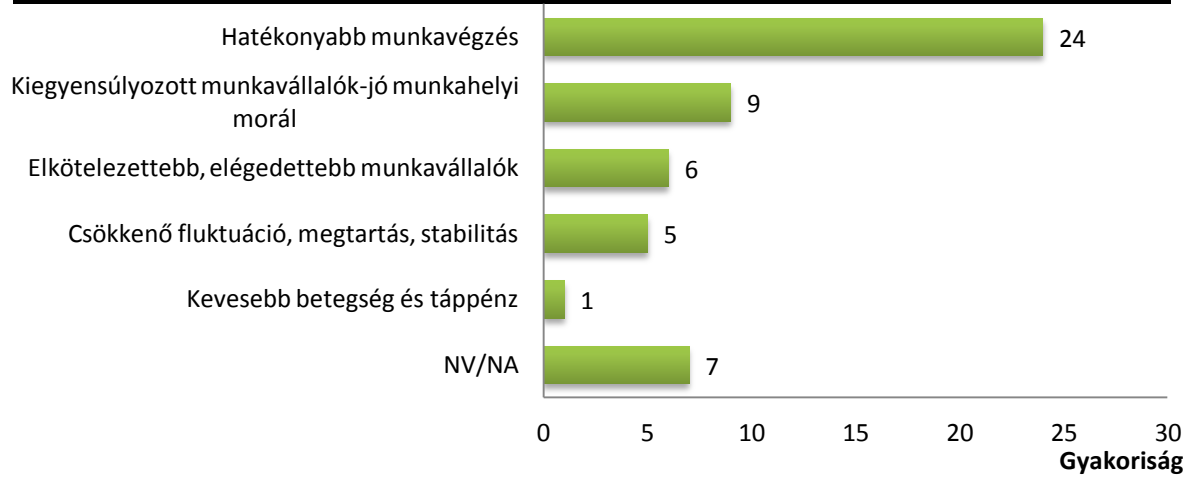
A családbarátság előnyei társadalmi szinten

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	10	19,2	19,2	19,2
	Kiegyensúlyozottabb életvitel, magasabb életszínvonal, elégedett társadalom	15	28,8	28,8	48,1
	Növekvő gyermekvállalási kedv	6	11,5	11,5	59,6
	Kevesebb betegség, egészségesebb nemzet	6	11,5	11,5	71,2
	Demográfiai előnyök (népességnövekedés, élettartam növekedés, kevesebb válás, család erősítése)	9	17,3	17,3	88,5
	Versenyképesség, fejlődés, több munkavállaló, kevesebb munkanélküli	6	11,5	11,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



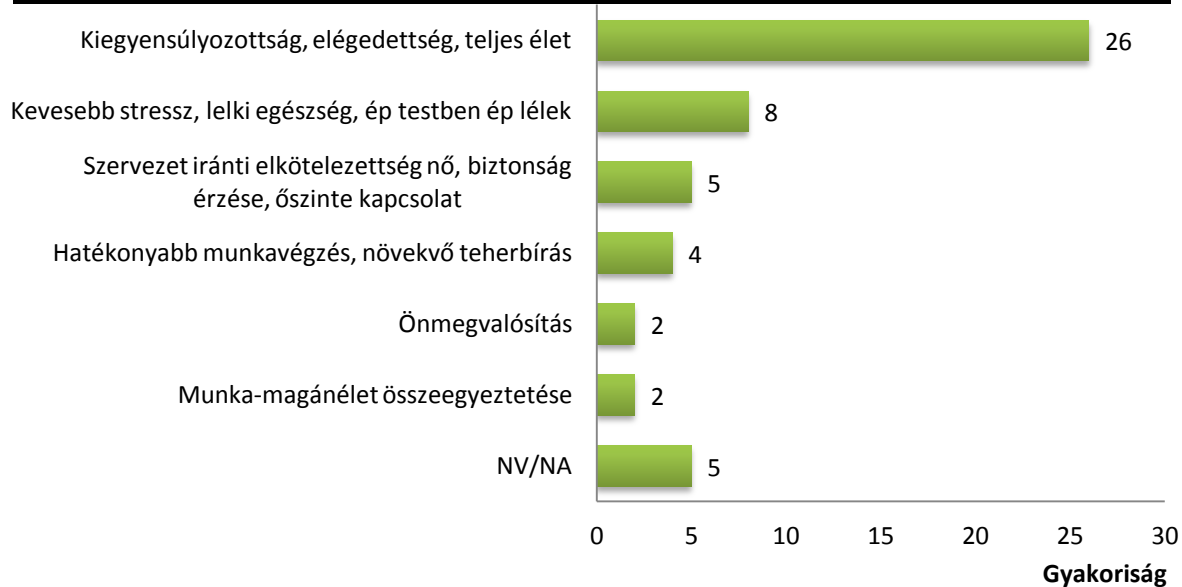
A családbarátság előnyei szervezeti szinten

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	7	13,5	13,5	13,5
	Hatékonyabb munkavégzés	24	46,2	46,2	59,6
	Elkötelezettebb, elégedettebb munkavállalók	6	11,5	11,5	71,2
	Csökkenő fluktuáció, megtartás, stabilitás	5	9,6	9,6	80,8
	Kevesebb betegség és táppénz	1	1,9	1,9	82,7
	Kiegyensúlyozott munkavállalók-jó munkahelyi morál	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A családbarátság előnyei egyének szintjén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	5	9,6	9,6	9,6
	Hatékonyabb munkavégzés, növekvő teherbírás	4	7,7	7,7	17,3
	Munka-magánélet összeegyeztetése	2	3,8	3,8	21,2
	A szervezet iránti elkötelezettség nő, biztonság érzése, őszinte kapcsolat	5	9,6	9,6	30,8
	Kevesebb stressz, lelki egészség, ép testben ép lélek	8	15,4	15,4	46,2
	Kiegyensúlyozottság, elégedettség, teljes élet	26	50,0	50,0	96,2
	Önmegvalósítás	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



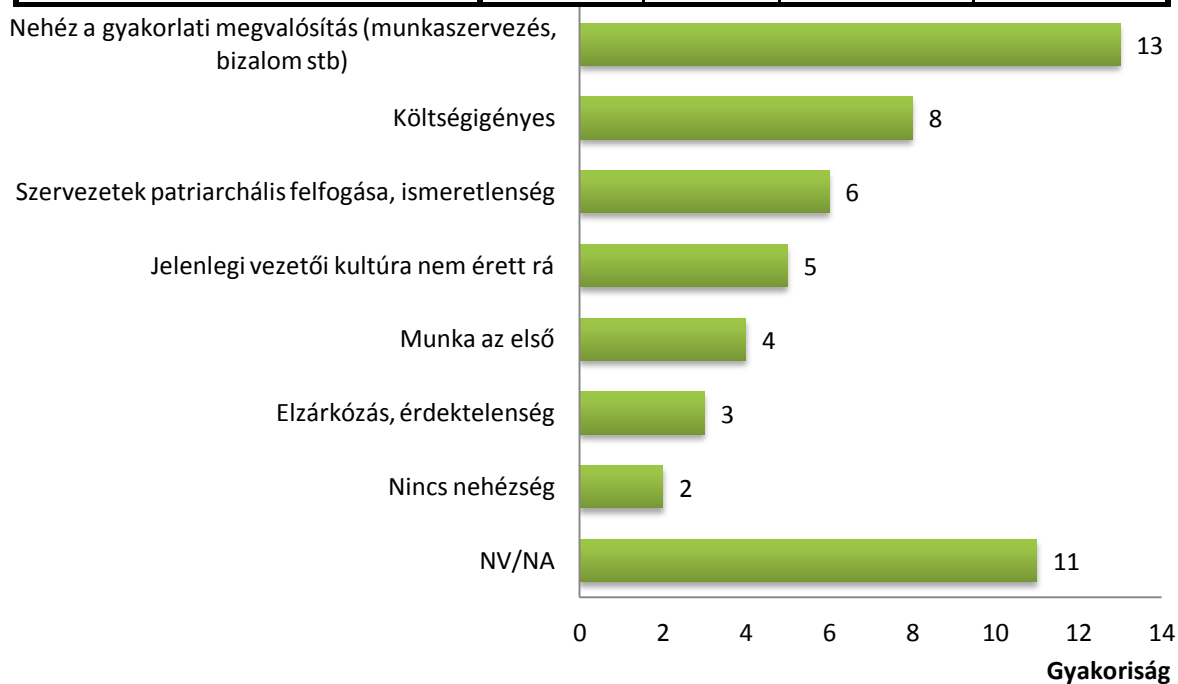
A családbarát munkahely szemlélet elterjedésének nehézségei társadalmi szinten

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	10	19,2	19,2	19,2
	Nincs nehézség, hosszú távon előnyös	2	3,8	3,8	23,1
	Szemléletváltás, nyitottság hiánya, ismeretlen	11	21,2	21,2	44,2
	Finanszírozás hiánya	6	11,5	11,5	55,8
	Változó gazdasági érdekek, ez nem prioritás, "szép szóvirágok-tettek nélkül"	8	15,4	15,4	71,2
	Előítéletek, sztereotípiák legyőzése	7	13,5	13,5	84,6
	Nehéz gazdasági helyzet, teljesítménykényszer, rugalmatlan szabályozás	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A családbarát munkahely szemlélet elterjedésének nehézségei szervezeti szinten

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	11	21,2	21,2	21,2
	Költségigényes	8	15,4	15,4	36,5
	A szervezetek patriarchális felfogása, ismeretlenség	6	11,5	11,5	48,1
	Elzárkózás, érdektelenség	3	5,8	5,8	53,8
	Munka az első	4	7,7	7,7	61,5
	A jelenlegi vezetői kultúra nem érett rá	5	9,6	9,6	71,2
	Nehéz a gyakorlati megvalósítás (munkaszervezés, bizalom stb)	13	25,0	25,0	96,2
	Nincs nehézség	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



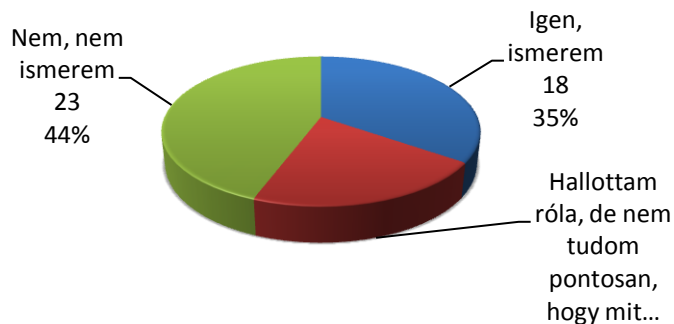
A családbarát munkahely szemlélet elterjedésének nehézségei egyéni szinten

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	18	34,6	34,6	34,6
	Nincs nehézség	4	7,7	7,7	42,3
	Munkahelyföltés, teljesítménykényszer, kevesebb kereset	14	26,9	26,9	69,2
	Önérdék érvényesítés hiánya, inaktivitás	4	7,7	7,7	76,9
	Beidegződések, egymásra mutogatás	8	15,4	15,4	92,3
	Gyakorlati megvalósítása nehéz (pl.bejárók)	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



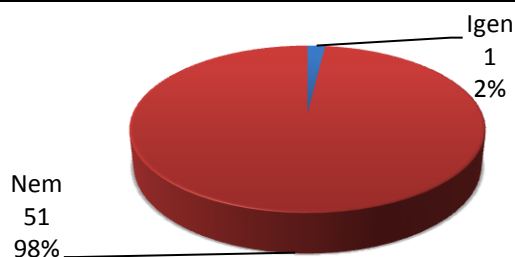
Ismeri-e a megkérdezett a Családbarát Munkahely Díjat

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen, ismerem	18	34,6	34,6	34,6
	Hallottam róla, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	11	21,2	21,2	55,8
	Nem, nem ismerem	23	44,2	44,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



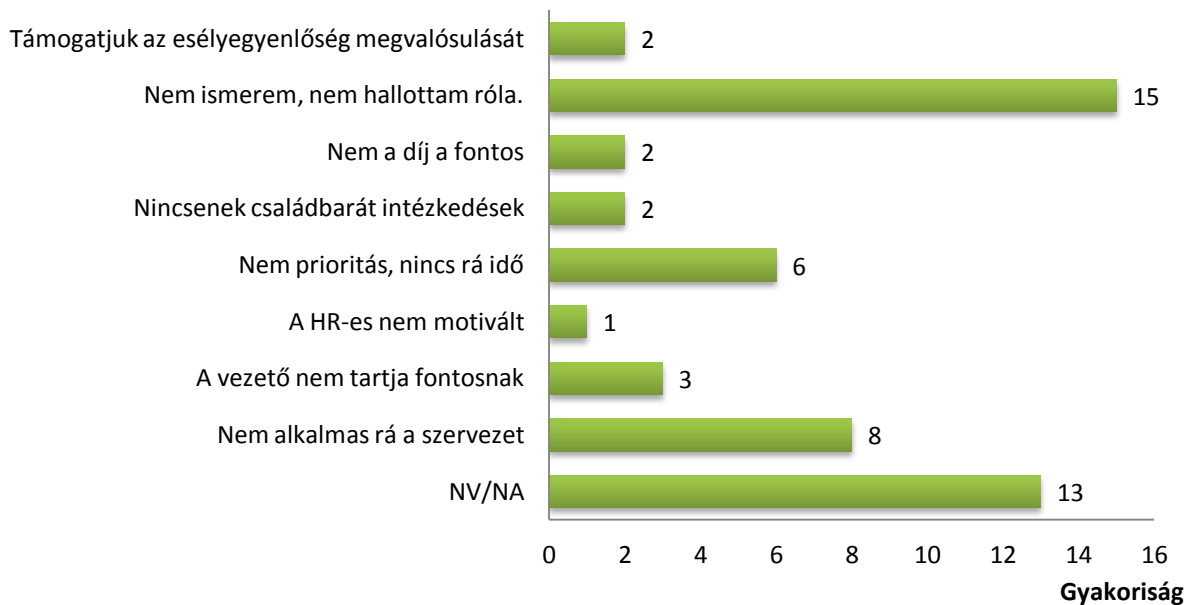
Pályázott-e már a Családbarát Munkahely díjra a szervezet

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	1	1,9	1,9	1,9
	Nem	51	98,1	98,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Pályázás/nem pályázás oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	13	25,0	25,0	25,0
	Nem ismerem, nem hallottam róla.	15	28,8	28,8	53,8
	Nem a díj a fontos	2	3,8	3,8	57,7
	Nincsenek családbarát intézkedések	2	3,8	3,8	61,5
	Nem prioritás, nincs rá idő	6	11,5	11,5	73,1
	A HR-es nem motivált	1	1,9	1,9	75,0
	A vezető nem tartja fontosnak	3	5,8	5,8	80,8
	Nem alkalmas rá a szervezet	8	15,4	15,4	96,2
	Támogatjuk az esélyegyenlőség megvalósulását	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



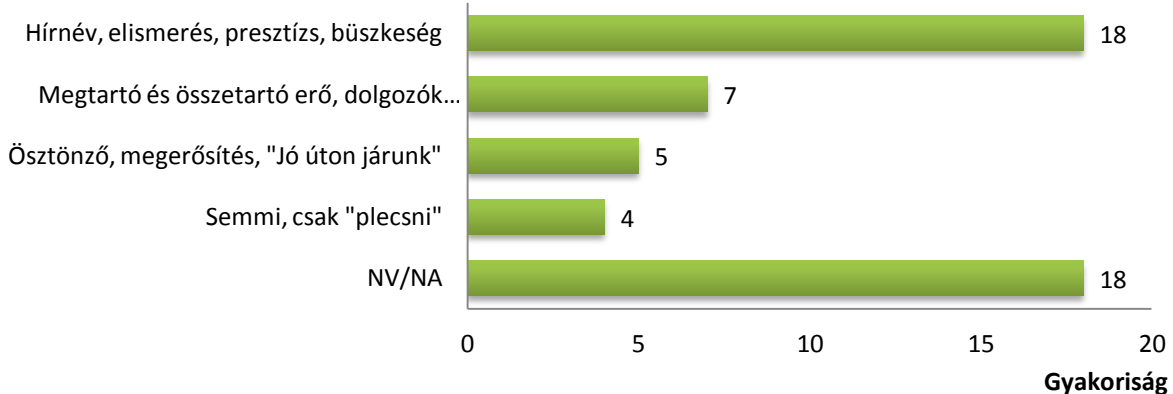
A díj odaítélésének hatása a társadalomra

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	19	36,5	36,5	36,5
Elismerést, jó érzést vált ki	13	25,0	25,0	61,5
Fejlődés, változás érzete	6	11,5	11,5	73,1
Best practice, példaértékű munkahely	9	17,3	17,3	90,4
Semmi hatása nincs/ellentmondó érzések	2	3,8	3,8	94,2
Nincs hatása, mert nem kommunikálják	3	5,8	5,8	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	



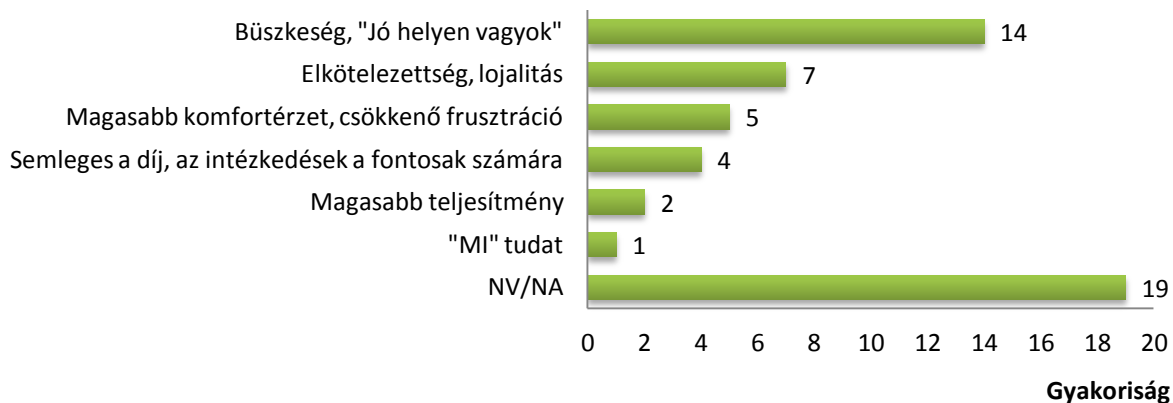
A díj odaítélésének hatása a szervezetre

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	18	34,6	34,6	34,6
	Hírnév, elismerés, presztízs, büszkeség	18	34,6	34,6	69,2
	Megtartó és összetartó erő, dolgozók elégedettsége nő	7	13,5	13,5	82,7
	Ösztönző, megerősítés, "Jó úton járunk"	5	9,6	9,6	92,3
	Semmi, csak "plecsni"	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



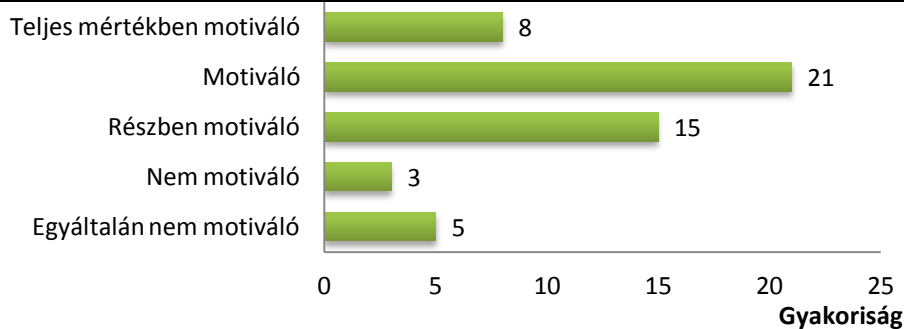
A díj odaítélésének hatása az egyénre

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	19	36,5	36,5	36,5
	Büszkeség, "Jó helyen vagyok"	14	26,9	26,9	63,5
	Elkötelezettség, lojalitás	7	13,5	13,5	76,9
	"MI" tudat	1	1,9	1,9	78,8
	Magasabb teljesítmény	2	3,8	3,8	82,7
	Magasabb komfortérzet, csökkenő frusztráció	5	9,6	9,6	92,3
	Semleges a díj, az intézkedések a fontosak számára	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



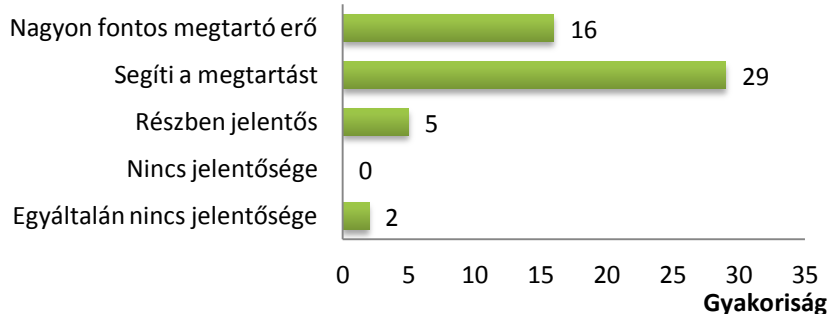
A jó családbarát gyakorlatok mint példák mennyire motiválóak a szervezetben

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Egyáltalán nem motiváló	5	9,6	9,6	9,6
Nem motiváló	3	5,8	5,8	15,4
Részben motiváló	15	28,8	28,8	44,2
Motiváló	21	40,4	40,4	84,6
Teljes mértékben motiváló	8	15,4	15,4	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	



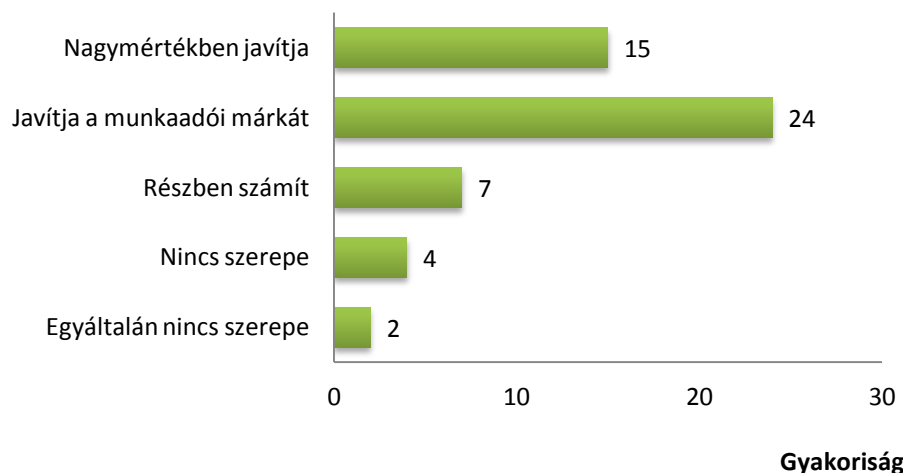
A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Egyáltalán nincs jelentősége	2	3,8	3,8	3,8
Részben jelentős	5	9,6	9,6	13,5
Segíti a megtartást	29	55,8	55,8	69,2
Nagyon fontos megtartó erő	16	30,8	30,8	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	



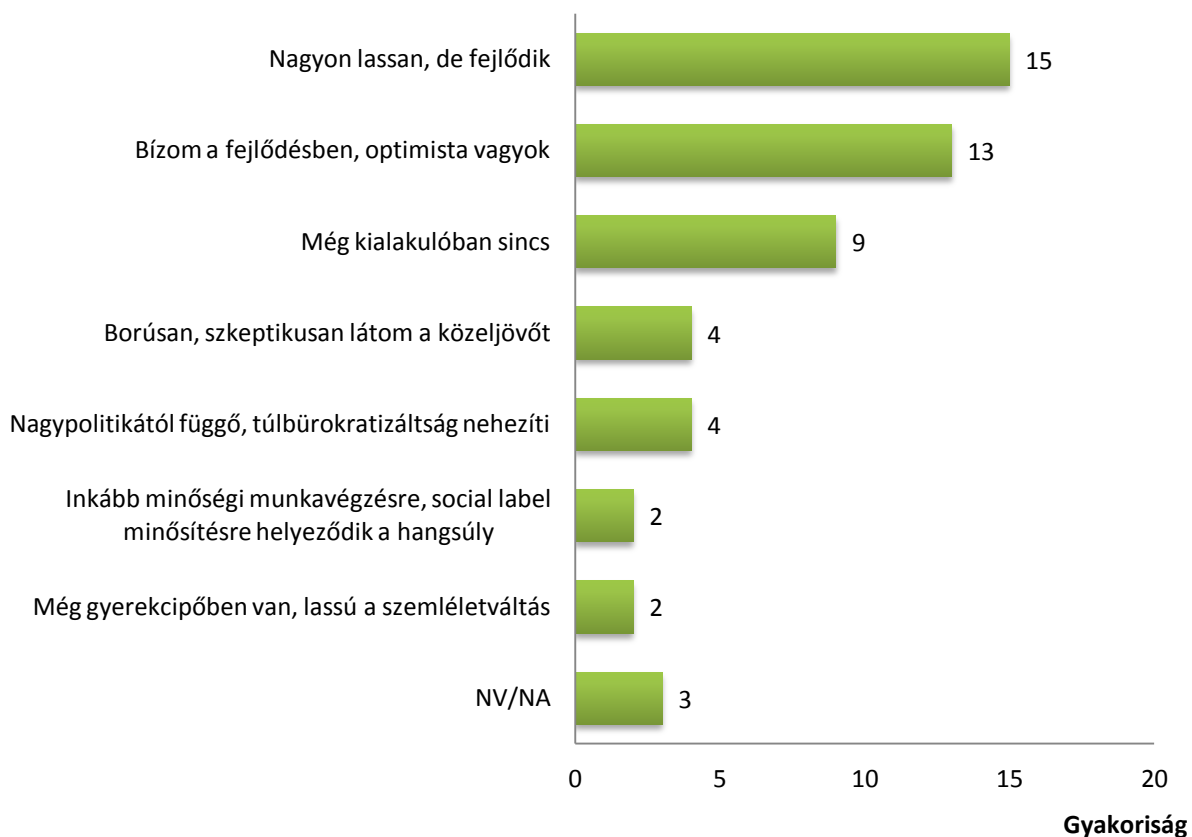
A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nincs szerepe	2	3,8	3,8	3,8
	Nincs szerepe	4	7,7	7,7	11,5
	Részben számít	7	13,5	13,5	25,0
	Javítja a munkaadói márkát	24	46,2	46,2	71,2
	Nagymértékben javítja	15	28,8	28,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	3	5,8	5,8	5,8
	Még kialakulóban sincs	9	17,3	17,3	23,1
	Bízom a fejlődésben, optimista vagyok	13	25,0	25,0	48,1
	Nagyon lassan, de fejlődik	15	28,8	28,8	76,9
	Nagypolitikától függő, túlbürokratizáltság nehezíti	4	7,7	7,7	84,6
	Borúsán, szkeptikusan látom a közeljövőt	4	7,7	7,7	92,3
	Még gyerekcipőben van, lassú a szemléletváltás	2	3,8	3,8	96,2
	Inkább minőségi munkavégzésre, social label minősítésre helyeződik a hangsúly	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



6. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Gyermekvállalás utáni reintegráció

A kisgyermekes anyák általában kevesebb, mint egy évig maradnak otthon gyermekükkel

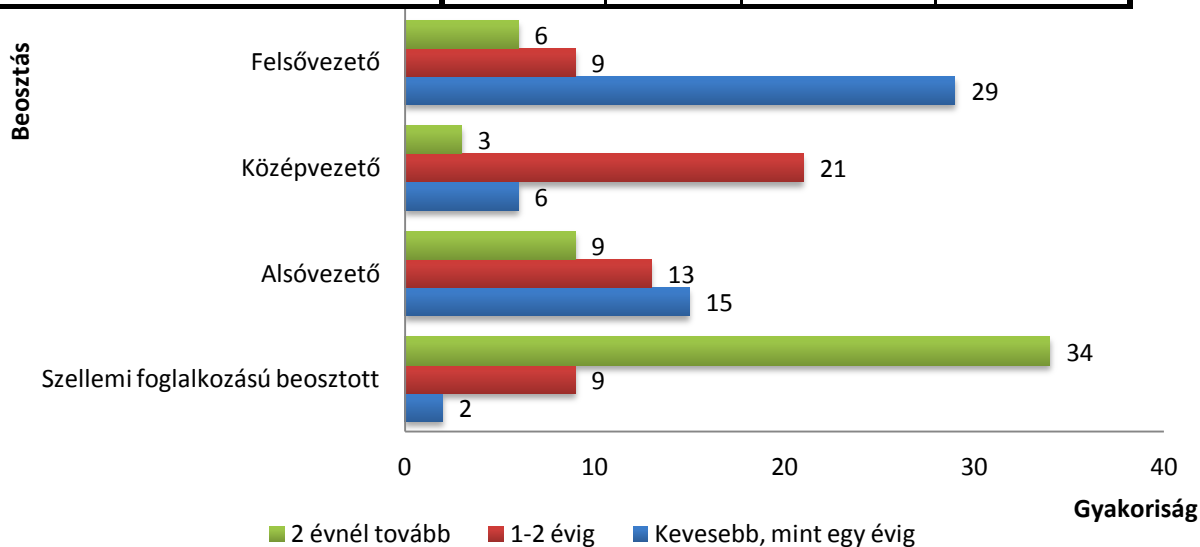
	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Szellemi foglalkozású beosztott	2	3,8	3,8	3,8
Alsóvezető	15	28,8	28,8	32,7
Középvezető	6	11,5	11,5	44,2
Felsővezető	29	55,8	55,8	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	

A kisgyermekes anyák általában 1-2 évig maradnak otthon gyermekükkel

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Szellemi foglalkozású beosztott	9	17,3	17,3	17,3
Alsóvezető	13	25,0	25,0	42,3
Középvezető	21	40,4	40,4	82,7
Felsővezető	9	17,3	17,3	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	

A kisgyermekes anyák általában 2 évnél tovább maradnak otthon gyermekükkel

			Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Szellemi foglalkozású beosztott		34	65,4	65,4	65,4
	Alsóvezető		9	17,3	17,3	82,7
	Középvezető		3	5,8	5,8	88,5
	Felsővezető		6	11,5	11,5	100,0
	Összesen		52	100,0	100,0	



Nem jellemző a munkavállalókkal való kapcsolattartás a gyermekgondozási szabadság ideje alatt

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	36	69,2	69,2	69,2
	Igen	16	30,8	30,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt személyesen valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	24	46,2	46,2	46,2
	Igen	28	53,8	53,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt anyagi juttatásokkal valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	43	82,7	82,7	82,7
	Igen	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a képzési anyagok eljuttatásával valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	44	84,6	84,6	84,6
	Igen	8	15,4	15,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	24	46,2	46,2	46,2
	Igen	28	53,8	53,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt az értekezleteken való részvétel által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	52	100,0	100,0	100,0

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt egyéb módon valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Elektronikus levelezőrendszeren keresztül	2	3,8	3,8	98,1
	Saját osztályán keresztül	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Nincs lehetőség képzésre a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az előmeneteli esélyeket növelő képzésekre van lehetőség a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	39	75,0	75,0	75,0
	Igen	13	25,0	25,0	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkakör maximális betöltéséhez szükséges szakmai továbbképzésekre van lehetőség a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	7	13,5	13,5	13,5
	Igen	45	86,5	86,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzésekre van lehetőség a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	45	86,5	86,5	86,5
	Igen	7	13,5	13,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermekgondozási szabadság alatti képzésekre van lehetőség a szervezetnél

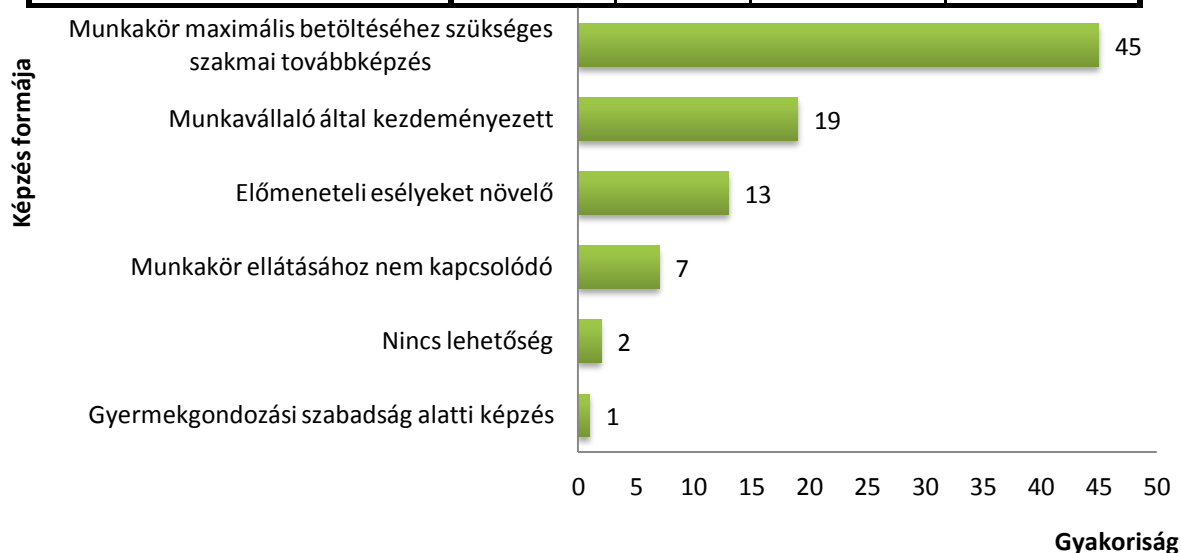
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkavállaló által kezdeményezett képzésekre van lehetőség a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	33	63,5	63,5	63,5
	Igen	19	36,5	36,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

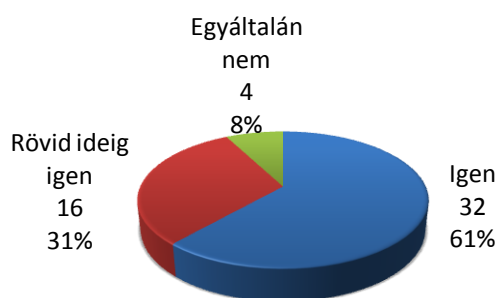
Egyéb képzésekre van lehetőség a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Csapatépítő tréningek	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezethez való kötődésére

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	32	61,5	61,5	61,5
	Rövid ideig igen	16	30,8	30,8	92,3
	Egyáltalán nem	4	7,7	7,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A gyermeket vállalók megüresedő helyének betöltése határozott idejű munkaszerződéssel történik

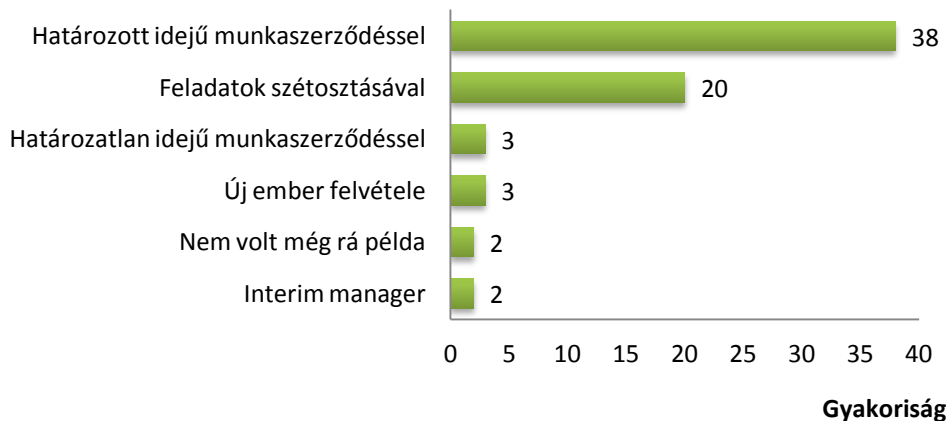
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	14	26,9	26,9	26,9
	Igen	38	73,1	73,1	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermeket vállalók megüresedő helyének betöltését a feladatok szétosztásával történik

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	32	61,5	61,5	61,5
	Igen	20	38,5	38,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyermeket vállalók megüresedő helyének betöltésének egyéb módjai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	42	80,8	80,8	80,8
	Új ember felvétele	3	5,8	5,8	86,5
	Határozatlan idejű munkaszerződéssel	3	5,8	5,8	92,3
	Interim manager	2	3,8	3,8	96,2
	Nem volt még rá példa	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A munkába való visszatérést a speciális besorolás segíti

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést a részmunkaidő segíti

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	31	59,6	59,6	59,6
	Igen	21	40,4	40,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést az állásmegosztás segíti

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést a szakmai továbbképzés segíti

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	43	82,7	82,7	82,7
	Igen	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést a távmunka segíti

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	43	82,7	82,7	82,7
	Igen	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést a gyermekmegőrzés segíti

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést a karriertervezés segíti

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	47	90,4	90,4	90,4
	Igen	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést a rugalmas munkaidő segíti

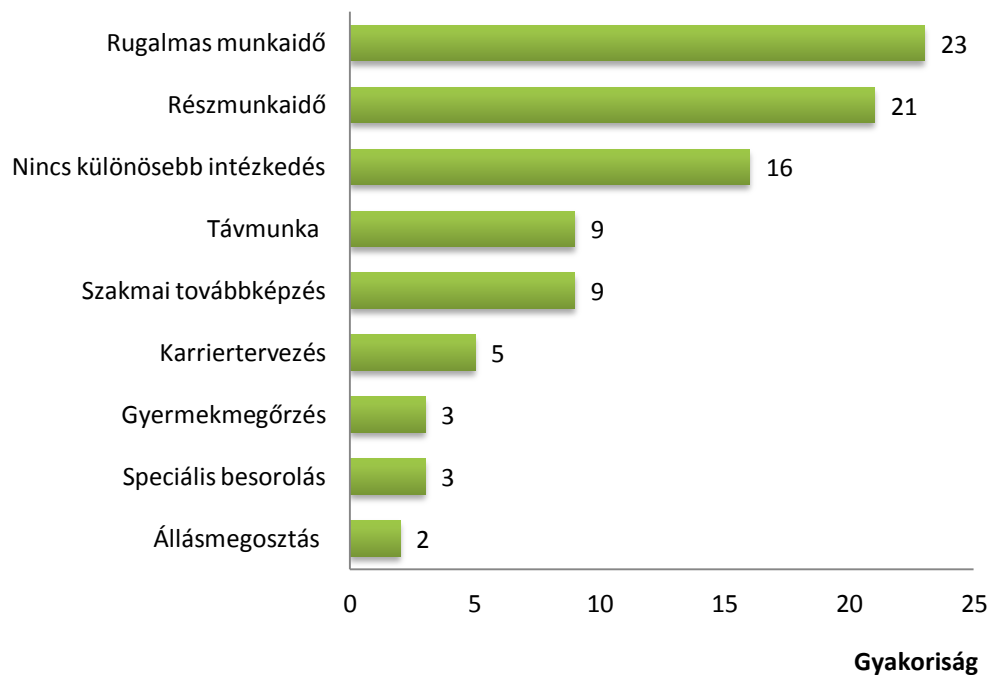
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	29	55,8	55,8	55,8
	Igen	23	44,2	44,2	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérés megkönnyítésére nincs különösebb intézkedés

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	36	69,2	69,2	69,2
	Igen	16	30,8	30,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A munkába való visszatérést segítő egyéb intézkedések

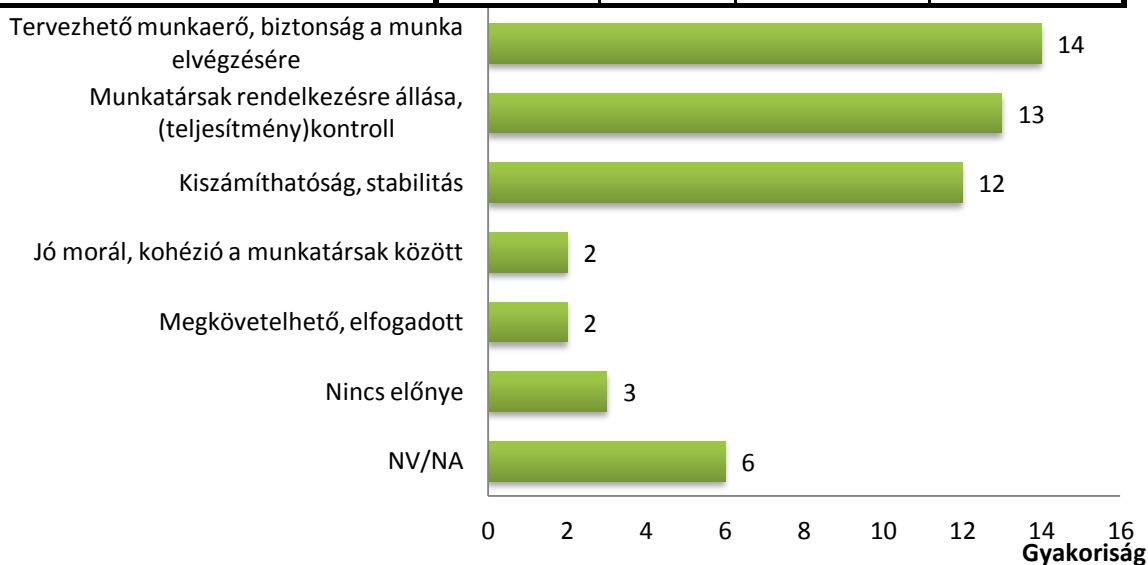
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Nem volt még rá példa	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



7. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Atipikus foglalkoztatás

A kötött munkarend legfontosabb előnyei a szervezet számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	6	11,5	11,5	11,5
	Kiszámíthatóság, stabilitás	12	23,1	23,1	34,6
	Tervezhető munkaerő, biztonság a munka elvégzésére	14	26,9	26,9	61,5
	Megkövetelhető, elfogadott	2	3,8	3,8	65,4
	Munkatársak rendelkezésre állása, (teljesítmény)kontroll	13	25,0	25,0	90,4
	Jó morál, kohézió a munkatársak között	2	3,8	3,8	94,2
	Nincs előnye	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



Átmenet a munkaszervezési formák között elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	43	82,7	82,7	82,7
	Igen	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Rugalmas munkaidő elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	22	42,3	42,3	42,3
	Igen	30	57,7	57,7	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Sűrített/rövidített munkahét elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Sűrített/rövidített munkaidő elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Részmunkaidő elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	25	48,1	48,1	48,1
	Igen	27	51,9	51,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Állásmegosztás elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Távmunka elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	38	73,1	73,1	73,1
	Igen	14	26,9	26,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

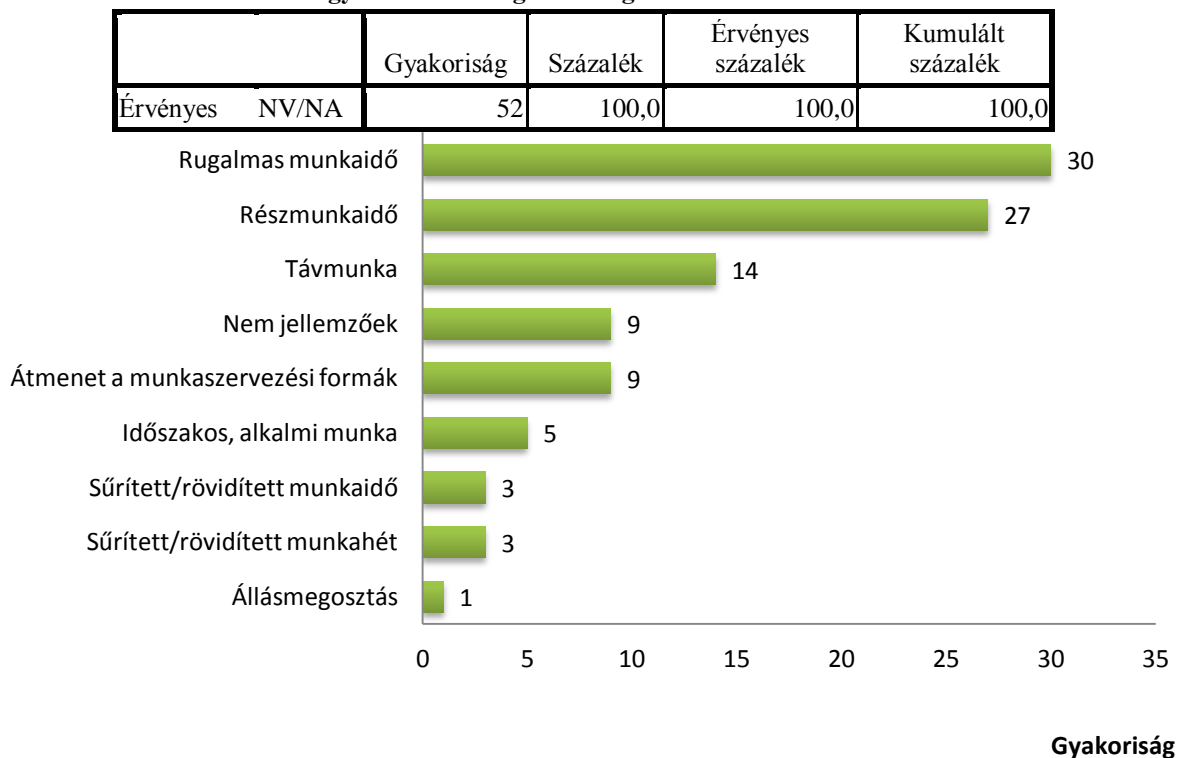
Időszakos, alkalmi munka elérhető a szervezetnél mint rugalmas foglalkoztatási forma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	47	90,4	90,4	90,4
	Igen	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A rugalmas foglalkoztatási formák nem jellemzőek a szervezetnél

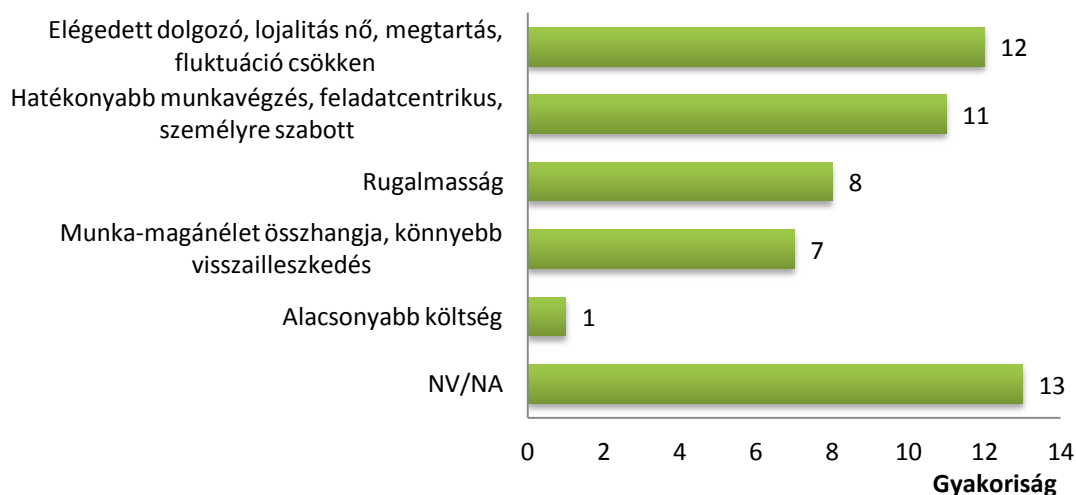
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	43	82,7	82,7	82,7
	Igen	9	17,3	17,3	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Egyéb elérhető rugalmas foglalkoztatási formák



A rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásának előnyei

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	13	25,0	25,0	25,0
Alacsonyabb költség	1	1,9	1,9	26,9
Rugalmasság	8	15,4	15,4	42,3
Hatékonyabb munkavégzés, feladatcentrikus, személyre szabott	11	21,2	21,2	63,5
Munka-magánélet összhangja, könnyebb visszailleszkedés	7	13,5	13,5	76,9
Elégedett dolgozó, lojalitás nő, megtartás, fluktuáció csökken	12	23,1	23,1	100,0
Összesen	52	100,0	100,0	



A szolgáltatás jellege miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	49	94,2	94,2	94,2
	Igen	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A többműszakos munkavégzés miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Az ügyfélfogadási idő miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Igen	2	3,8	3,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A gyártási technológia miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	52	100,0	100,0	100,0

A közlekedés miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A kötött munkarend miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	47	90,4	90,4	90,4
	Igen	5	9,6	9,6	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A megrendelés nagysága miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél]

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Nem igénylik a munkavállalók a rugalmas foglalkoztatási formákat a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	Igen	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

Egyéb ok miatt nem alkalmazható a rugalmas foglalkoztatási forma a szervezetnél

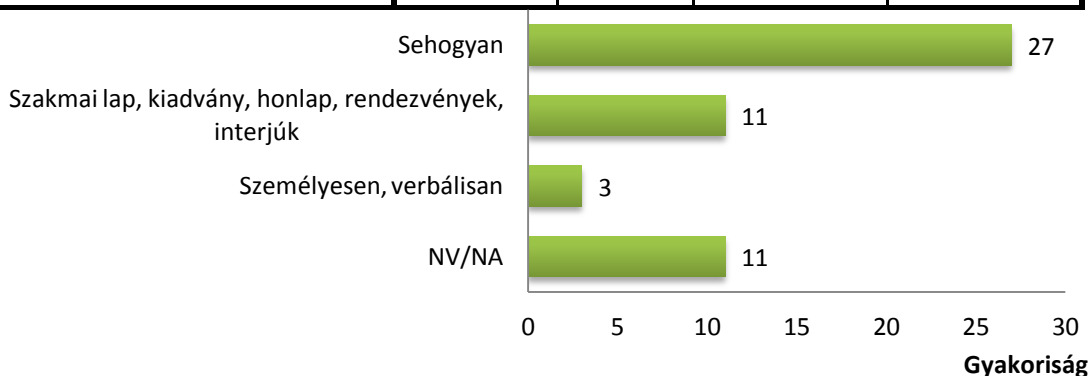
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	50	96,2	96,2	96,2
	Megszokás, kényelem	1	1,9	1,9	98,1
	A vezetők nem vállalják az átszervezést, személyi konfliktusokat.	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



8. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Vállalati kultúra

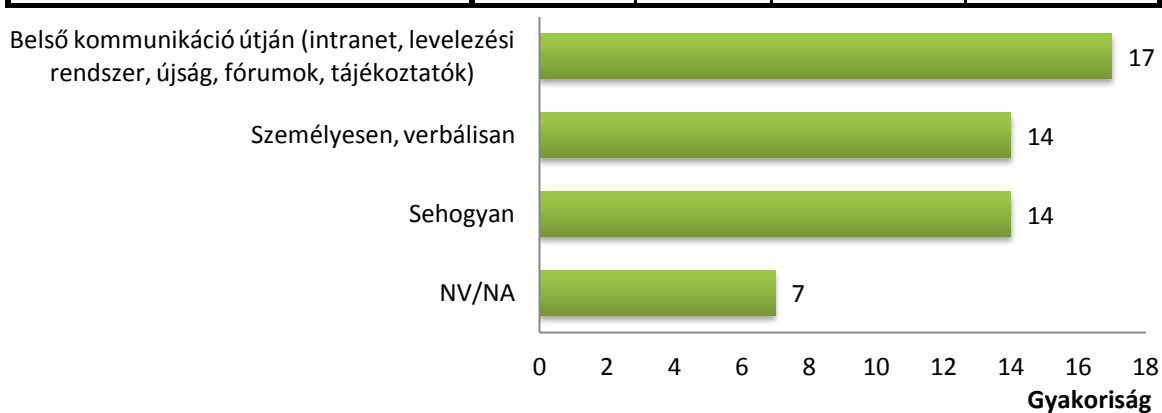
A családbarát intézkedések külső környezet számára történő kommunikálásának módja

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	11	21,2	21,2	21,2
	Sehogyan	27	51,9	51,9	73,1
	Szakmai lap, kiadvány, honlap, rendezvények, interjúk	11	21,2	21,2	94,2
	Személyesen, verbálisan	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



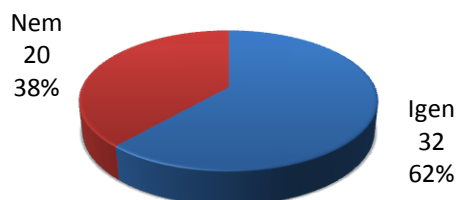
A családbarát intézkedések munkavállalóknak történő kommunikálásának módja

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	7	13,5	13,5	13,5
	Sehogyan	14	26,9	26,9	40,4
	Belső kommunikáció útján (intranet, levelezési rendszer, újság, fórumok, tájékoztatók)	17	32,7	32,7	73,1
	Személyesen, verbálisan	14	26,9	26,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



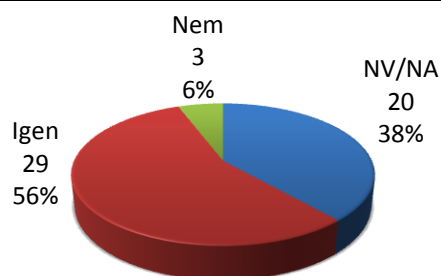
Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	32	61,5	61,5	61,5
	Nem	20	38,5	38,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	20	38,5	38,5	38,5
	Igen	29	55,8	55,8	94,2
	Nem	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



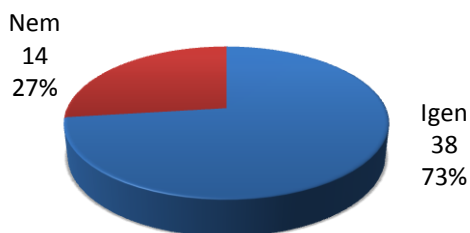
Hol és hogyan kerülnek felhasználásra az elégedettség-vizsgálat eredményei

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	28	53,8	53,8	53,8
	Munkakörülmények javítása, munkaszervezés	8	15,4	15,4	69,2
	Szervezetfejlesztésnél	4	7,7	7,7	76,9
	Karriertervezés, fejlesztés, tréningek	6	11,5	11,5	88,5
	Eredmények kiértékelése, visszajelzés, tervezés, esélyegyenlőségi tervezés	6	11,5	11,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



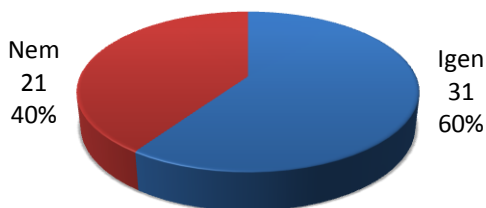
Kikérik-e a szervezet a munkavállalók véleményét, kérnek-e tőlük javaslatokat

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	38	73,1	73,1	73,1
	Nem	14	26,9	26,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



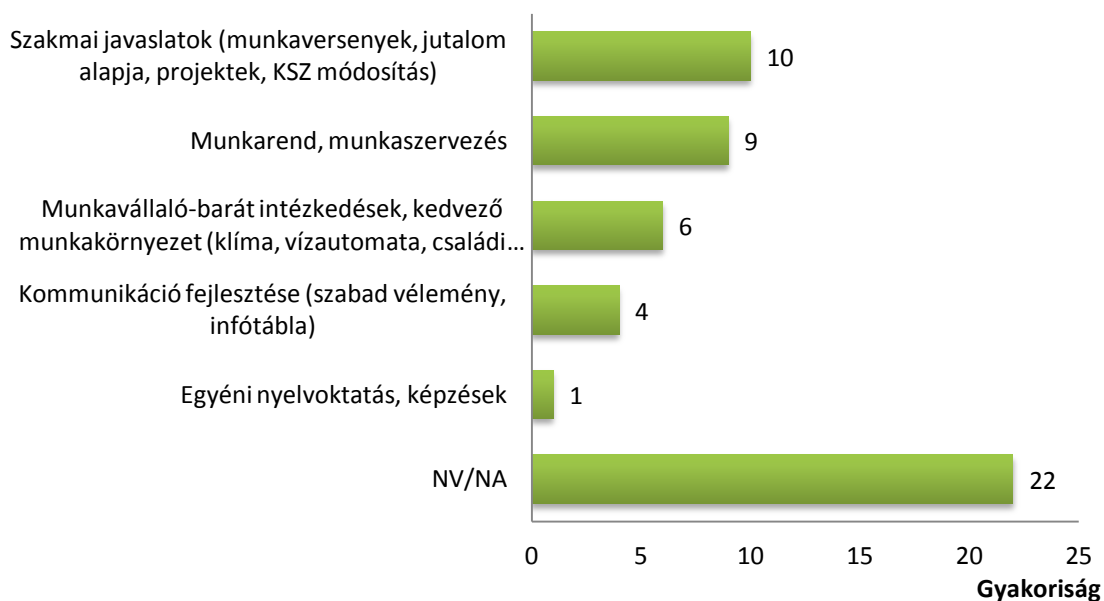
Vannak-e megvalósult dolgozói kezdeményezések

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	31	59,6	59,6	59,6
	Nem	21	40,4	40,4	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



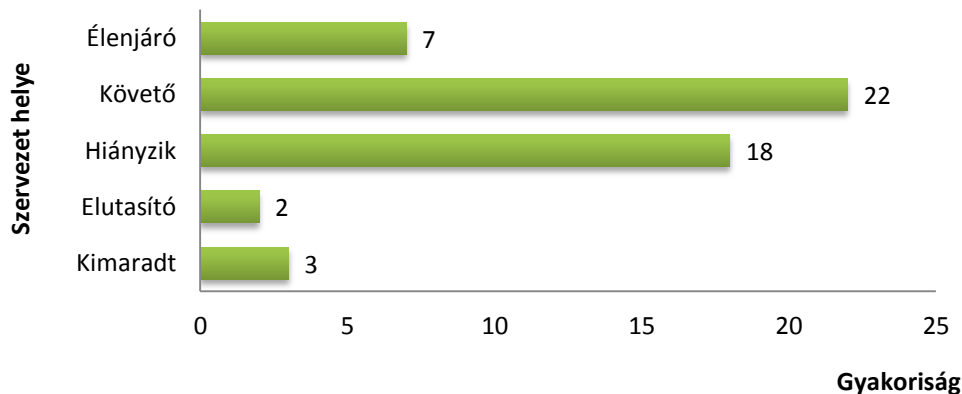
Megvalósult dolgozói kezdeményezések

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	22	42,3	42,3	42,3
	Egyéni nyelvoktatás, képzések	1	1,9	1,9	44,2
	Munkarend, munkaszervezés	9	17,3	17,3	61,5
	Kommunikáció fejlesztése (szabad vélemény, infótábla)	4	7,7	7,7	69,2
	Szakmai javaslatok (munkaversenyek, jutalom alapja, projektek, KSZ módosítás)	10	19,2	19,2	88,5
	Munkavállaló-barát intézkedések, kedvező munkakörnyezet (klíma, vízautomata, családi napok, kirándulások)	6	11,5	11,5	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Élenjáró	7	13,5	13,5	13,5
	Követő	22	42,3	42,3	55,8
	Hiányzik	18	34,6	34,6	90,4
	Elutasító	2	3,8	3,8	94,2
	Kimaradt	3	5,8	5,8	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

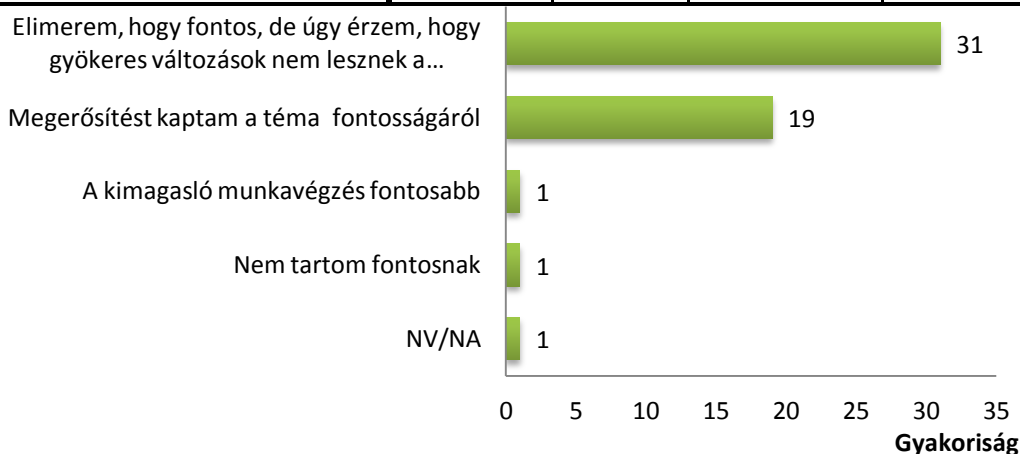


A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	1	1,9	1,9	1,9
	Megerősítést kaptam a téma fontosságáról	19	36,5	36,5	38,5
	Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban	31	59,6	59,6	98,1
	Nem tartom fontosnak	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	

A kérdőív kitöltése után egyéb vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról

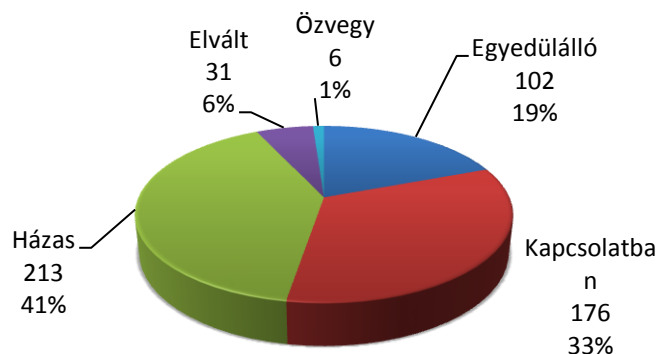
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	51	98,1	98,1	98,1
	A kimagasló munkavégzés fontosabb	1	1,9	1,9	100,0
	Összesen	52	100,0	100,0	



1. Nők a munka világában – Általános kérdések

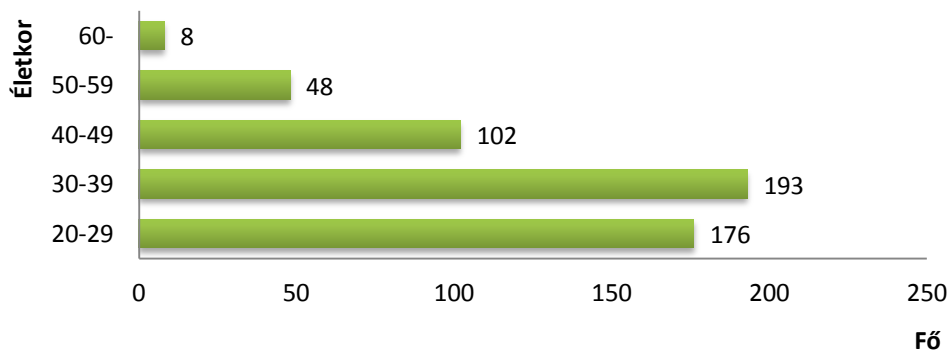
A megkérdezett családi állapota

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyedülálló	102	19,3	19,3	19,3
	Kapcsolatban	176	33,3	33,3	52,7
	Házass	213	40,3	40,3	93,0
	Elvált	31	5,9	5,9	98,9
	Özvegy	6	1,1	1,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



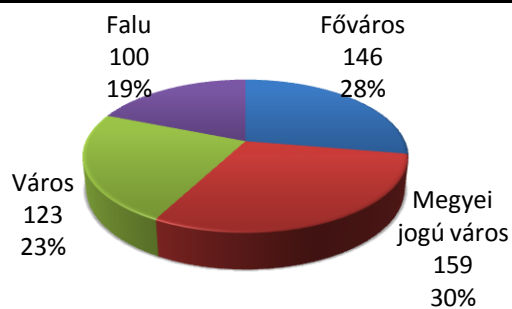
A megkérdezett életkora

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	1	,2	,2	,2
	20-29	176	33,3	33,3	33,5
	30-39	193	36,6	36,6	70,1
	40-49	102	19,3	19,3	89,4
	50-59	48	9,1	9,1	98,5
	60-	8	1,5	1,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



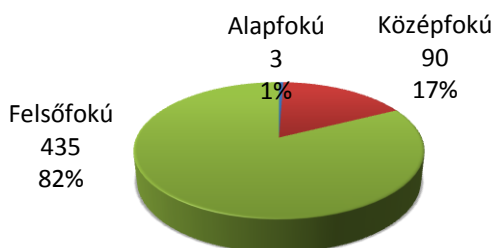
A megkérdezett lakhelye

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Főváros	146	27,7	27,7	27,7
	Megyei jogú város	159	30,1	30,1	57,8
	Város	123	23,3	23,3	81,1
	Falu	100	18,9	18,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



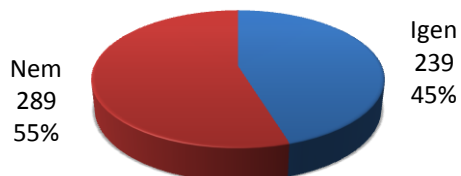
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Alapfokú	3	,6	,6	,6
	Középfokú	90	17,0	17,0	17,6
	Felsőfokú	435	82,4	82,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



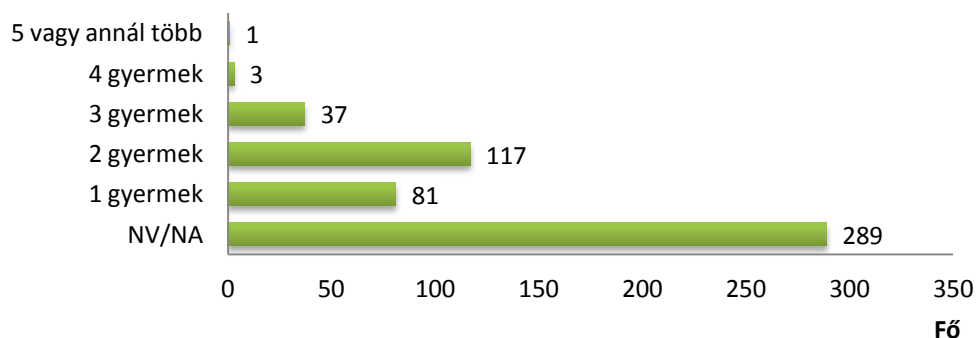
A megkérdezettnek van-e gyermeke

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen	239	45,3	45,3	45,3
	Nem	289	54,7	54,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Gyermekek száma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	289	54,7	54,7	54,7
	1 gyermek	81	15,3	15,3	70,1
	2 gyermek	117	22,2	22,2	92,2
	3 gyermek	37	7,0	7,0	99,2
	4 gyermek	3	,6	,6	99,8
	5 vagy annál több	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A megkérdezett egy háztartásban él...

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	200	37,9	37,9	37,9
	Élettársal/Férjjel	328	62,1	62,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett egy háztartásban él...

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	328	62,1	62,1	62,1
	Gyere(ke)kkel	200	37,9	37,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett egyedül él

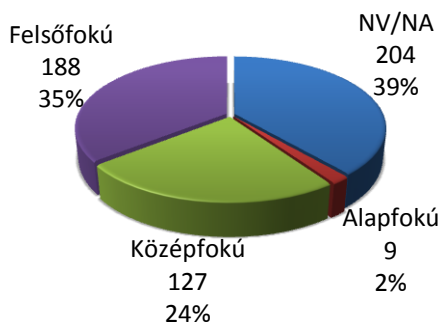
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	450	85,2	85,2	85,2
	Igen	78	14,8	14,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett egy háztartásban él...

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	437	82,8	82,8	82,8
	Szülőkkel	49	9,3	9,3	92,0
	Testvérekkel	6	1,1	1,1	93,2
	Szülőkkel és testvérekkel	12	2,3	2,3	95,5
	Nagyszülőkkel, egyéb rokonokkal	8	1,5	1,5	97,0
	Barátokkal, lakótársakkal	16	3,0	3,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

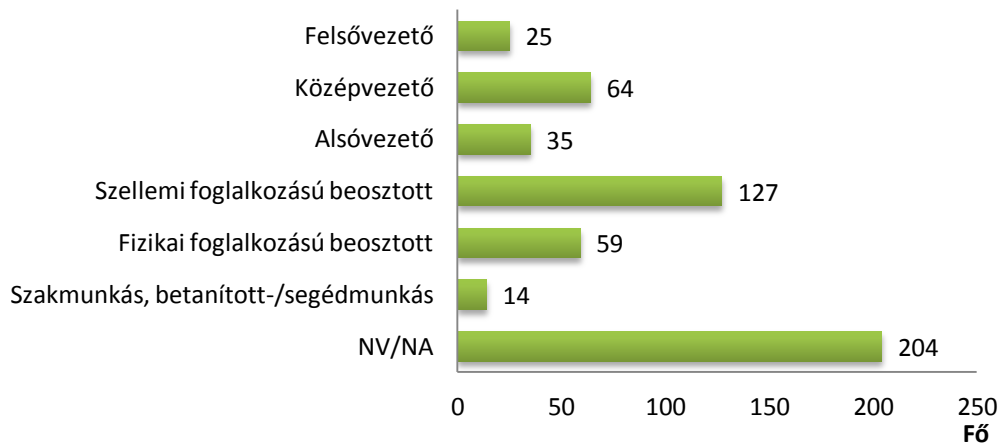
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
	NV/NA	204	38,6	38,6	38,6
	Alapfokú	9	1,7	1,7	40,3
	Középfokú	127	24,1	24,1	64,4
	Felsőfokú	188	35,6	35,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



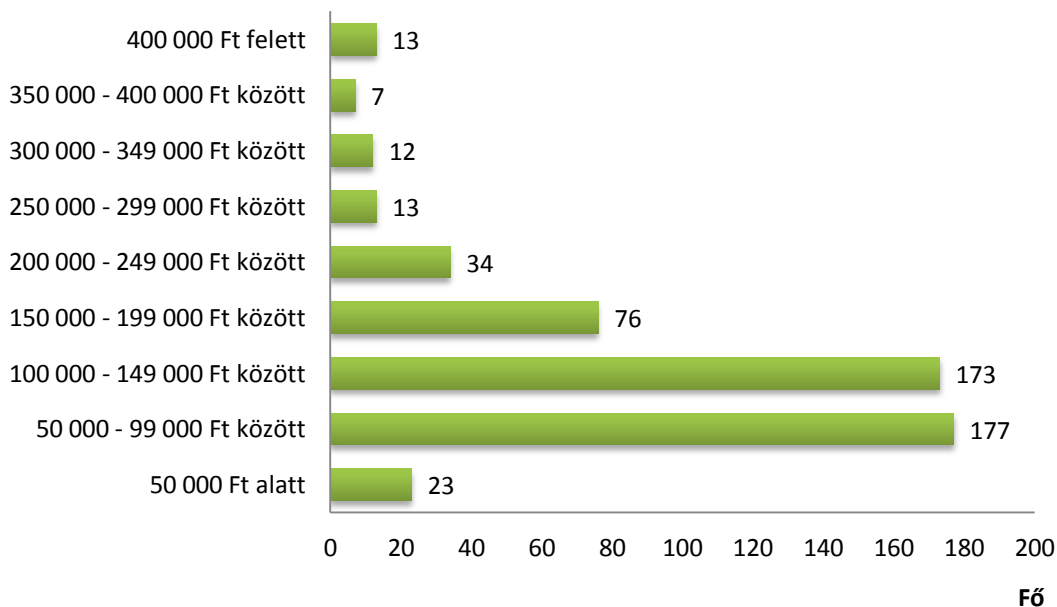
Az élettárs/házastárs beosztása

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	204	38,6	38,6	38,6
	Felsővezető	25	4,7	4,7	43,4
	Középvezető	64	12,1	12,1	55,5
	Alsóvezető	35	6,6	6,6	62,1
	Szellemi foglalkozású beosztott	127	24,1	24,1	86,2
	Fizikai foglalkozású beosztott	59	11,2	11,2	97,3
	Szaktanácsadók, segédmunkások	14	2,7	2,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

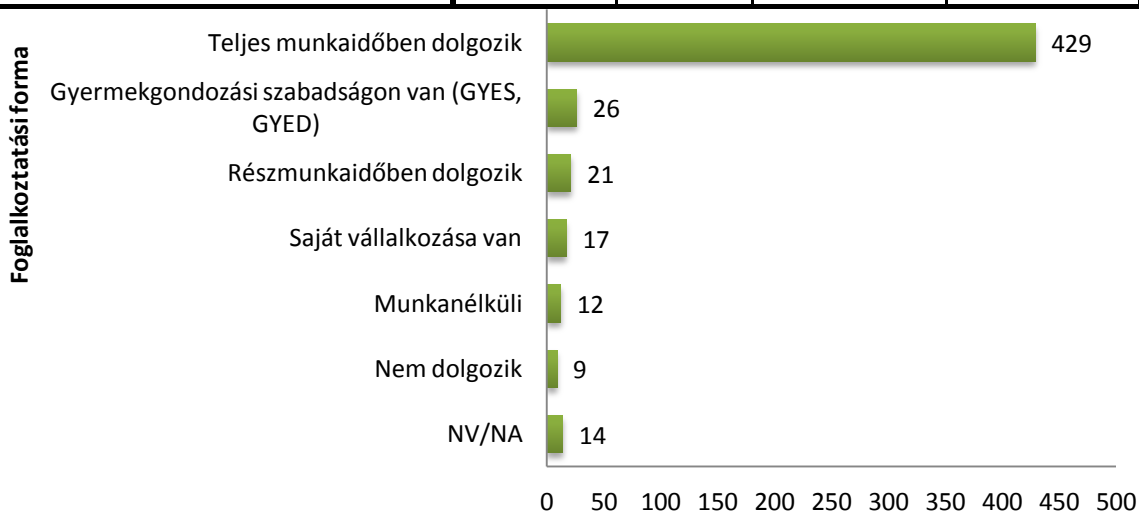
	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes 50 000 Ft alatt	23	4,4	4,4	4,4
50 000 - 99 000 Ft között	177	33,5	33,5	37,9
100 000 - 149 000 Ft között	173	32,8	32,8	70,6
150 000 - 199 000 Ft között	76	14,4	14,4	85,0
200 000 - 249 000 Ft között	34	6,4	6,4	91,5
250 000 - 299 000 Ft között	13	2,5	2,5	93,9
300 000 - 349 000 Ft között	12	2,3	2,3	96,2
350 000 - 400 000 Ft között	7	1,3	1,3	97,5
400 000 Ft felett	13	2,5	2,5	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



2. Nők a munka világában – Munkavállalás

A megkérdezett foglalkoztatási formája

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	14	2,7	2,7	2,7
	Teljes munkaidőben dolgozik	429	81,3	81,3	83,9
	Részmunkaidőben dolgozik	21	4,0	4,0	87,9
	Saját vállalkozása van	17	3,2	3,2	91,1
	Munkanélküli	12	2,3	2,3	93,4
	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)	26	4,9	4,9	98,3
	Nem dolgozik	9	1,7	1,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



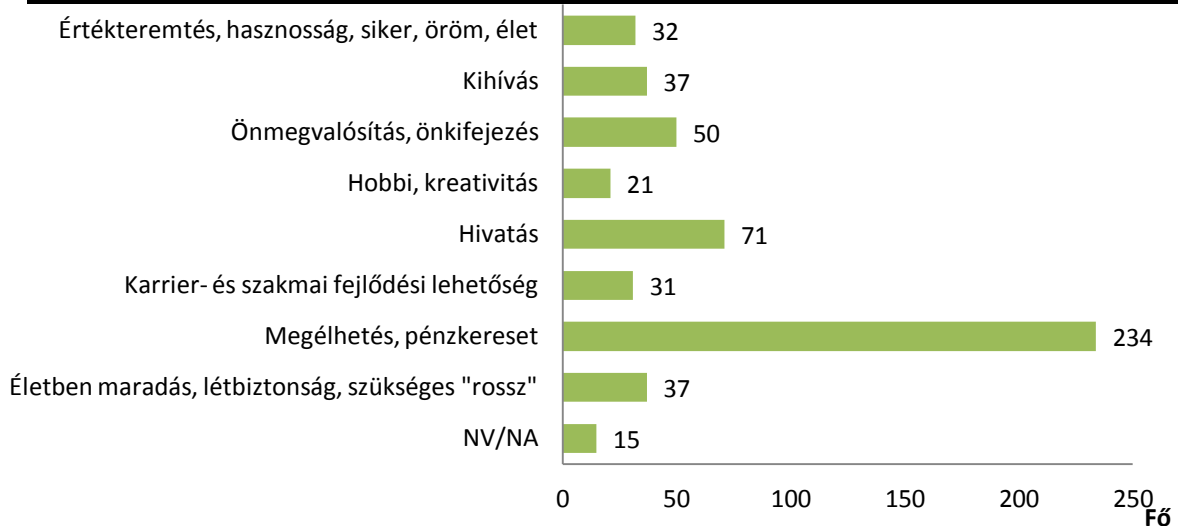
Fő

A megkérdezett foglalkoztatási formája (egyéb)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	516	97,7	97,7	97,7
	Főállásban és másodállásban is dolgozik	2	,4	,4	98,1
	Hallgató	1	,2	,2	98,3
	Szakmai gyakorlatot teljesítő hallgató	5	,9	,9	99,2
	Nyugdíjas, rokkantnyugdíjas	4	,8	,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

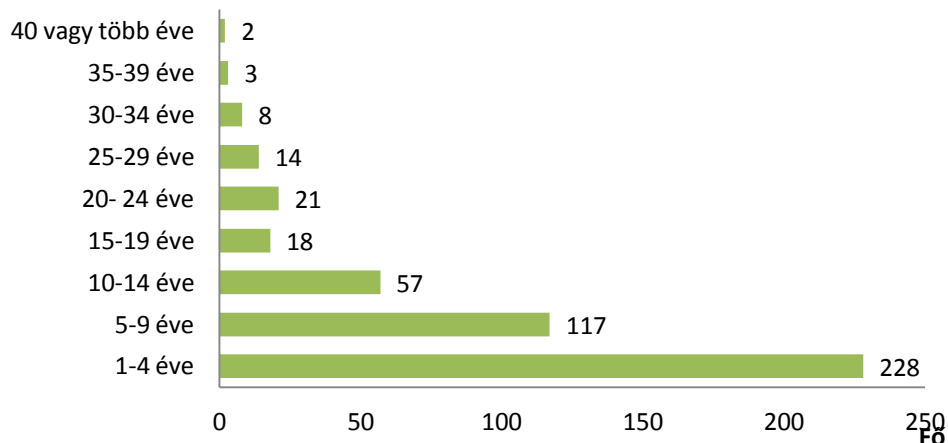
A munka szerepe a megkérdezett életében

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	15	2,8	2,8	2,8
	Életben maradás, létbiztonság, "rossz" szükséges	37	7,0	7,0	9,8
	Megélhetés, pénzkereset	234	44,3	44,3	54,2
	Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	31	5,9	5,9	60,0
	Hivatás	71	13,4	13,4	73,5
	Hobby, kreativitás	21	4,0	4,0	77,5
	Önmegvalósítás, önkifejezés	50	9,5	9,5	86,9
	Kihívás	37	7,0	7,0	93,9
	Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság,	32	6,1	6,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



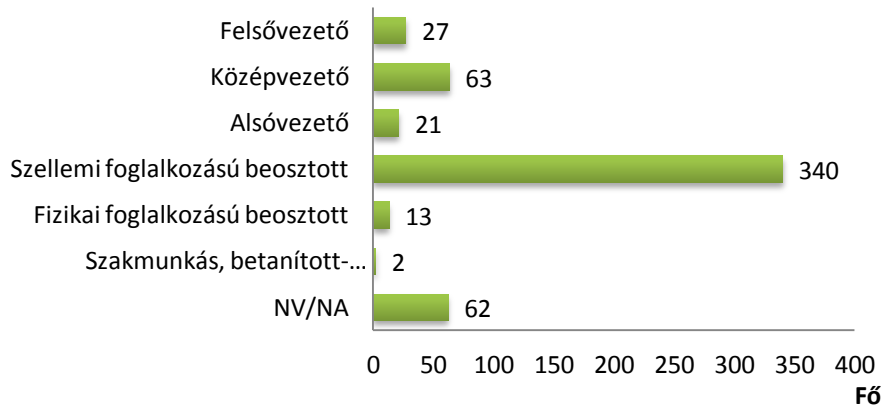
A megkérdezett mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	60	11,4	11,4	11,4
	1-4 éve	228	43,2	43,2	54,5
	5-9 éve	117	22,2	22,2	76,7
	10-14 éve	57	10,8	10,8	87,5
	15-19 éve	18	3,4	3,4	90,9
	20- 24 éve	21	4,0	4,0	94,9
	25-29 éve	14	2,7	2,7	97,5
	30-34 éve	8	1,5	1,5	99,1
	35-39 éve	3	,6	,6	99,6
	40 vagy több éve	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



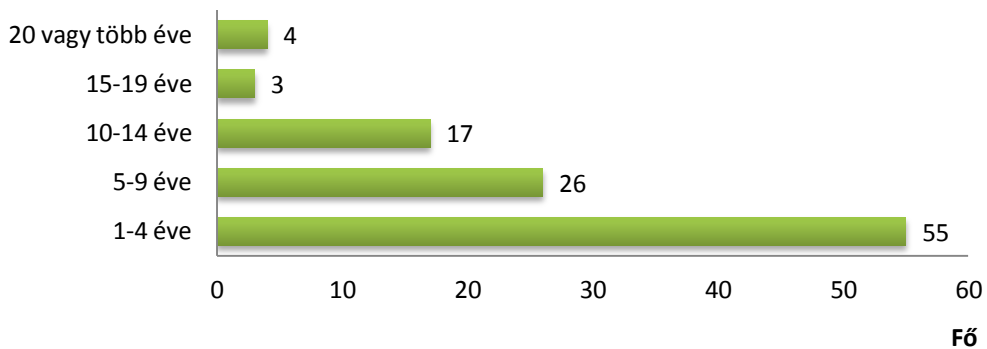
A megkérdezett beosztása

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	62	11,7	11,7	11,7
	Felsővezető	27	5,1	5,1	16,9
	Középvezető	63	11,9	11,9	28,8
	Alsóvezető	21	4,0	4,0	32,8
	Szellemi foglalkozású beosztott	340	64,4	64,4	97,2
	Fizikai foglalkozású beosztott	13	2,5	2,5	99,6
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



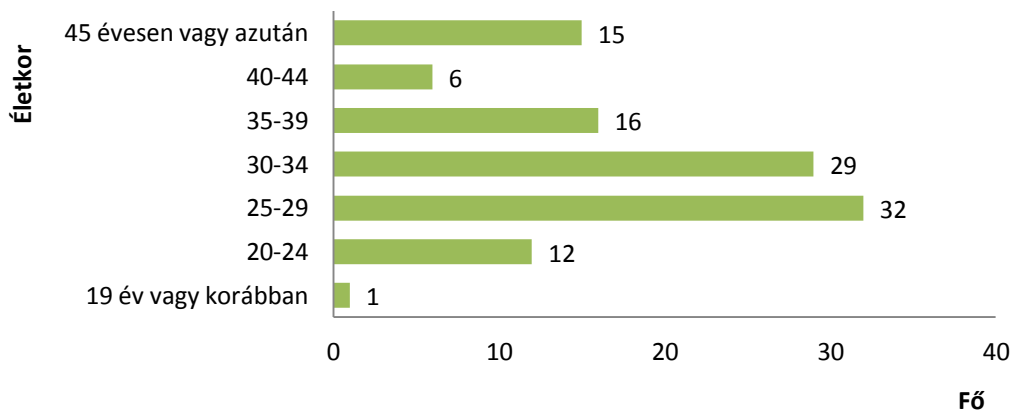
A megkérdezett vezető mióta töltik be a vezetői pozíciót

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	423	80,1	80,1	80,1
	1-4 éve	55	10,4	10,4	90,5
	5-9 éve	26	4,9	4,9	95,5
	10-14 éve	17	3,2	3,2	98,7
	15-19 éve	3	,6	,6	99,2
	20 vagy több éve	4	,8	,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



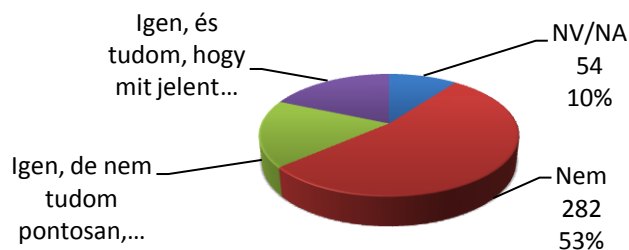
A vezetői pozícióba kerülés életkora

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	417	79,0	79,0	79,0
	19 év vagy korábban	1	,2	,2	79,2
	20-24	12	2,3	2,3	81,4
	25-29	32	6,1	6,1	87,5
	30-34	29	5,5	5,5	93,0
	35-39	16	3,0	3,0	96,0
	40-44	6	1,1	1,1	97,2
	45 évesen vagy azután	15	2,8	2,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A megkérdezett ismeri-e az üvegplafon-jelenséget

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	54	10,2	10,2	10,2
	Nem	282	53,4	53,4	63,6
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	94	17,8	17,8	81,4
	Igen, és tudom, hogy mit jelent	98	18,6	18,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

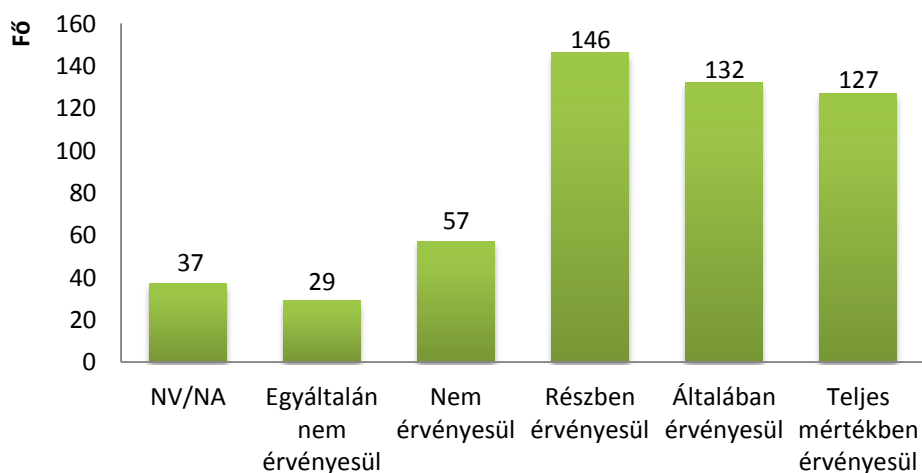


Az üveglafon érvényesülése a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	152	28,8	28,8	28,8
	Egyáltalán nem érvényesül	106	20,1	20,1	48,9
	Nem érvényesül	72	13,6	13,6	62,5
	Részben érvényesül	107	20,3	20,3	82,8
	Általában érvényesül	53	10,0	10,0	92,8
	Teljes mértékben érvényesül	38	7,2	7,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

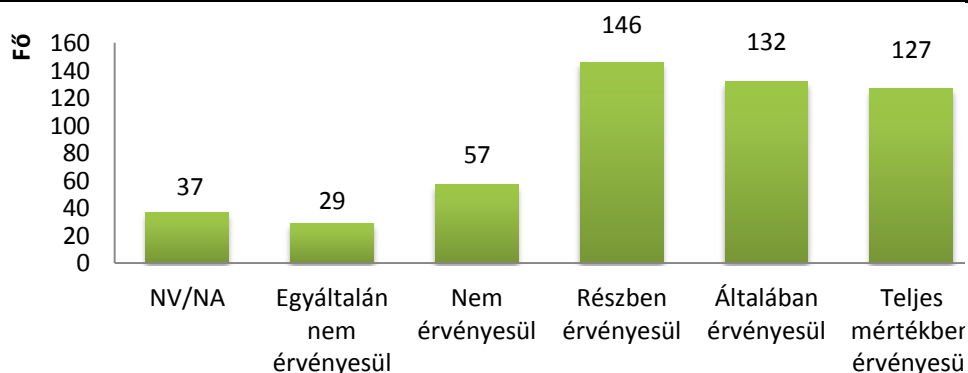
Az üveglafon érvényesülése a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	430	81,4	81,4	81,4
	Egyáltalán nem érvényesül	27	5,1	5,1	86,6
	Nem érvényesül	23	4,4	4,4	90,9
	Részben érvényesül	25	4,7	4,7	95,6
	Általában érvényesül	18	3,4	3,4	99,1
	Teljes mértékben érvényesül	5	,9	,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



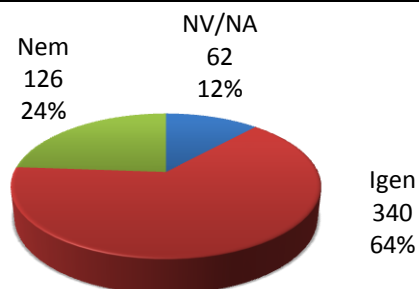
Az esélyegyenlőség érvényesülése összességében a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Egyáltalán nem érvényesül	29	5,5	5,5	12,5
	Nem érvényesül	57	10,8	10,8	23,3
	Részben érvényesül	146	27,7	27,7	50,9
	Általában érvényesül	132	25,0	25,0	75,9
	Teljes mértékben érvényesül	127	24,1	24,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	62	11,7	11,7	11,7
	Igen	340	64,4	64,5	76,1
	Nem	126	23,9	23,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A megfelelő jövedelem a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	388	73,5	73,5	73,5
	Igen	140	26,5	26,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A kompetenciáknak megfelelő munka a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	367	69,5	69,5	69,5
	Igen	161	30,5	30,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A jó kapcsolat a vezetővel a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	330	62,5	62,5	62,5
	Igen	198	37,5	37,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A jó kapcsolat a munkatársakkal a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	262	49,6	49,6	49,6
	Igen	266	50,4	50,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megfelelő munkakörülmények a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	331	62,7	62,7	62,7
	Igen	197	37,3	37,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A jó szervezeti kultúra a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	461	87,3	87,3	87,3
	Igen	67	12,7	12,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A karrierlehetőség a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	482	91,3	91,3	91,3
	Igen	46	8,7	8,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az érdekes, változatos munka a munkahellyel való elégedettség fő oka

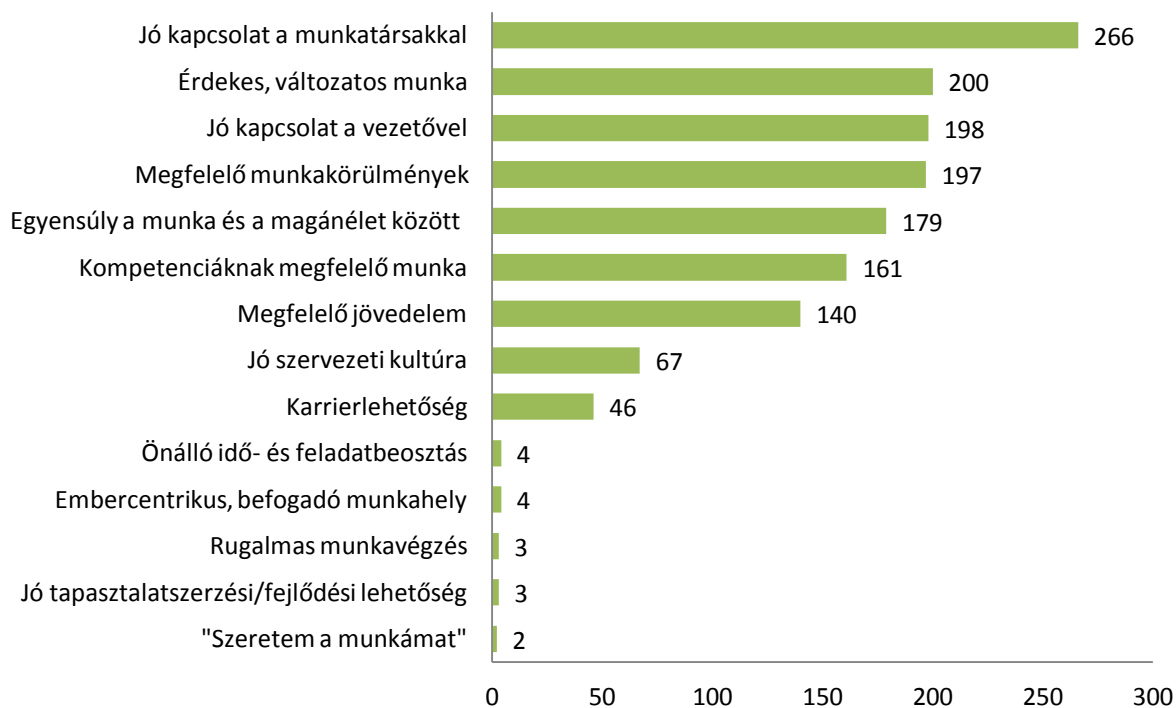
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	328	62,1	62,1	62,1
	Igen	200	37,9	37,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Egyensúly a munka és a magánélet között a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	349	66,1	66,1	66,1
	Igen	179	33,9	33,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Egyéb tényezők, amelyek miatt elégedett a munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	512	97,0	97,0	97,0
	Embercentrikus, befogadó munkahely	4	,8	,8	97,7
	Önálló idő- és feladatbeosztás	4	,8	,8	98,5
	Jó tapasztalatszerzési/fejlődési lehetőség	3	,6	,6	99,1
	Rugalmas munkavégzés	3	,6	,6	99,6
	"Szeretem a munkámat"	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Fő

A nem kompetenciáknak megfelelő munka a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	474	89,8	89,8	89,8
	Igen	54	10,2	10,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A kevés jövedelem a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	445	84,3	84,3	84,3
	Igen	83	15,7	15,7	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A vezetői hibák a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	457	86,6	86,6	86,6
	Igen	71	13,4	13,4	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A vezetővel való kapcsolat a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	495	93,8	93,8	93,8
	Igen	33	6,3	6,3	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A munkatársakkal való kapcsolat a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	512	97,0	97,0	97,0
	Igen	16	3,0	3,0	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A munkakörülmények a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	493	93,4	93,4	93,4
	Igen	35	6,6	6,6	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A munkaszervezés a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	474	89,8	89,8	89,8
	Igen	54	10,2	10,2	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A műszakrend, munkaidőre vonatkozó problémák a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	511	96,8	96,8	96,8
	Igen	17	3,2	3,2	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A szervezeti kultúra a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	498	94,3	94,3	94,3
	Igen	30	5,7	5,7	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A motiváció hiánya a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	468	88,6	88,6	88,6
	Igen	60	11,4	11,4	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A munkafeladat terhelő hatásai (monotónia, stressz, koncentráció hiánya) a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	495	93,8	93,8	93,8
	Igen	33	6,3	6,3	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A nem megfelelő beillesztés a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

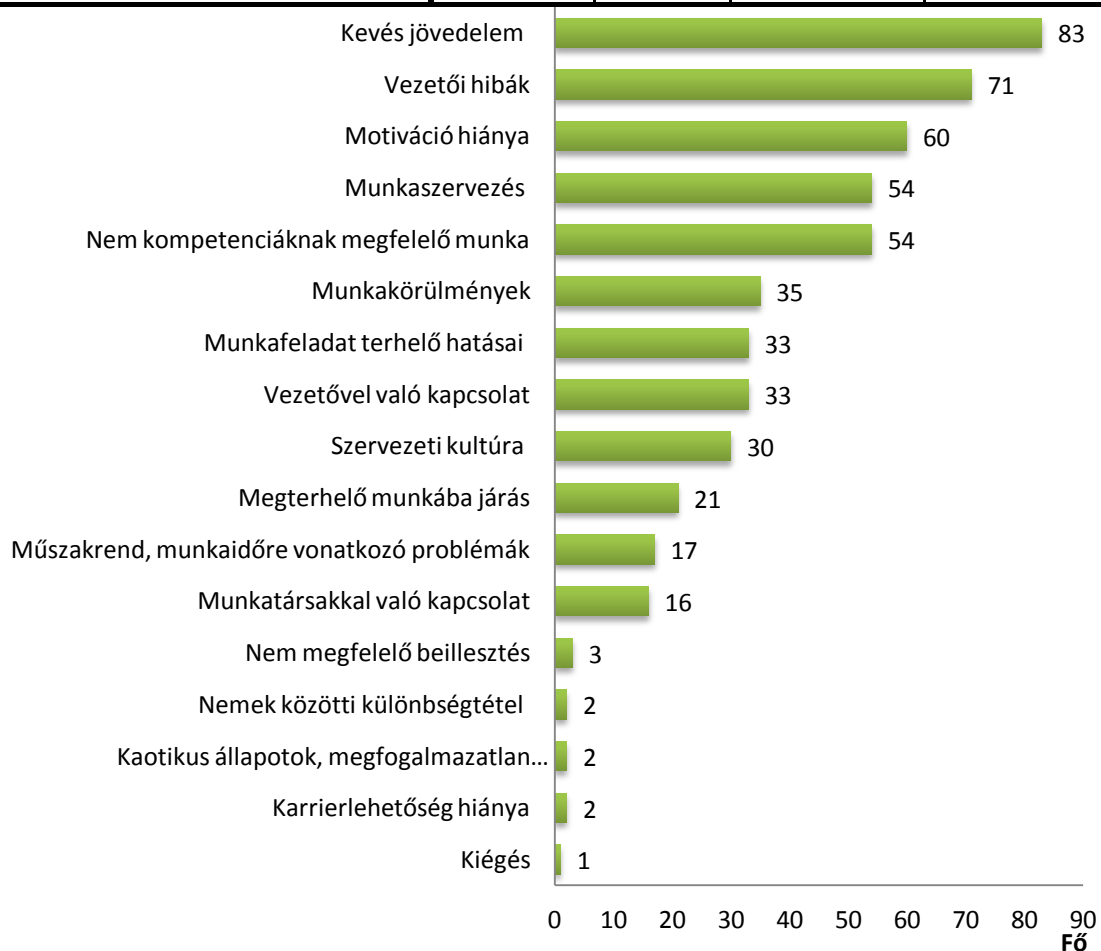
		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	525	99,4	99,4	99,4
	Igen	3	,6	,6	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

A megterhelő munkába járás a munkahellyel való elégedetlenség fő oka

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	Nincs kiválasztva	507	96,0	96,0	96,0
	Igen	21	4,0	4,0	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	

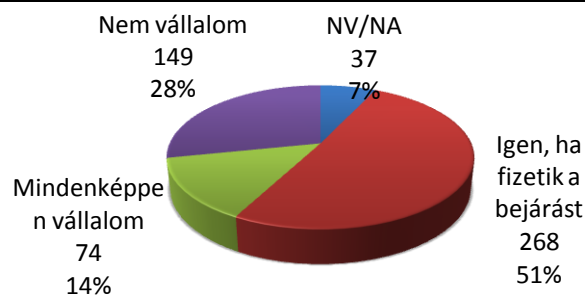
Egyéb tényezők, melyek a munkahellyel való elégedetlenséget okozzák

		Gyakor iság	Száz alék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvé nyes	NV/NA	521	98,7	98,7	98,7
	Karrierlehetőség hiánya	2	,4	,4	99,1
	Kiegészés	1	,2	,2	99,2
	Kaotikus állapotok, megfogalmazatlan szervezeti célok	2	,4	,4	99,6
	Nemek közötti különbségtétel (bér, teljesítményelvárás)	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100, 0	100,0	



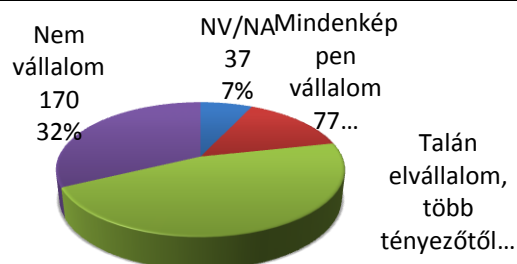
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Igen, ha fizetik a bejárást	268	50,8	50,8	57,8
	Mindenképpen vállalom	74	14,0	14,0	71,8
	Nem vállalom	149	28,2	28,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Mindenképpen vállalom	77	14,6	14,6	21,6
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	244	46,2	46,2	67,8
	Nem vállalom	170	32,2	32,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



3. Nők a munka világában – Háztartási munkamegosztás

A bevásárlás kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	36	6,8	6,8	6,8
	Mindig a férfi feladata	1	,2	,2	7,0
	Általában a nő feladata	106	20,1	20,1	27,1
	Általában a férfi feladata	6	1,1	1,1	28,2
	Megosztva	378	71,6	71,6	99,8
	Valaki más feladata	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A kisebb napi takarítások kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	89	16,9	16,9	16,9
	Általában a nő feladata	216	40,9	40,9	57,8
	Általában a férfi feladata	1	,2	,2	58,0
	Megosztva	222	42,0	42,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A nagytakarítás kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	132	25,0	25,0	25,0
	Általában a nő feladata	147	27,8	27,8	52,8
	Megosztva	236	44,7	44,7	97,5
	Valaki más feladata	13	2,5	2,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A kisebb javítások a házban, a ház körül kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	11	2,1	2,1	2,1
	Mindig a férfi feladata	100	18,9	18,9	21,0
	Általában a nő feladata	2	,4	,4	21,4
	Általában a férfi feladata	321	60,8	60,8	82,2
	Megosztva	87	16,5	16,5	98,7
	Valaki más feladata	7	1,3	1,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A gyermekek közösségbe vitele (bölcsőde, óvoda, iskola) kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	27	5,1	5,1	5,1
	Általában a nő feladata	65	12,3	12,3	17,4
	Általában a férfi feladata	3	,6	,6	18,0
	Megosztva	418	79,2	79,2	97,2
	Valaki más feladata	15	2,8	2,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Foglalkozás/tanulás a gyerekekkel kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

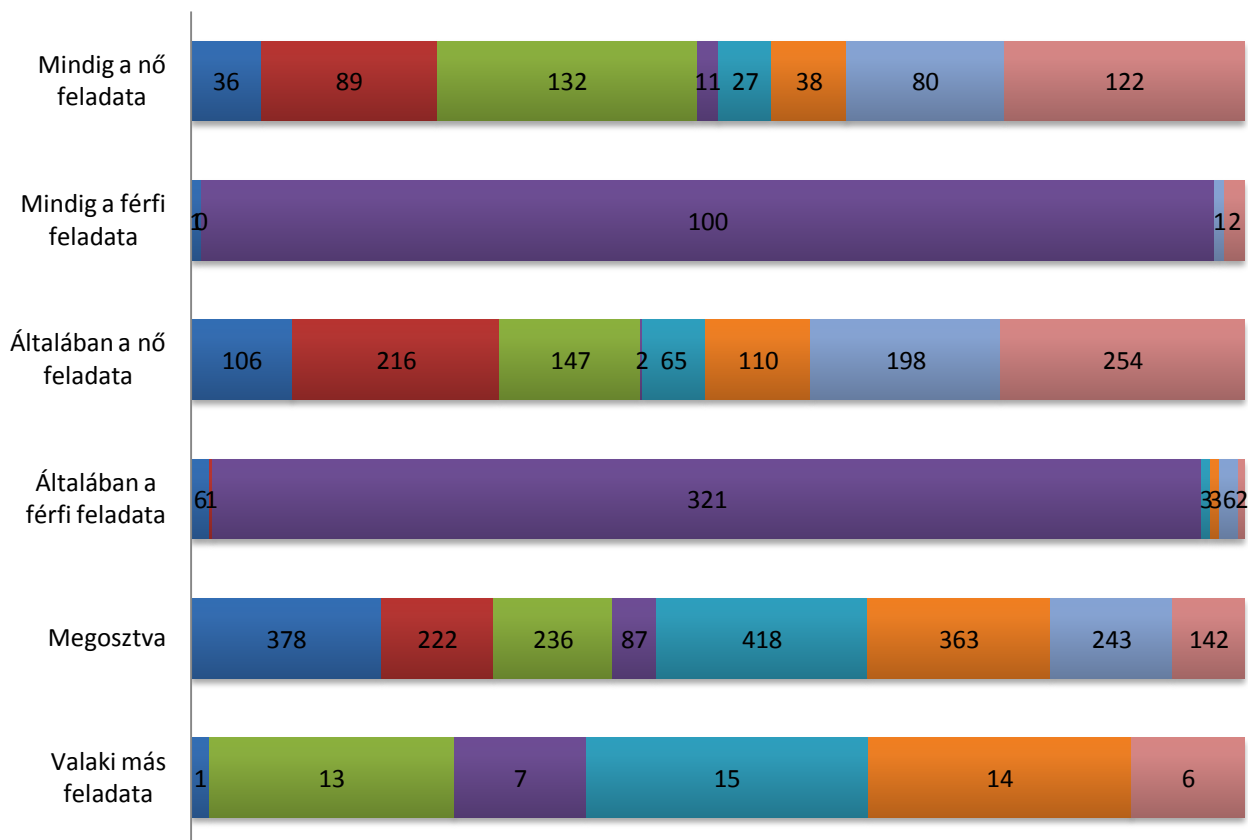
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	38	7,2	7,2	7,2
	Általában a nő feladata	110	20,8	20,8	28,0
	Általában a férfi feladata	3	,6	,6	28,6
	Megosztva	363	68,8	68,8	97,3
	Valaki más feladata	14	2,7	2,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A reggeli-, vacsorakészítés kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	80	15,2	15,2	15,2
	Mindig a férfi feladata	1	,2	,2	15,3
	Általában a nő feladata	198	37,5	37,5	52,8
	Általában a férfi feladata	6	1,1	1,1	54,0
	Megosztva	243	46,0	46,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az ebédkészítés kinek a feladata a megkérdezett háztartásában

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Mindig a nő feladata	122	23,1	23,1	23,1
	Mindig a férfi feladata	2	,4	,4	23,5
	Általában a nő feladata	254	48,1	48,1	71,6
	Általában a férfi feladata	2	,4	,4	72,0
	Megosztva	142	26,9	26,9	98,9
	Valaki más feladata	6	1,1	1,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Fő

- Bevásárlás
- Kisebb napi takarítások
- Nagytakarítás
- Kisebb javítások a házban, a ház körü
- Gyermek közösségbe vitele (bölcsőde, óvoda, iskola)
- Foglalkozás/tanulás a gyerekekkel
- Reggeli-, vacsorakészítés
- Ebédkészítés

Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	1	,2	,2	,2
	,000	136	25,8	25,8	25,9
	1-24	110	20,8	20,8	46,8
	25-49	186	35,2	35,2	82,0
	50,000	70	13,3	13,3	95,3
	51-74	17	3,2	3,2	98,5
	75-99	6	1,1	1,1	99,6
	100,000	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	1	,2	,2	,2
	1-24	15	2,8	2,8	3,0
	25-49	57	10,8	10,8	13,8
	50,000	105	19,9	19,9	33,7
	51-74	181	34,3	34,3	68,0
	75-99	113	21,4	21,4	89,4
	100,000	56	10,6	10,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett gyereke(i)nek részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)

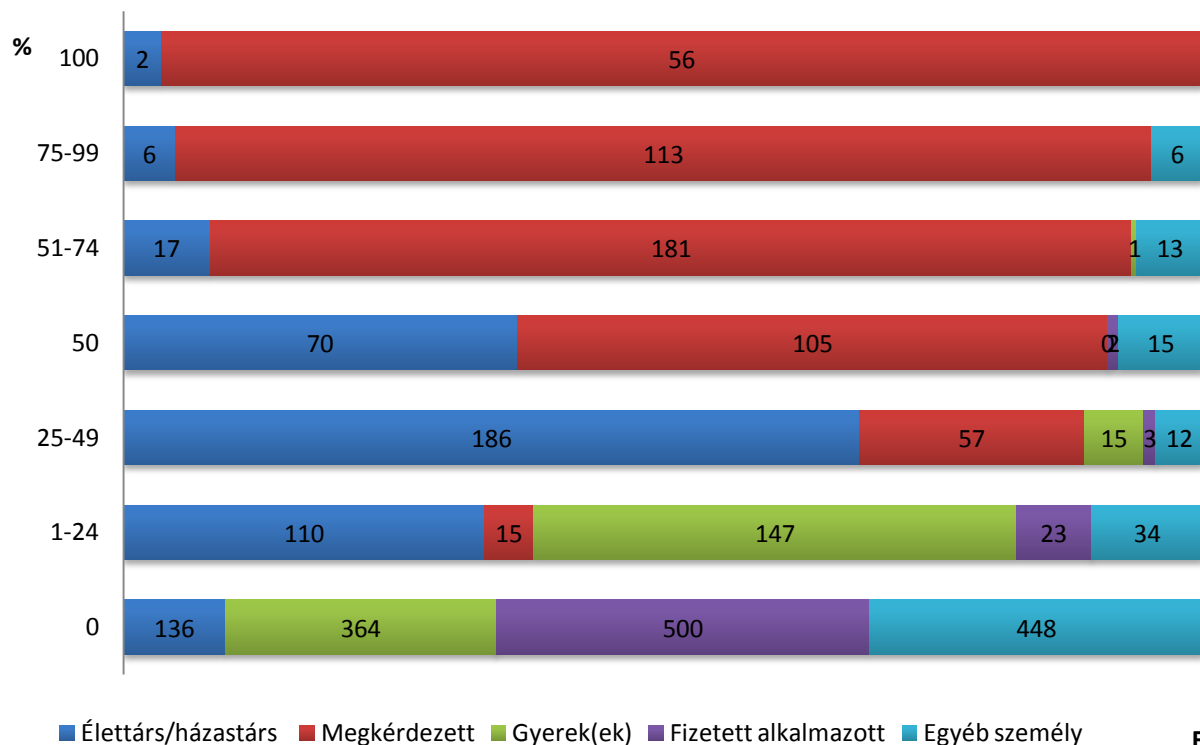
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	1	,2	,2	,2
	,000	364	68,9	68,9	69,1
	1-24	147	27,8	27,8	97,0
	25-49	15	2,8	2,8	99,8
	51-74	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Fizetett alkalmazott (babsitter, bejárónő stb) részvétele a háztartási feladatok elvégzésében a megkérdezett családjában (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	,0	500	94,7	94,7	94,7
	1-24	23	4,4	4,4	99,1
	25-49	3	,6	,6	99,6
	50,0	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Egyéb személy részvétele a háztartási feladatok elvégzésében a megkérdezett családjában (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	,0	448	84,8	84,8	84,8
	1-24	34	6,4	6,4	91,3
	25-49	12	2,3	2,3	93,6
	50,0	15	2,8	2,8	96,4
	51-74	13	2,5	2,5	98,9
	75-99	6	1,1	1,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



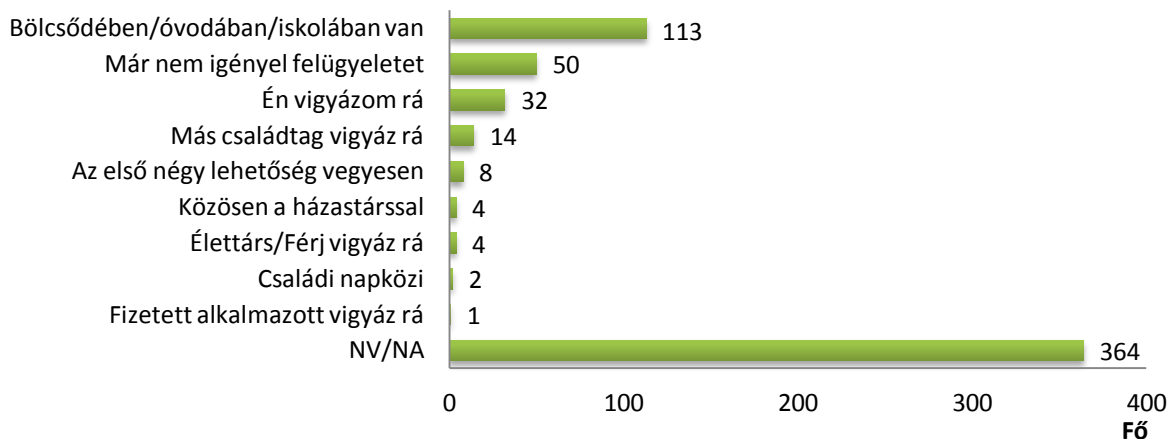
Fő

A gyermekfelügyelet megoldása

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	364	68,9	68,9	68,9
	Én vigyázom rá	32	6,1	6,1	75,0
	Élettárs/Férj vigyáz rá	4	,8	,8	75,8
	Más családtag vigyáz rá	14	2,7	2,7	78,4
	Bölcsődében/óvodában/iskolában van	113	21,4	21,4	99,8
	Fizetett alkalmazott vigyáz rá	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A gyermekfelügyelet megoldása (egyéb)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	464	87,9	87,9	87,9
	Közösen a házastárssal	4	,8	,8	88,6
	Az első négy lehetőség vegyesen	8	1,5	1,5	90,2
	Családi napközi	2	,4	,4	90,5
	Már nem igényel felügyeletet	50	9,5	9,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

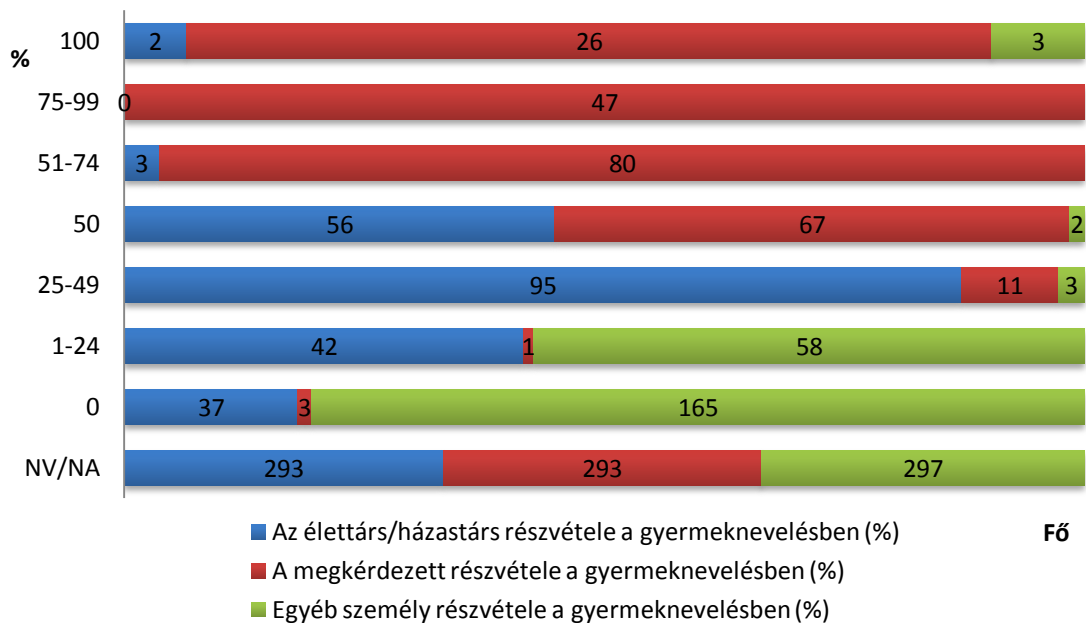
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	293	55,5	55,5	55,5
	,00	37	7,0	7,0	62,5
	1-24	42	8,0	8,0	70,5
	25-49	95	18,0	18,0	88,4
	50,00	56	10,6	10,6	99,1
	51-74	3	,6	,6	99,6
	100,00	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	293	55,5	55,5	55,5
	,00	3	,6	,6	56,1
	1-24	1	,2	,2	56,3
	25-49	11	2,1	2,1	58,3
	50,00	67	12,7	12,7	71,0
	51-74	80	15,2	15,2	86,2
	75-99	47	8,9	8,9	95,1
	100,00	26	4,9	4,9	100,0
Összesen	528	100,0	100,0		

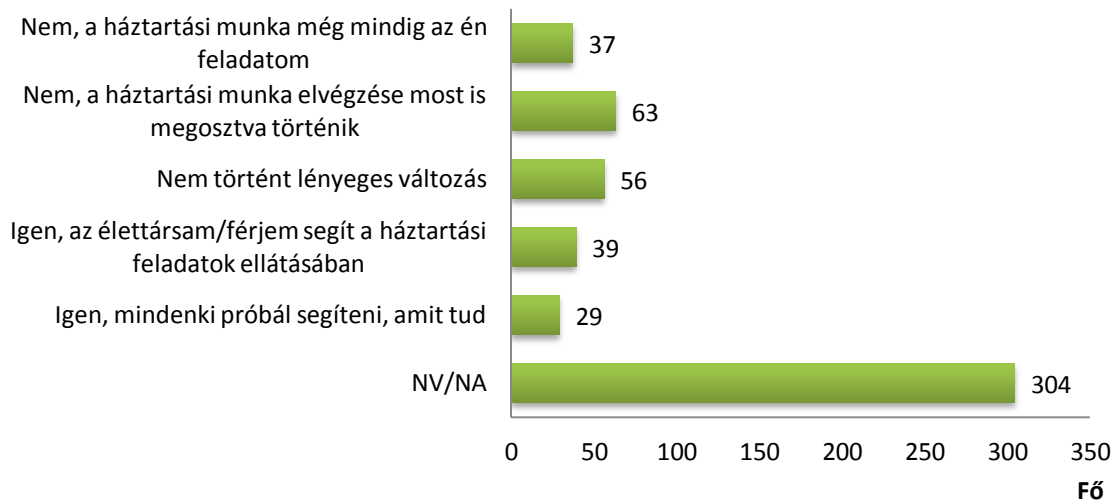
Egyéb személy részvétele a gyermeknevelésben (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	297	56,3	56,3	56,3
	,00	165	31,3	31,3	87,5
	1-24	58	11,0	11,0	98,5
	25-49	3	,6	,6	99,1
	50,00	2	,4	,4	99,4
	100,00	3	,6	,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A gyermekvállalás óta a háztartási munkamegosztás változott-e a családban

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	304	57,6	57,6	57,6
	Igen, mindenki próbál segíteni, amit tud	29	5,5	5,5	63,1
	Igen, az élettársam/férjem segít a háztartási feladatok ellátásában	39	7,4	7,4	70,5
	Nem történt lényeges változás	56	10,6	10,6	81,1
	Nem, a háztartási munka elvégzése most is megosztva történik	63	11,9	11,9	93,0
	Nem, a háztartási munka még mindig az én feladatom	37	7,0	7,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

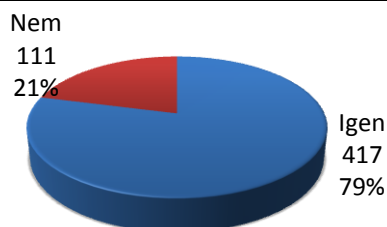


A gyermekvállalás óta a háztartási munkamegosztás változása (egyéb)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	521	98,7	98,7	98,7
	Egyedül neveltem a gyerekeket, elváltam	6	1,1	1,1	99,8
	Külső segítséget igénybe vétele is jellemző	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

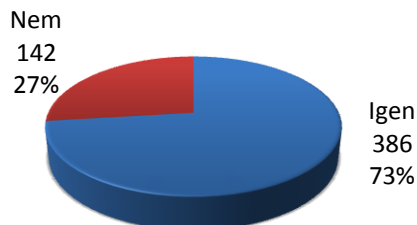
Van-e bölcsődei ellátási lehetőség a megkérdezett lakóhelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Igen	417	79,0	79,0	79,0
	Nem	111	21,0	21,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Van-e családi napközi ellátási lehetőség a megkérdezett lakóhelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Igen	386	73,1	73,1	73,1
	Nem	142	26,9	26,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



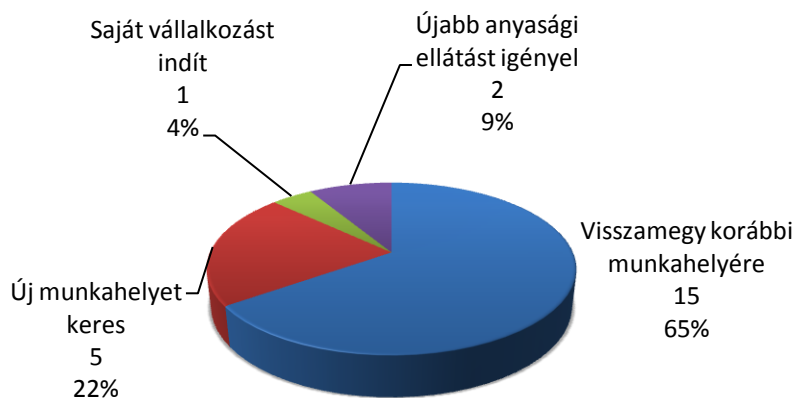
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	3	,6	,6	95,8
	Igen, alkalmanként	4	,8	,8	96,6
	Nem	18	3,4	3,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A jövőre vonatkozó elképzelések a jelenlegi gyermekgondozási ellátás után

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	505	95,6	95,6	95,6
	Visszamegy korábbi munkahelyére	15	2,8	2,8	98,5
	Új munkahelyet keres	5	,9	,9	99,4
	Saját vállalkozást indít	1	,2	,2	99,6
	Újabb anyasági ellátást igényel	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

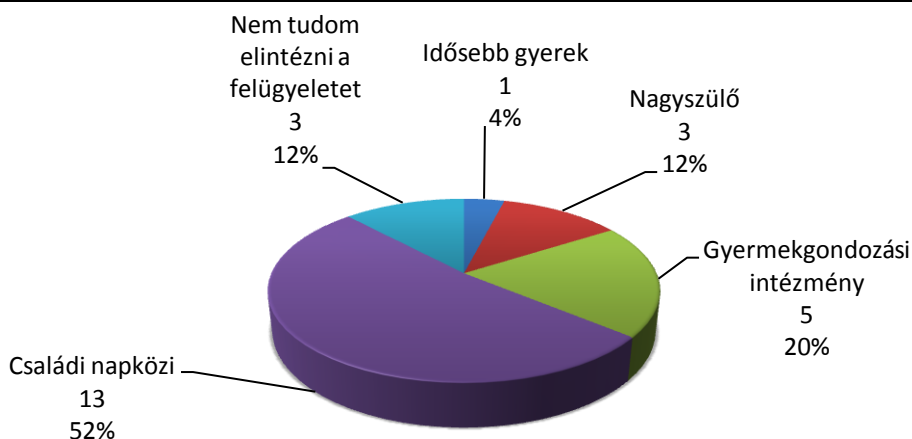


A jövőre vonatkozó egyéb elképzelések a jelenlegi gyermekgondozási ellátás után

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	528	100,0	100,0	100,0

Munkába való visszatérés után a gyermekfelügyelet kire hárul

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Idősebb gyerek	1	,2	,2	95,5
	Nagyszülő	3	,6	,6	96,0
	Gyermekgondozási intézmény	5	,9	,9	97,0
	Családi napközi	13	2,5	2,5	99,4
	Nem tudom elintézni a felügyeletet	3	,6	,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Munkába való visszatérés utáni gyermekfelügyelet kire hárul (egyéb)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	528	100,0	100,0	100,0

A gyermek elhelyezését illetően a probléma, hogy nincs bölcsőde/óvoda/iskola a közelben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	528	100,0	100,0	100,0

A gyermek elhelyezését illetően a probléma, hogy a bölcsődében/óvodában nincs elég férőhely

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	528	100,0	100,0	100,0

A gyermek elhelyezését illetően a probléma, hogy a bölcsőde/óvoda nyitva tartási ideje nem összeegyeztethető a munkaidővel

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	528	100,0	100,0	100,0

A gyermek elhelyezését illetően a probléma, hogy a munkahely és a bölcsőde/óvoda/iskola közötti közlekedés nem megoldott

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék

A gyermek elhelyezését illetően a probléma, hogy magasak a más típusú gyermekfelügyelet (magánintézmények, családi napközi, babysitter) költségei

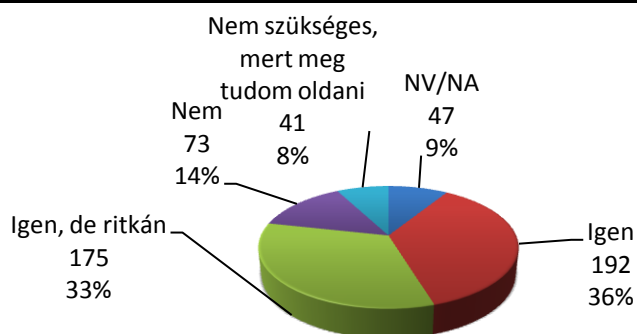
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	528	100,0	100,0	100,0

A gyermek elhelyezését illetően felmerülő egyéb probléma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	528	100,0	100,0	100,0

Családi okok miatt alakítható-e a megkérdezett munkaideje

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	47	8,9	8,9	8,9
	Igen	192	36,4	36,4	45,3
	Igen, de ritkán	175	33,1	33,1	78,4
	Nem	73	13,8	13,8	92,2
	Nem szükséges, mert meg tudom oldani	41	7,8	7,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

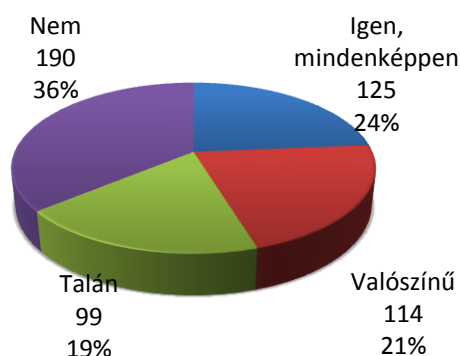


Családi okok miatt alakítható-e a megkérdezett munkaideje? (egyéb)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	527	99,8	99,8	99,8
	Szellemi szabadfoglalkozású vagyok	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Ha kedvezően változna a gyermektámogatási rendszer, vállalna-e (több) gyereket

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen, mindenképpen	125	23,7	23,7	23,7
	Valószínű	114	21,6	21,6	45,3
	Talán	99	18,8	18,8	64,0
	Nem	190	36,0	36,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Nők tervei gyermekgondozási szabadság után

	1999 (Lakatos, 2001b:56-63)	2002 (Frey, 2002 In Frey, 2005)	2010 (saját kutatás ²⁰⁶)
Visszamegy korábbi munkahelyére	36,2	34,8	57,7
(Más) munkahelyet keres	25,6	32,4	19,2
Vállalkozásba kezd	3,0	2,4	3,8
Várhatóan munkanélküli ellátásban részesül	6,6	2,8	-
Újabb gyermeket vállal	11,6	16,0	7,7
Otthon marad háztartásbeliként	17,0	11,6	-

Forrás: saját szerkesztés

4. Nők a munka világában – Családbarátság

Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Igen, teljes munkaidőben	521	98,7	98,7	98,7
Igen, részmunkaidőben	6	1,1	1,1	99,8
Ne dolgozzon	1	,2	,2	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Dolgozzon-e a nő, ha van olyan gyereke, aki még nem jár iskolába?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Igen, teljes munkaidőben	2	,4	,4	,4
Igen, részmunkaidőben	68	12,8	12,8	13,2
Igen, részmunkaidőben	344	64,9	64,9	78,1
Ne dolgozzon	116	21,9	21,9	100,0
Összesen	530	100,0	100,0	

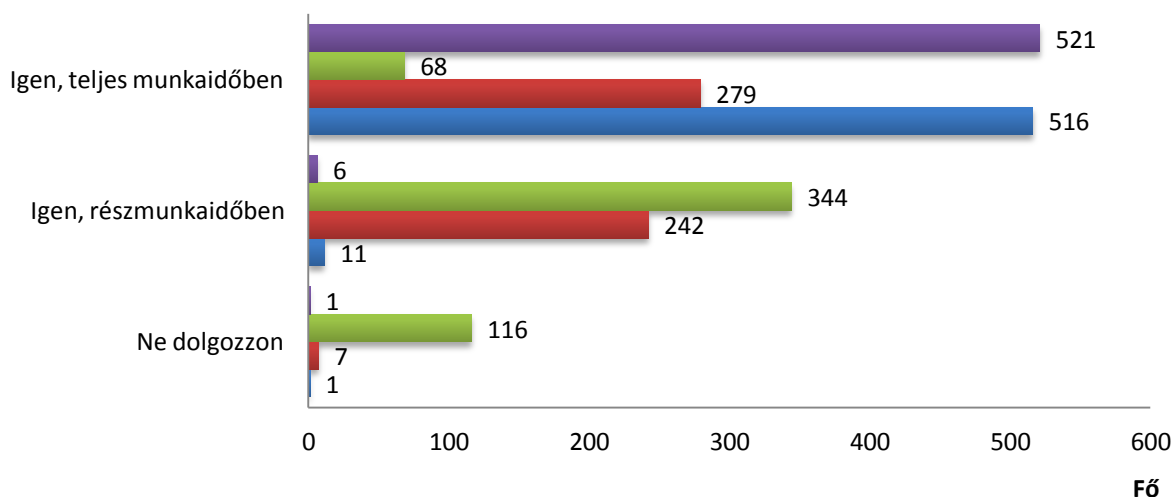
²⁰⁶ A számított értékek a 26, jelenleg gyermekgondozási szabadságon levő nők számára vetítve.

Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen, teljes munkaidőben	279	52,8	52,8	52,8
	Igen, részmunkaidőben	242	45,8	45,8	98,7
	Ne dolgozzon	7	1,3	1,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Dolgozzon-e a nő, ha a gyerekek már elkerültek otthonról?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Igen, teljes munkaidőben	516	97,7	97,7	97,7
	Igen, részmunkaidőben	11	2,1	2,1	99,8
	Ne dolgozzon	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



- Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke?
- Dolgozzon-e a nő, ha van olyan gyereke, aki még nem jár iskolába?
- Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?
- Dolgozzon-e a nő, ha a gyerekek már elkerültek otthonról?

A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	56	10,6	10,6	10,6
	Nem értek egyet	50	9,5	9,5	20,1
	Részben egyetértek	96	18,2	18,2	38,3
	Egyetértek	133	25,2	25,2	63,4
	Teljes mértékben egyetértek	193	36,6	36,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	51	9,7	9,7	9,7
	Nem értek egyet	77	14,6	14,6	24,2
	Részben egyetértek	152	28,8	28,8	53,0
	Egyetértek	131	24,8	24,8	77,8
	Teljes mértékben egyetértek	117	22,2	22,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az a helyes, ha a férj és a feleség is hozzájárul a családi jövedelemhez

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	5	,9	,9	,9
	Nem értek egyet	9	1,7	1,7	2,7
	Részben egyetértek	68	12,9	12,9	15,5
	Egyetértek	101	19,1	19,1	34,7
	Teljes mértékben egyetértek	345	65,3	65,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A férj feladata a pénzkérés, a feleség feladata a háztartás és a család ellátása

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	240	45,5	45,5	45,5
	Nem értek egyet	117	22,2	22,2	67,6
	Részben egyetértek	119	22,5	22,5	90,2
	Egyetértek	39	7,4	7,4	97,5
	Teljes mértékben egyetértek	13	2,5	2,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	127	24,1	24,1	24,1
	Nem értek egyet	95	18,0	18,0	42,0
	Részben egyetértek	121	22,9	22,9	65,0
	Egyetértek	86	16,3	16,3	81,3
	Teljes mértékben egyetértek	99	18,8	18,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A dolgozó anyja is van olyan jó anyja gyermekeinek, mint aki nem vállal munkát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	13	2,5	2,5	2,5
	Nem értek egyet	12	2,3	2,3	4,7
	Részben egyetértek	49	9,3	9,3	14,0
	Egyetértek	111	21,0	21,0	35,0
	Teljes mértékben egyetértek	343	65,0	65,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A nőknek nem kell társuk beleegyezését kérni ahhoz, hogy mire költsek keresetüket

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	77	14,6	14,6	14,6
	Nem értek egyet	60	11,4	11,4	25,9
	Részben egyetértek	141	26,7	26,7	52,7
	Egyetértek	112	21,2	21,2	73,9
	Teljes mértékben egyetértek	138	26,1	26,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A háztartási munka ugyanannyit ér, mint a fizetett munka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	27	5,1	5,1	5,1
	Nem értek egyet	48	9,1	9,1	14,2
	Részben egyetértek	96	18,2	18,2	32,4
	Egyetértek	133	25,2	25,2	57,6
	Teljes mértékben egyetértek	224	42,4	42,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	51	9,7	9,7	9,7
	Nem értek egyet	58	11,0	11,0	20,6
	Részben egyetértek	148	28,0	28,0	48,7
	Egyetértek	131	24,8	24,8	73,5
	Teljes mértékben egyetértek	140	26,5	26,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Egy nőnek fel kell adnia munkáját, ha ezt a családi élet és a gyermeknevelés megkívánja

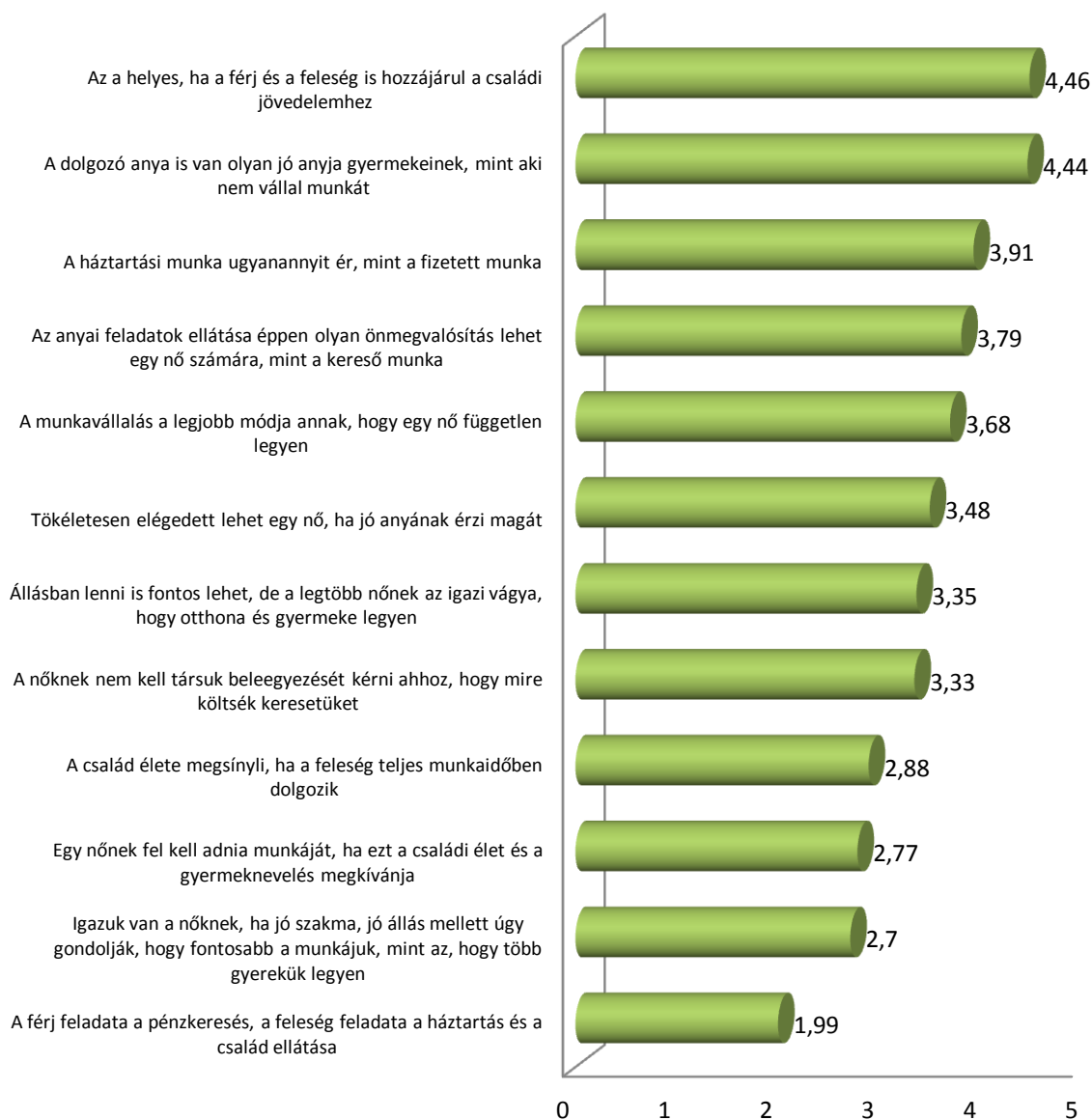
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	98	18,6	18,6	18,6
	Nem értek egyet	128	24,2	24,2	42,8
	Részben egyetértek	155	29,4	29,4	72,2
	Egyetértek	89	16,9	16,9	89,0
	Teljes mértékben egyetértek	58	11,0	11,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	24	4,5	4,5	4,5
	Nem értek egyet	61	11,6	11,6	16,1
	Részben egyetértek	124	23,5	23,5	39,6
	Egyetértek	113	21,4	21,4	61,0
	Teljes mértékben egyetértek	206	39,0	39,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen

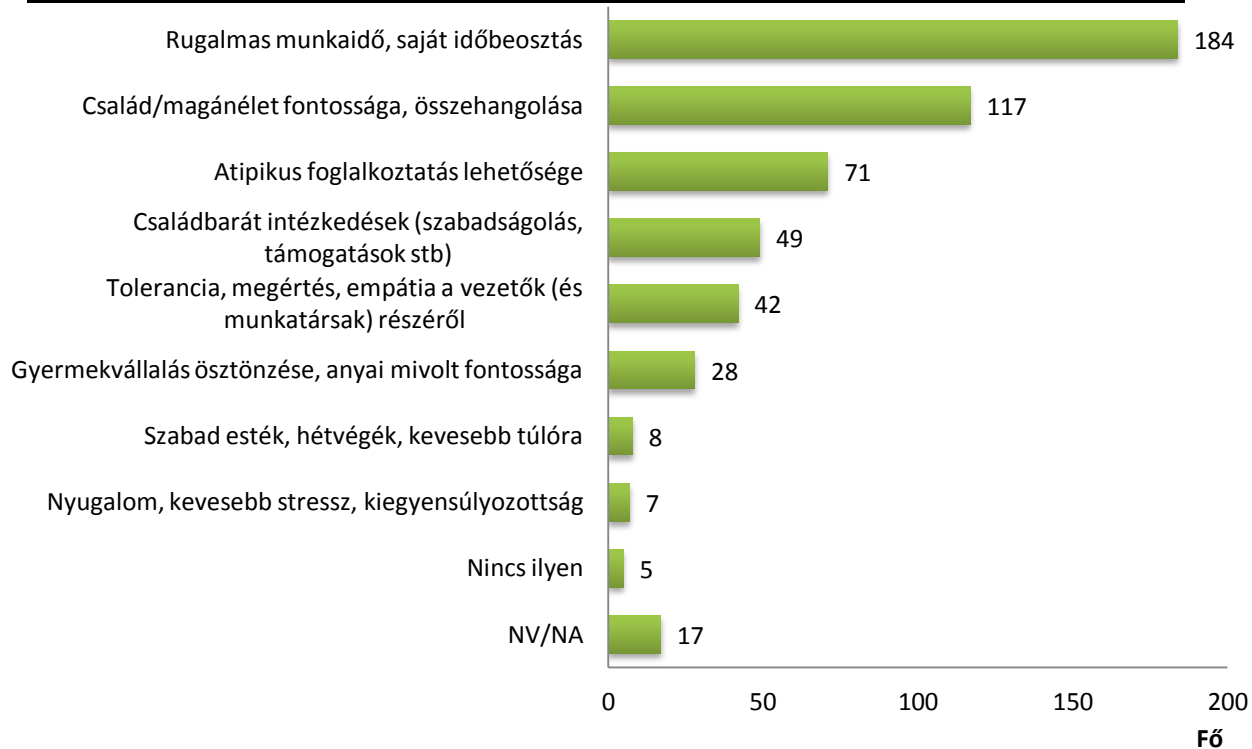
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem értek egyet	123	23,3	23,3	23,3
	Nem értek egyet	114	21,6	21,6	44,9
	Részben egyetértek	151	28,6	28,6	73,5
	Egyetértek	81	15,3	15,3	88,8
	Teljes mértékben egyetértek	59	11,2	11,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A "családbarát munkahely" jelentése a megkérdezett számára

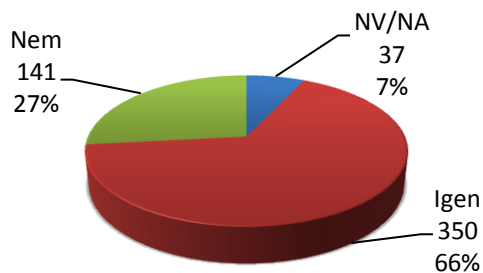
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	17	3,2	3,2	3,2
	Rugalmas munkaidő, saját időbeosztás	184	34,8	34,8	38,1
	Atipikus foglalkoztatás lehetősége	71	13,4	13,4	51,5
	Tolerancia, megértés, empátia a vezetők (és munkatársak) részéről	42	8,0	8,0	59,5
	Szabad esték, hétvégék, kevesebb túlóra	8	1,5	1,5	61,0
	Család/magánélet fontossága, összehangolása	117	22,2	22,2	83,1

Családbarát intézkedések (szabadságolás, támogatások stb)	49	9,3	9,3	92,4
Gyermekvállalás ösztönzése, anyai mivolt fontossága	28	5,3	5,3	97,7
Nyugalom, kevesebb stressz, kiegyensúlyozottság	7	1,3	1,3	99,1
Nincs ilyen	5	,9	,9	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



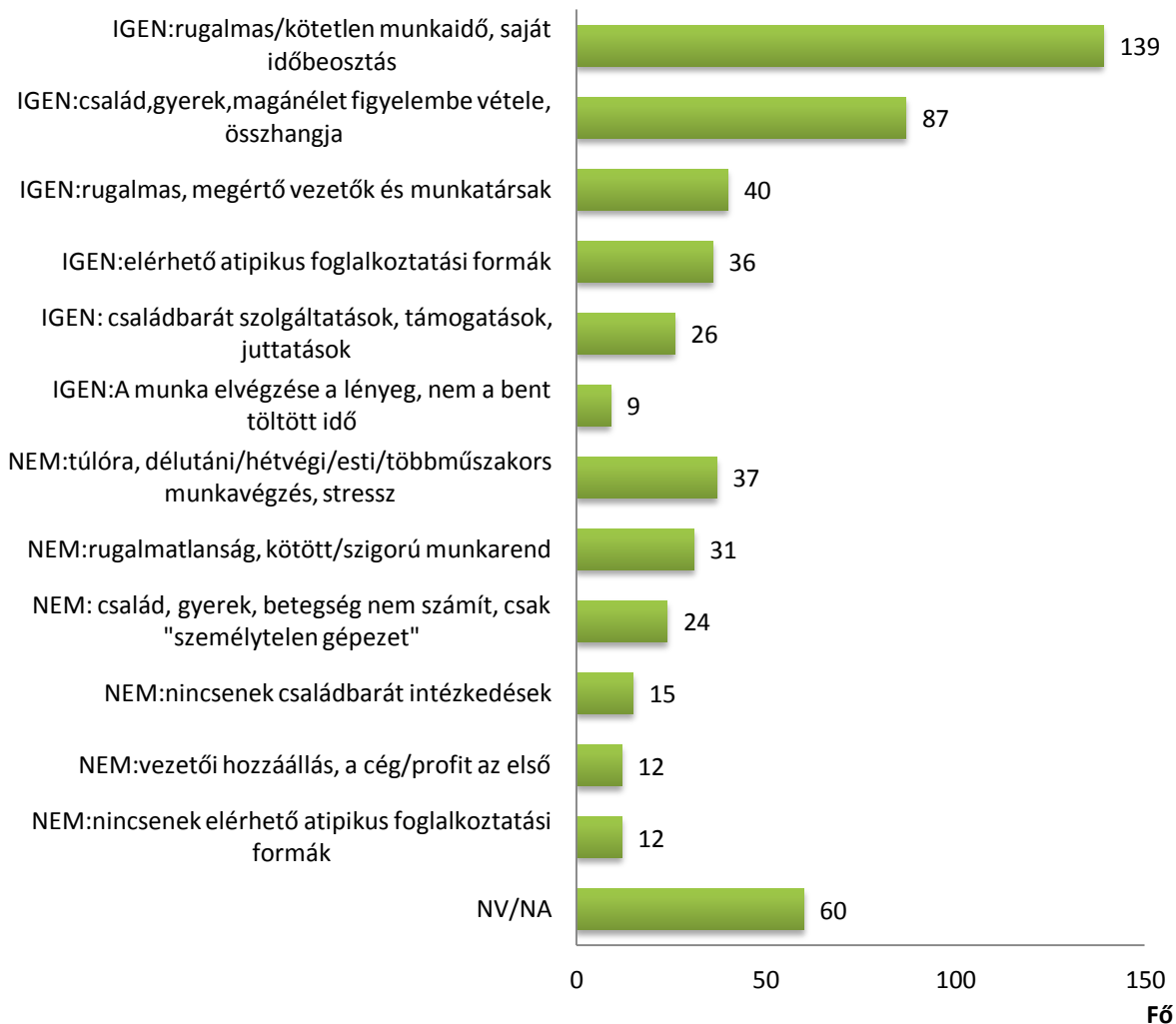
A jelenlegi munkahelye családbarátnak mondható-e

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
Igen	350	66,3	66,3	73,3
Nem	141	26,7	26,7	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



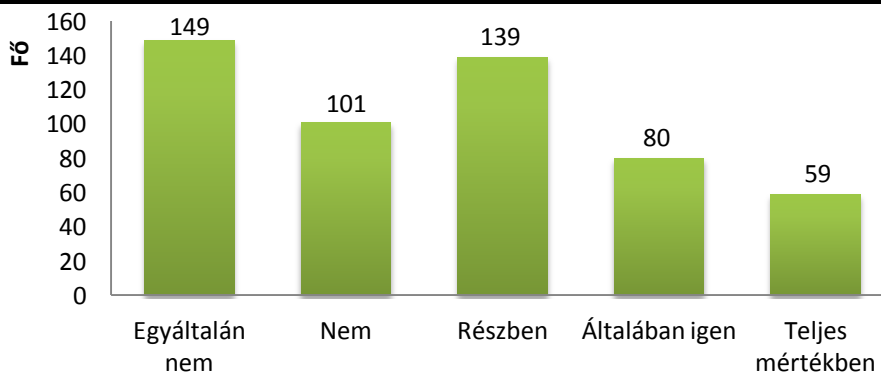
Mitől családbarát/nem családbarát a megkérdezett munkahelye

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes -	1	,2	,2	,2
NV/NA	59	11,2	11,2	11,4
IGEN:rugalmas/kötetlen munkaidő, saját időbeosztás	139	26,3	26,3	37,7
NEM:nincsenek családbarát intézkedések	15	2,8	2,8	40,5
NEM:túlóra, délutáni/hétvégi/esti/többműszakos munkavégzés, stressz	37	7,0	7,0	47,5
NEM: család, gyerek, betegség nem számít, csak "személytelen gépezet"	24	4,5	4,5	52,1
IGEN:elérhető atipikus foglalkoztatási formák	36	6,8	6,8	58,9
IGEN:rugalmas, megértő vezetők és munkatársak	40	7,6	7,6	66,5
IGEN: családbarát szolgáltatások, támogatások, juttatások	26	4,9	4,9	71,4
IGEN:A munka elvégzése a lényeg, nem a bent töltött idő	9	1,7	1,7	73,1
IGEN:család,gyerek,magánélet figyelembe vétele, összhangja	87	16,5	16,5	89,6
NEM:rugalmatlanság, kötött/szigorú munkarend	31	5,9	5,9	95,5
NEM:nincsenek elérhető atipikus foglalkoztatási formák	12	2,3	2,3	97,7
NEM:vezetői hozzáállás, a cég/profit az első	12	2,3	2,3	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére a munkahelyen

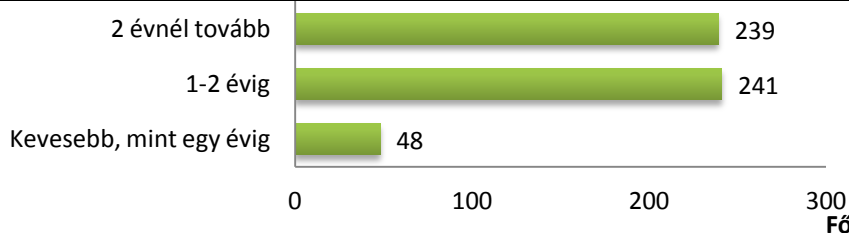
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem	149	28,2	28,2	28,2
	Nem	101	19,1	19,1	47,3
	Részben	139	26,3	26,3	73,7
	Általában igen	80	15,2	15,2	88,8
	Teljes mértékben	59	11,2	11,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



4. Nők a munka világában – Reintegráció

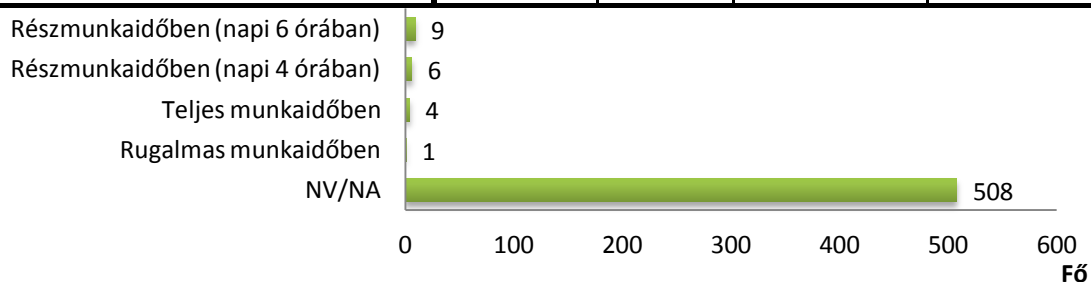
Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Kevesebb, mint egy évig	48	9,1	9,1	9,1
	1-2 évig	241	45,6	45,6	54,7
	2 évnél tovább	239	45,3	45,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Milyen módon térne vissza a megkérdezett a munkahelyére

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	508	96,2	96,2	96,2
	Teljes munkaidőben	4	,8	,8	97,0
	Részmunkaidőben (napi 6 órában)	9	1,7	1,7	98,7
	Részmunkaidőben (napi 4 órában)	6	1,1	1,1	99,8
	Rugalmas munkaidőben	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Egyáltalán nem fontos	3	,6	,6	95,8
	Nem fontos	1	,2	,2	96,0
	Részben fontos	6	1,1	1,1	97,2
	Fontos	7	1,3	1,3	98,5
	Nagyon fontos	8	1,5	1,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Részben fontos	2	,4	,4	95,6
	Fontos	7	1,3	1,3	97,0
	Nagyon fontos	16	3,0	3,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Nem fontos	1	,2	,2	95,5
	Részben fontos	4	,8	,8	96,2
	Fontos	16	3,0	3,0	99,2
	Nagyon fontos	4	,8	,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Egyáltalán nem fontos	4	,8	,8	96,0
	Nem fontos	2	,4	,4	96,4
	Részben fontos	9	1,7	1,7	98,1
	Fontos	8	1,5	1,5	99,6
	Nagyon fontos	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása

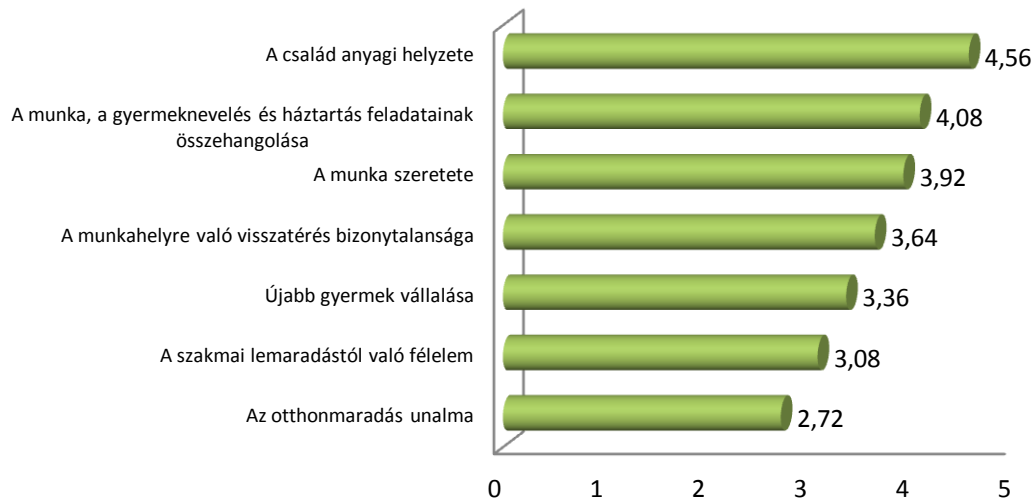
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Egyáltalán nem fontos	3	,6	,6	95,8
	Nem fontos	3	,6	,6	96,4
	Részben fontos	5	,9	,9	97,3
	Fontos	10	1,9	1,9	99,2
	Nagyon fontos	4	,8	,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Egyáltalán nem fontos	4	,8	,8	96,0
	Nem fontos	4	,8	,8	96,8
	Részben fontos	13	2,5	2,5	99,2
	Fontos	3	,6	,6	99,8
	Nagyon fontos	1	,2	,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	503	95,3	95,3	95,3
	Egyáltalán nem fontos	1	,2	,2	95,5
	Részben fontos	6	1,1	1,1	96,6
	Fontos	7	1,3	1,3	97,9
	Nagyon fontos	11	2,1	2,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

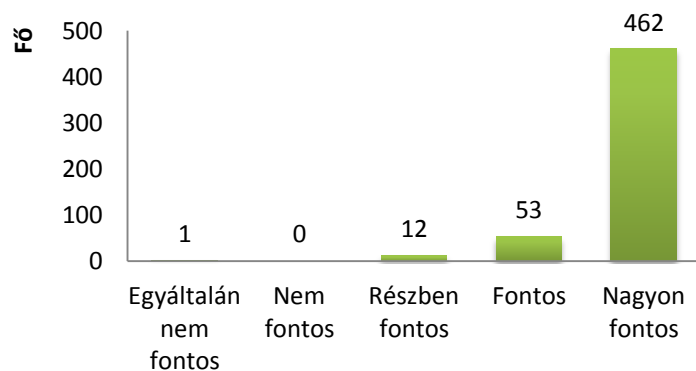


(1: egyáltalán nem fontos, 5: nagyon fontos befolyásoló tényező)

6. Nők a munka világában –Munka-magánélet egyensúlya

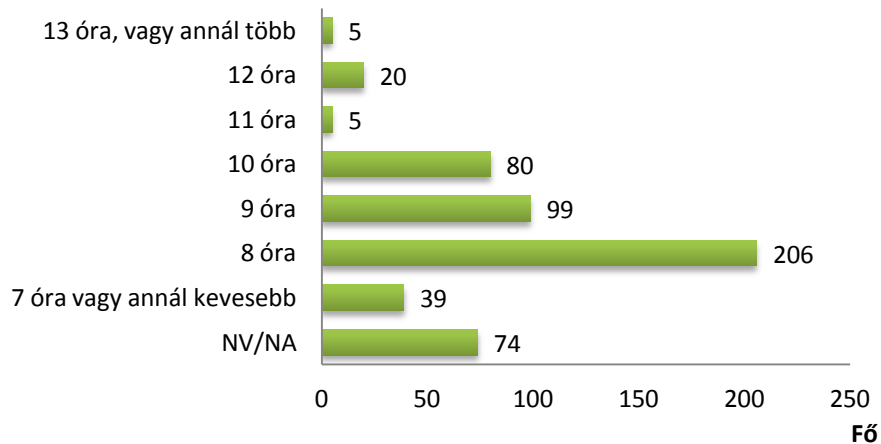
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem fontos	1	,2	,2	,2
	Részben fontos	12	2,3	2,3	2,5
	Fontos	53	10,0	10,0	12,5
	Nagyon fontos	462	87,5	87,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



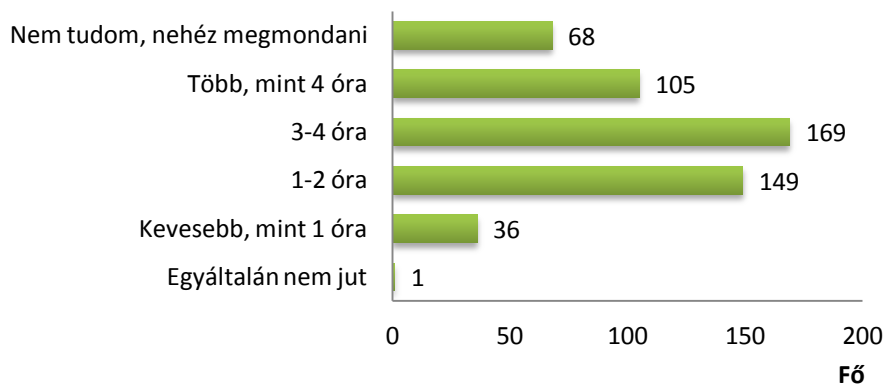
Napi átlagos munkaidő

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	74	14,0	14,0	14,0
	7 óra vagy annál kevesebb	39	7,4	7,4	21,4
	8 óra	206	39,0	39,0	60,4
	9 óra	99	18,8	18,8	79,2
	10 óra	80	15,2	15,2	94,3
	11 óra	5	,9	,9	95,3
	12 óra	20	3,8	3,8	99,1
	13 óra, vagy annál több	5	,9	,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



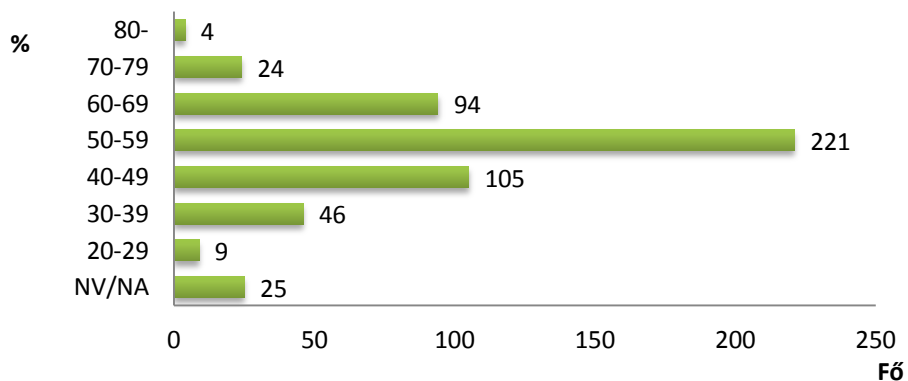
Magánéleti teendőire jutó napi idő

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Egyáltalán nem jut	1	,2	,2	,2
	Kevesebb, mint 1 óra	36	6,8	6,8	7,0
	1-2 óra	149	28,2	28,2	35,2
	3-4 óra	169	32,0	32,0	67,2
	Több, mint 4 óra	105	19,9	19,9	87,1
	Nem tudom, nehéz megmondani	68	12,9	12,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



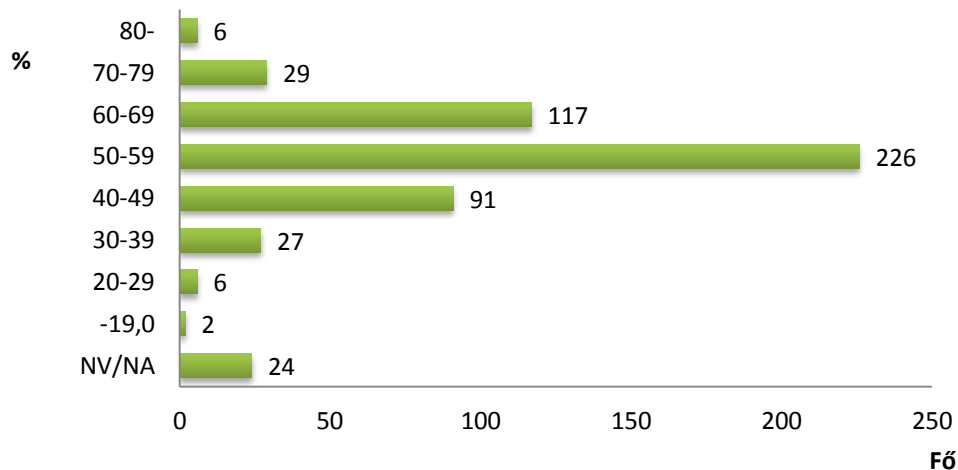
A munka ideális aránya (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	25	4,7	4,7	4,7
	20-29	9	1,7	1,7	6,4
	30-39	46	8,7	8,7	15,2
	40-49	105	19,9	19,9	35,0
	50-59	221	41,9	41,9	76,9
	60-69	94	17,8	17,8	94,7
	70-79	24	4,5	4,5	99,2
	80-	4	,8	,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



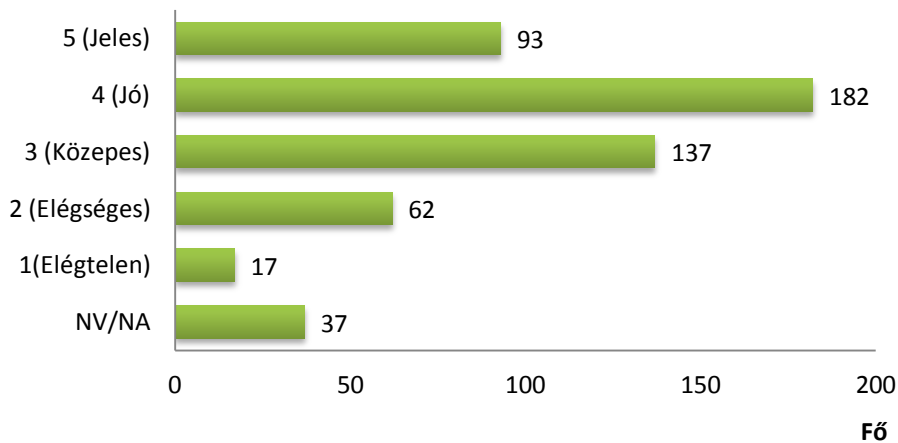
A magánélet ideális aránya (%)

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	24	4,5	4,5	4,5
	-19,0	2	,4	,4	4,9
	20-29	6	1,1	1,1	6,1
	30-39	27	5,1	5,1	11,2
	40-49	91	17,2	17,2	28,4
	50-59	226	42,8	42,8	71,2
	60-69	117	22,2	22,2	93,4
	70-79	29	5,5	5,5	98,9
	80-	6	1,1	1,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



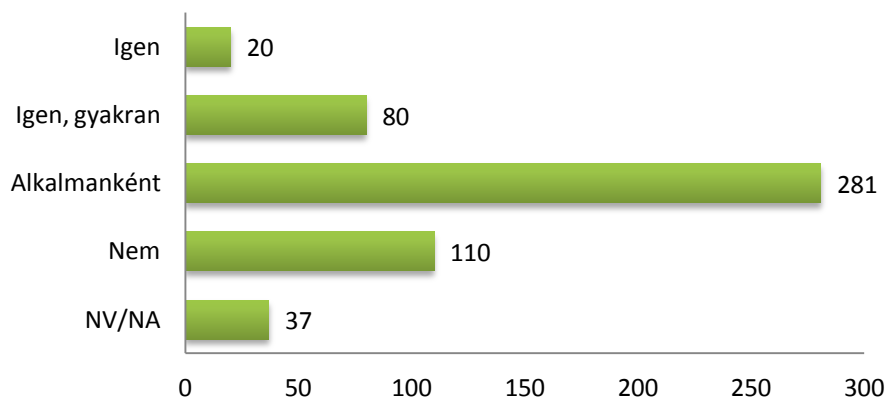
A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
1(Elégtelen)	17	3,2	3,2	10,2
2 (Elégséges)	62	11,7	11,7	22,0
3 (Közepes)	137	25,9	25,9	47,9
4 (Jó)	182	34,5	34,5	82,4
5 (Jeles)	93	17,6	17,6	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
Igen	20	3,8	3,8	10,8
Igen, gyakran	80	15,2	15,2	25,9
Alkalmanként	281	53,2	53,2	79,2
Nem	110	20,8	20,8	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



F6

A hosszú munkanapokban nyilvánul meg a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	319	60,4	60,4	60,4
	Igen	209	39,6	39,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megnövekedett teher a leépítések miatt tükrözi a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségét

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	428	81,1	81,1	81,1
	Igen	100	18,9	18,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Vezetői hozzáállás jelenti a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségét

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	459	86,9	86,9	86,9
	Igen	69	13,1	13,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munka bizonytalanságában nyilvánul meg a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	446	84,5	84,5	84,5
	Igen	82	15,5	15,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A nyomás és verseny a kollégák miatt okozza a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségét

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	468	88,6	88,6	88,6
	Igen	60	11,4	11,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkaidőre vonatkozó rugalmasság hiányában nyilvánul meg a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	428	81,1	81,1	81,1
	Igen	100	18,9	18,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A sport, mozgás hiányában nyilvánul meg a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	356	67,4	67,4	67,4
	Igen	172	32,6	32,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A gyermekre, családtagra való felügyelet megoldatlanságában nyilvánul meg a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	467	88,4	88,4	88,4
	Igen	61	11,6	11,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A kedvezőtlen személyi változások jelentik a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségét

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	482	91,3	91,3	91,3
	Igen	46	8,7	8,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A munkavégzés helye jelenti a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségét

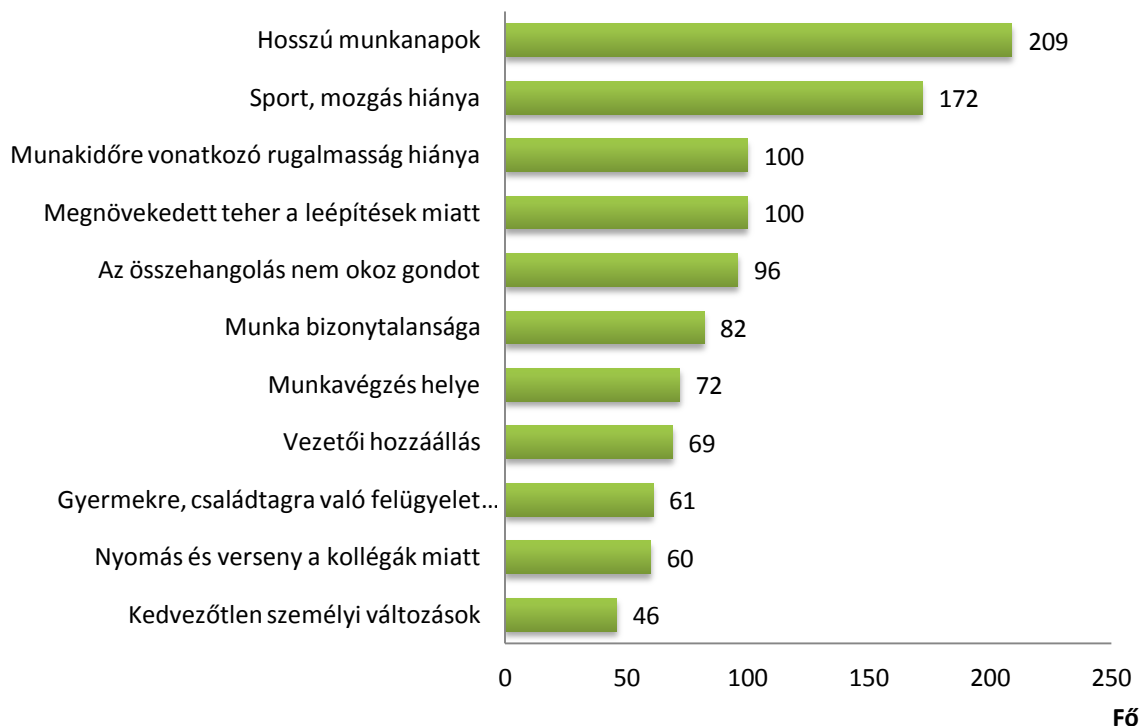
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	456	86,4	86,4	86,4
	Igen	72	13,6	13,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az összehangolás nem okoz nehézséget a munka és magánélet között

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	432	81,8	81,8	81,8
	Igen	96	18,2	18,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Egyéb tényezők, melyekben megnyilvánul a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézsége

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	528	100,0	100,0	100,0



Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, elnyúló kimerülési szint, aluszékonyság, fáradtság a következmény

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Nincs kiválasztva	305	57,8	57,8	57,8
Igen	223	42,2	42,2	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, a következmény az, hogy nem lehet a családjával

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Nincs kiválasztva	324	61,4	61,4	61,4
Igen	204	38,6	38,6	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, álmatlanság, munkahelyi nyomás miatti fogyás jellemző

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Nincs kiválasztva	475	90,0	90,0	90,0
Igen	53	10,0	10,0	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, nincs időm sportolásra, illetve más magánjellegű tevékenységre

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes Nincs kiválasztva	282	53,4	53,4	53,4
Igen	246	46,6	46,6	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, drámaian csökken munkahatékonyság és munkaminőség

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	483	91,5	91,5	91,5
	Igen	45	8,5	8,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, az kedvezőtlen hatással van a baráti kapcsolatokra

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	415	78,6	78,6	78,6
	Igen	113	21,4	21,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, stressz, depresszió, kimerültség tapasztalható munka után

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	370	70,1	70,1	70,1
	Igen	158	29,9	29,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, fizikai rosszullét, több betegszabadság a következmény

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	490	92,8	92,8	92,8
	Igen	38	7,2	7,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, a fentiek közül egyik következmény sem jellemző

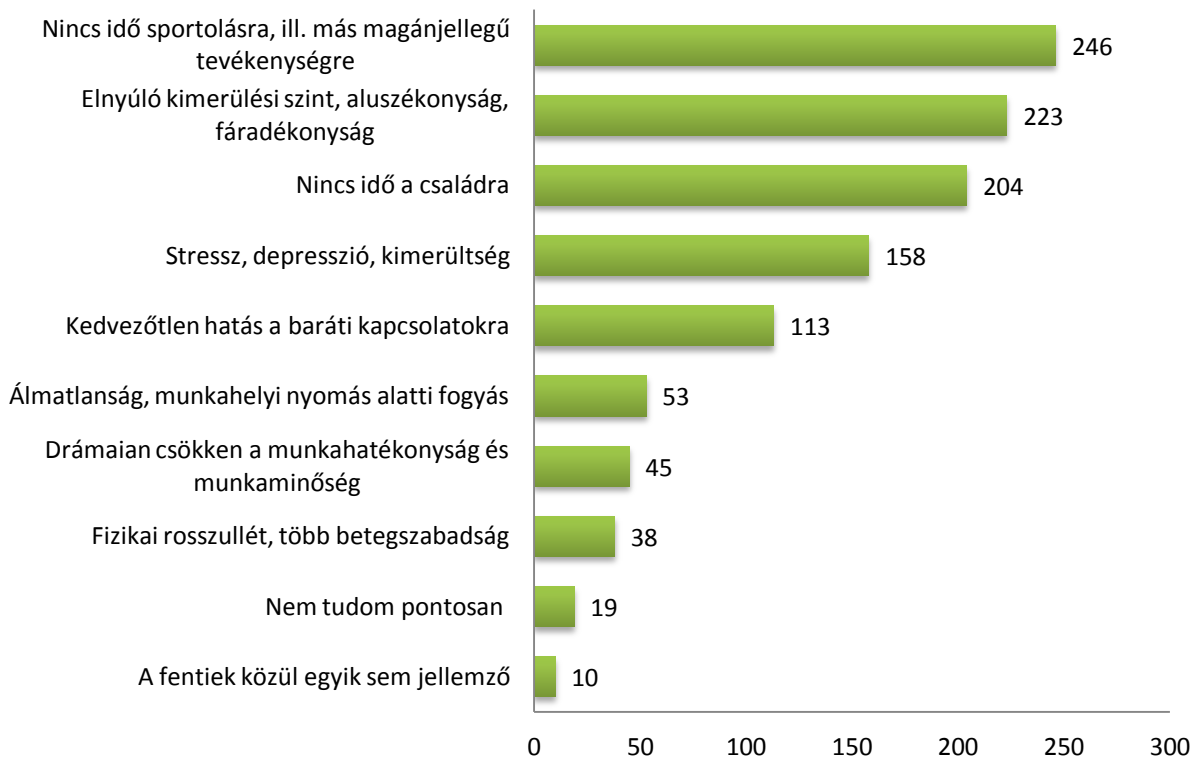
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	518	98,1	98,1	98,1
	Igen	10	1,9	1,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, nem tudja pontosan a következményeket, nehéz megmondani azokat

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	509	96,4	96,4	96,4
	Igen	19	3,6	3,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Ha nem tudja összehangolni a munkahelyi és otthoni teendőit, annak egyéb következményei

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	528	100,0	100,0	100,0



Fő

Milyen gyakran jellemző: Amikor megjövök a munkából, túl fáradt vagyok ahhoz, hogy elvégezzem az otthoni tennivalókat

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Hetente többször	121	22,9	22,9	29,9
	Havonta többször	170	32,2	32,2	62,1
	Ritkán	175	33,1	33,1	95,3
	Szinte soha	25	4,7	4,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Milyen gyakran jellemző: Nehéz teljesíteni a családi kötelezettségeket, mert túl sok időt töltök a munkahelyen

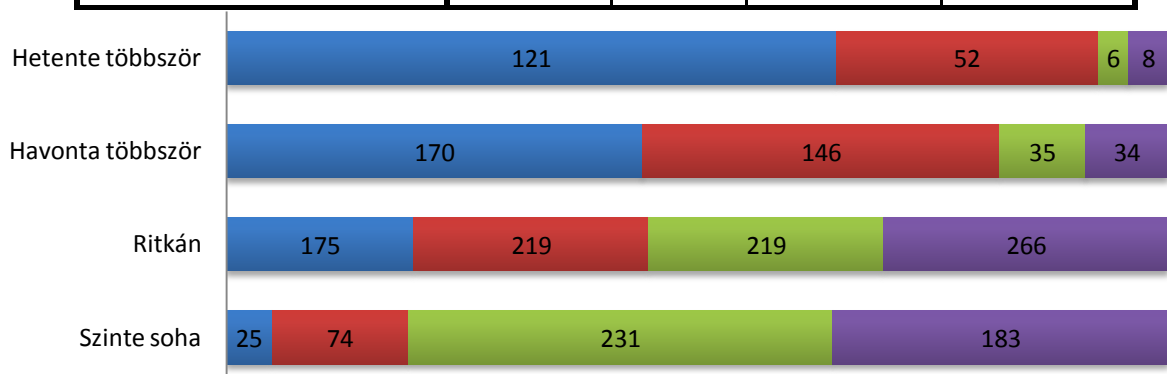
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Hetente többször	52	9,8	9,8	16,9
	Havonta többször	146	27,7	27,7	44,5
	Ritkán	219	41,5	41,5	86,0
	Szinte soha	74	14,0	14,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Milyen gyakran jellemző: Nem tudom rendesen ellátni a munkámat, mert fáradt vagyok az előző napi sok otthoni teendő miatt

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
Hetente többször	6	1,1	1,1	8,1
Havonta többször	35	6,6	6,6	14,8
Ritkán	219	41,5	41,5	56,3
Szinte soha	231	43,8	43,8	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Milyen gyakran jellemző: Családi kötelességek miatt nehéz a munkára koncentrálni

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
Hetente többször	8	1,5	1,5	8,5
Havonta többször	34	6,4	6,4	15,0
Ritkán	266	50,4	50,4	65,3
Szinte soha	183	34,7	34,7	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



Fő

- Amikor megjövök a munkából, túl fáradt vagyok ahhoz, hogy elvégezzem az otthoni tennivalókat
- Nehéz teljesíteni a családi kötelezettségeket, mert túl sok időt töltök a munkahelyen
- Nem tudom rendesen ellátni a munkámat, mert fáradt vagyok az előző napi sok otthoni teendő miatt
- Családi kötelességek miatt nehéz a munkára koncentrálni

A megkérdezett véleménye a rugalmas kezdési és befejezési időpontokról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
Elérhető intézkedés	213	40,3	40,3	47,3
Élnék ezzel a lehetőséggel	261	49,4	49,4	96,8
Nem vonzó lehetőség számomra	17	3,2	3,2	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a rugalmas munkaidőről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	195	36,9	36,9	43,9
	Élnék ezzel a lehetőséggel	268	50,8	50,8	94,7
	Nem vonzó lehetőség számomra	28	5,3	5,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a munkaidőbankról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	45	8,5	8,5	15,5
	Élnék ezzel a lehetőséggel	224	42,4	42,4	58,0
	Nem vonzó lehetőség számomra	222	42,0	42,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a rövidített munkahétről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	49	9,3	9,3	16,3
	Élnék ezzel a lehetőséggel	274	51,9	51,9	68,2
	Nem vonzó lehetőség számomra	168	31,8	31,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a rövidített munkaidőről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	57	10,8	10,8	17,8
	Élnék ezzel a lehetőséggel	263	49,8	49,8	67,6
	Nem vonzó lehetőség számomra	171	32,4	32,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a túlmunka csökkentéséről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	90	17,0	17,0	24,1
	Élnék ezzel a lehetőséggel	308	58,3	58,3	82,4
	Nem vonzó lehetőség számomra	93	17,6	17,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a részmunkaidőről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

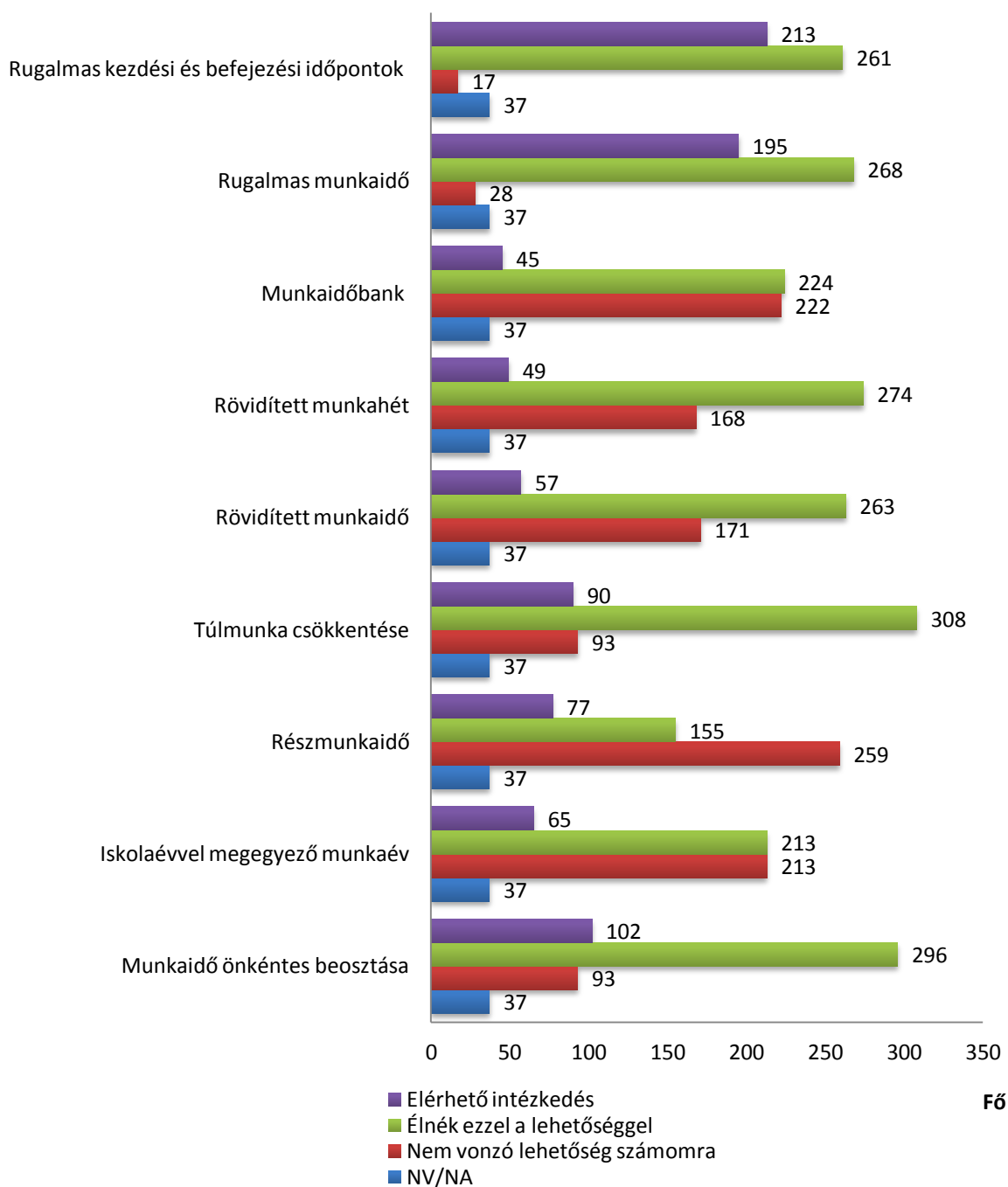
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	77	14,6	14,6	21,6
	Élnék ezzel a lehetőséggel	155	29,4	29,4	50,9
	Nem vonzó lehetőség számomra	259	49,1	49,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az iskolaévvvel megegyező munkaévről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	65	12,3	12,3	19,3
	Élnék ezzel a lehetőséggel	213	40,3	40,3	59,7
	Nem vonzó lehetőség számomra	213	40,3	40,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a munkaidő önkéntes beosztásáról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkaidővel kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	102	19,3	19,3	26,3
	Élnék ezzel a lehetőséggel	296	56,1	56,1	82,4
	Nem vonzó lehetőség számomra	93	17,6	17,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A megkérdezett véleménye az otthonról végezhető munkáról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkavégzési formával kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	93	17,6	17,6	24,6
	Élnék ezzel a lehetőséggel	281	53,2	53,2	77,8
	Nem vonzó lehetőség számomra	117	22,2	22,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az állásmegosztásról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkavégzési formával kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	28	5,3	5,3	12,3
	Élnék ezzel a lehetőséggel	123	23,3	23,3	35,6
	Nem vonzó lehetőség számomra	340	64,4	64,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az időszakos, alkalmi munkáról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkavégzési formával kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	26	4,9	4,9	11,9
	Élnék ezzel a lehetőséggel	88	16,7	16,7	28,6
	Nem vonzó lehetőség számomra	377	71,4	71,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a távmunkáról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkavégzési formával kapcsolatos intézkedésről

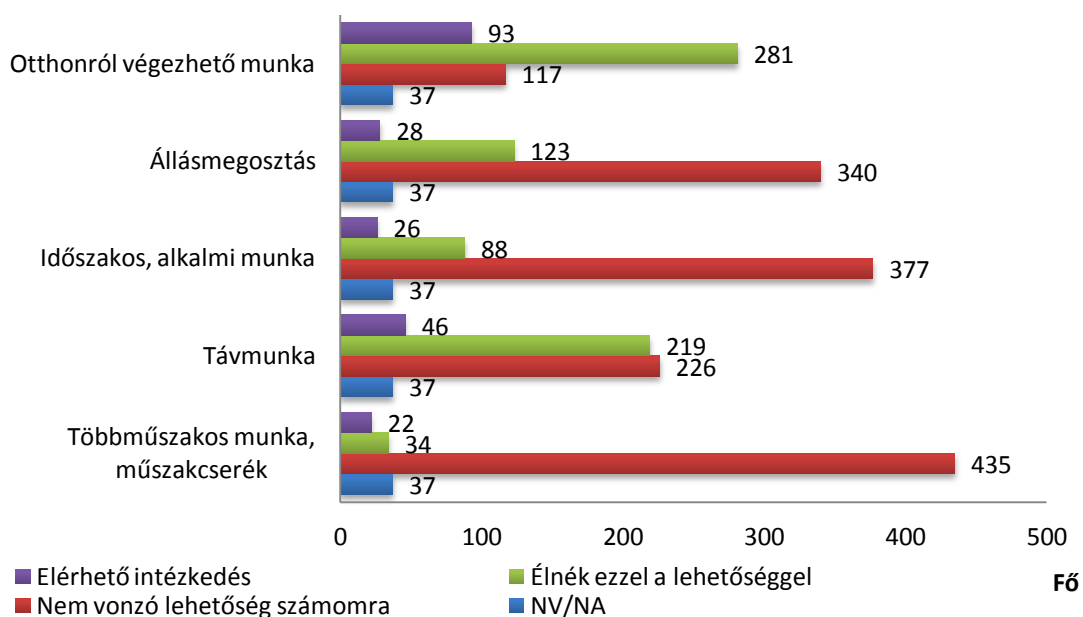
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	46	8,7	8,7	15,7
	Élnék ezzel a lehetőséggel	219	41,5	41,5	57,2
	Nem vonzó lehetőség számomra	226	42,8	42,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a többműszakos munkáról, műszakcseréről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkavégzési formával kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	22	4,2	4,2	11,2
	Élnék ezzel a lehetőséggel	34	6,4	6,4	17,6
	Nem vonzó lehetőség számomra	435	82,4	82,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a többmunkás munkáról, műszakcseréről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, a munkavégzési formával kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	22	4,2	4,2	11,2
	Élnék ezzel a lehetőséggel	34	6,4	6,4	17,6
	Nem vonzó lehetőség számomra	435	82,4	82,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A megkérdezett véleménye a speciális szabadság meghosszabbításáról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	62	11,7	11,7	18,8
	Élnék ezzel a lehetőséggel	286	54,2	54,2	72,9
	Nem vonzó lehetőség számomra	143	27,1	27,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a szülés utáni szabadságról (apáknak is) mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	127	24,1	24,1	31,1
	Élnék ezzel a lehetőséggel	284	53,8	53,8	84,8
	Nem vonzó lehetőség számomra	80	15,2	15,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a gyermekgondozási szabadságról (apáknak is) mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	116	22,0	22,0	29,0
	Élnék ezzel a lehetőséggel	287	54,4	54,4	83,3
	Nem vonzó lehetőség számomra	88	16,7	16,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a fizetés nélküli szabadság bővítéséről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	79	15,0	15,0	22,0
	Élnék ezzel a lehetőséggel	165	31,3	31,3	53,2
	Nem vonzó lehetőség számomra	247	46,8	46,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a családi szabadságról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	44	8,3	8,3	15,3
	Élnék ezzel a lehetőséggel	375	71,0	71,0	86,4
	Nem vonzó lehetőség számomra	72	13,6	13,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a fizetett karrierszünetről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	22	4,2	4,2	11,2
	Élnék ezzel a lehetőséggel	332	62,9	62,9	74,1
	Nem vonzó lehetőség számomra	137	25,9	25,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a kutatói szabadságról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	37	7,0	7,0	14,0
	Élnék ezzel a lehetőséggel	267	50,6	50,6	64,6
	Nem vonzó lehetőség számomra	187	35,4	35,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a speciális rövid távú szabadságról rendkívüli élethelyzetekre mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

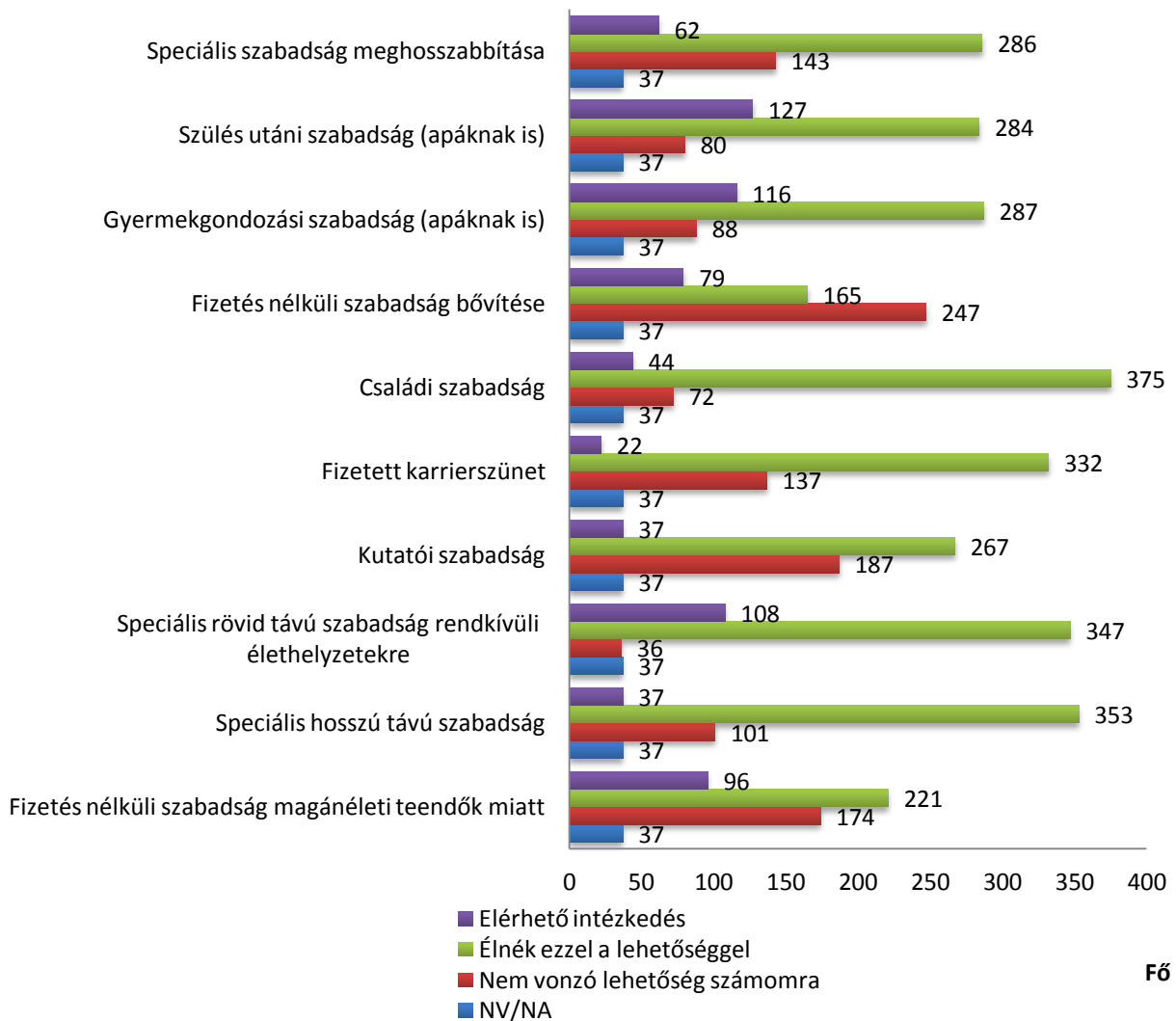
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	108	20,5	20,5	27,5
	Élnék ezzel a lehetőséggel	347	65,7	65,7	93,2
	Nem vonzó lehetőség számomra	36	6,8	6,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a speciális hosszú távú szabadságról rendkívüli élethelyzetekre mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	37	7,0	7,0	14,0
	Élnék ezzel a lehetőséggel	353	66,9	66,9	80,9
	Nem vonzó lehetőség számomra	101	19,1	19,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a fizetés nélküli szabadságról magánéleti teendők miatt mint a munka és magánélet összehangolását segítő, szabadságolással kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	96	18,2	18,2	25,2
	Élnék ezzel a lehetőséggel	221	41,9	41,9	67,0
	Nem vonzó lehetőség számomra	174	33,0	33,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Fő

A megkérdezett véleménye a terhes nőknek járó szolgáltatásokról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
Elérhető intézkedés	63	11,9	11,9	18,9
Élnék ezzel a lehetőséggel	337	63,8	63,8	82,8
Nem vonzó lehetőség számomra	91	17,2	17,2	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a gyermekfelügyeletről, gyermekmegőrzőről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
Elérhető intézkedés	32	6,1	6,1	13,1
Élnék ezzel a lehetőséggel	368	69,7	69,7	82,8
Nem vonzó lehetőség számomra	91	17,2	17,2	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a juttatásokról egyéb eltartottaknak mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	46	8,7	8,7	15,7
	Élnék ezzel a lehetőséggel	313	59,3	59,3	75,0
	Nem vonzó lehetőség számomra	132	25,0	25,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a házon belüli vásárlásról, ruhatisztításról stb mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	26	4,9	4,9	11,9
	Élnék ezzel a lehetőséggel	224	42,4	42,4	54,4
	Nem vonzó lehetőség számomra	241	45,6	45,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a sportlehetőségekről, az egészséges életmód támogatásáról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	73	13,8	13,8	20,8
	Élnék ezzel a lehetőséggel	391	74,1	74,1	94,9
	Nem vonzó lehetőség számomra	27	5,1	5,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a "magánéleti személyi asszisztensről" mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	12	2,3	2,3	9,3
	Élnék ezzel a lehetőséggel	94	17,8	17,8	27,1
	Nem vonzó lehetőség számomra	385	72,9	72,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az önkéntesség, egyéni felelősségvállalás támogatásáról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	62	11,7	11,7	18,8
	Élnék ezzel a lehetőséggel	265	50,2	50,2	68,9
	Nem vonzó lehetőség számomra	164	31,1	31,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a támogatási programokról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	50	9,5	9,5	16,5
	Élnék ezzel a lehetőséggel	356	67,4	67,4	83,9
	Nem vonzó lehetőség számomra	85	16,1	16,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az orvosi ellátásról, orvosi támogatásról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	121	22,9	22,9	29,9
	Élnék ezzel a lehetőséggel	335	63,4	63,4	93,4
	Nem vonzó lehetőség számomra	35	6,6	6,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a "bizalmi szobáról" mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	25	4,7	4,7	11,7
	Élnék ezzel a lehetőséggel	140	26,5	26,5	38,3
	Nem vonzó lehetőség számomra	326	61,7	61,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a vallásgyakorlás lehetőségéről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	25	4,7	4,7	11,7
	Élnék ezzel a lehetőséggel	77	14,6	14,6	26,3
	Nem vonzó lehetőség számomra	389	73,7	73,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a vállalati, családi napköziről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	20	3,8	3,8	10,8
	Élnék ezzel a lehetőséggel	329	62,3	62,3	73,1
	Nem vonzó lehetőség számomra	142	26,9	26,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az anyagi támogatás nyújtásáról gyermekintézmény igénybeviteléhez mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	30	5,7	5,7	12,7
	Élnék ezzel a lehetőséggel	386	73,1	73,1	85,8
	Nem vonzó lehetőség számomra	75	14,2	14,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzésekről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	40	7,6	7,6	14,6
	Élnék ezzel a lehetőséggel	335	63,4	63,4	78,0
	Nem vonzó lehetőség számomra	116	22,0	22,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye a közlekedés megszervezéséről mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

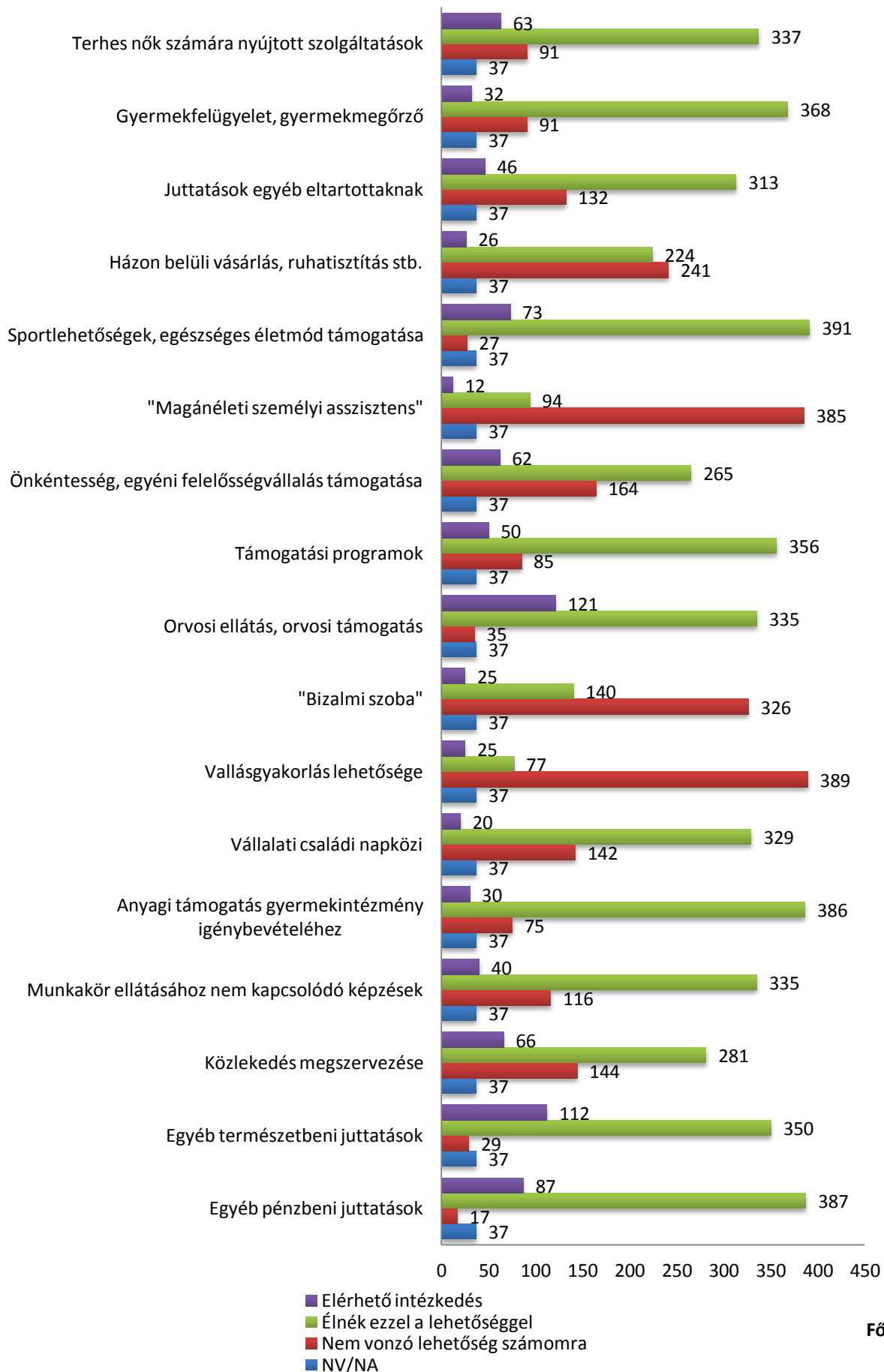
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	66	12,5	12,5	19,5
	Élnék ezzel a lehetőséggel	281	53,2	53,2	72,7
	Nem vonzó lehetőség számomra	144	27,3	27,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az egyéb természetbeni juttatásokról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	112	21,2	21,2	28,2
	Élnék ezzel a lehetőséggel	350	66,3	66,3	94,5
	Nem vonzó lehetőség számomra	29	5,5	5,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A megkérdezett véleménye az egyéb pénzbeni juttatásokról mint a munka és magánélet összehangolását segítő, juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos intézkedésről

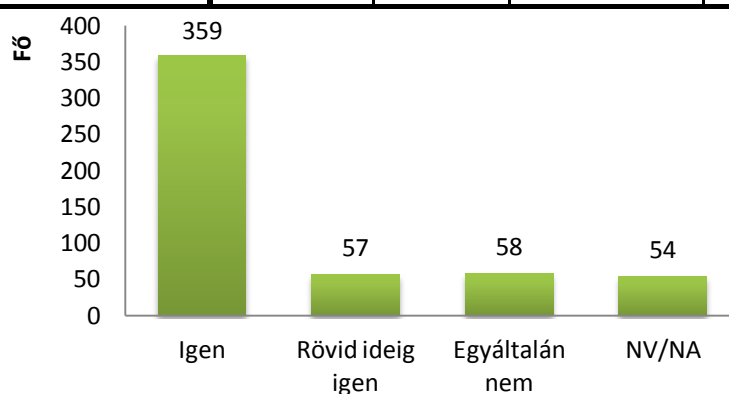
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Elérhető intézkedés	87	16,5	16,5	23,5
	Élnék ezzel a lehetőséggel	387	73,3	73,3	96,8
	Nem vonzó lehetőség számomra	17	3,2	3,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Fő

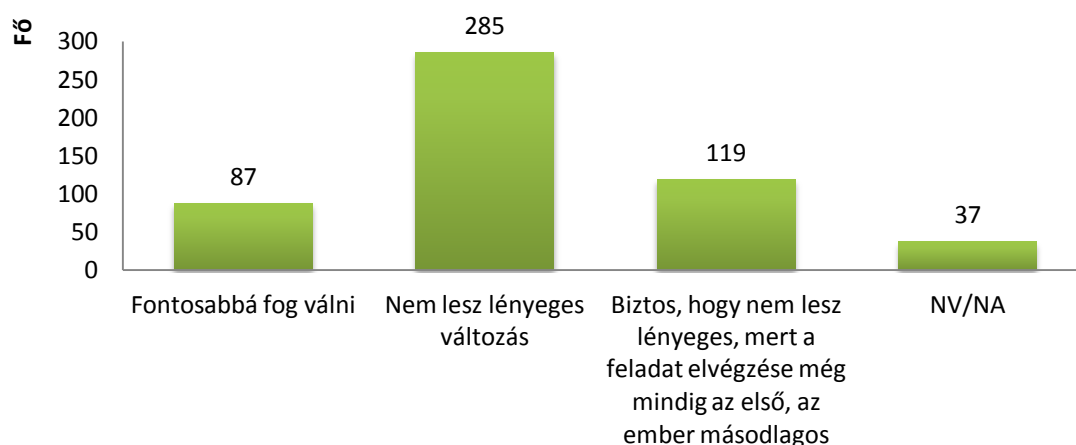
Ha a munkahelyi és magánéleti feladatok összehangjára nagyobb figyelmet fordítana a munkahelye, elkötelezettebb lenne-e a szervezet iránt a megkérdezett

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	54	10,2	10,2	10,2
	Igen	359	68,0	68,0	78,2
	Rövid ideig igen	57	10,8	10,8	89,0
	Egyáltalán nem	58	11,0	11,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Hogyan látja a megkérdezett a munka és magánélet összehangolására vonatkozó törekvések alakulását a munkahelyén a jövőben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	NV/NA	37	7,0	7,0	7,0
	Fontosabbá fog válni	87	16,5	16,5	23,5
	Nem lesz lényeges változás	285	54,0	54,0	77,5
	Biztos, hogy nem lesz lényeges, mert a feladat elvégzése még mindig az első, az ember másodlagos	119	22,5	22,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A munkaidővel kapcsolatos, munka és magánélet összehangolását segítő intézkedések

	MUNKAADÓ			MUNKAVÁLLALÓ		
	Intézkedések	Gyakoriság (szervezet)	%	Intézkedések	Gyakoriság (fő)	%
1.	Rugalmas kezdési és befejezési időpontok	30	57,7	Rugalmas kezdési és befejezési időpontok	213	40,3
2.	Rugalmas munkaidő	30	57,7	Rugalmas munkaidő	195	36,9
3.	Részmunkaidő	17	32,7	Munkaidő önkéntes beosztása	102	19,3
4.	Túlmunka csökkentése	13	25,0	Túlmunka csökkentése	90	17,1
5.	Rövidített munkaidő	12	23,1	Részmunkaidő	77	14,6
6.	A munkaidő önkéntes beosztása	11	21,2	Iskolaévvvel megegyező munkaév	65	12,3
7.	Rövidített munkahét	7	13,5	Rövidített munkaidő	57	10,8
8.	Munkaidőbank	2	3,8	Rövidített munkahét	49	9,3
9.	Iskolaévvvel megegyező munkaév	0	,0	Munkaidőbank	45	8,5

Forrás: saját készítés a felmérés eredményei alapján

A munkavégzéssel kapcsolatos, munka és magánélet összehangolását segítő intézkedések

	MUNKAADÓ			MUNKAVÁLLALÓ		
	Intézkedések	Gyakoriság (szervezet)	%	Intézkedések	Gyakoriság (fő)	%
1.	Otthonról végezhető munka	21	40,4	Otthonról végezhető munka	93	17,6
2.	Többműszakos munka, műszakcserék	15	28,8	Táv munka	46	8,7
3.	Táv munka	14	26,9	Állásmegosztás	28	5,3
4.	Időszakos, alkalmi munka	4	7,7	Időszakos, alkalmi munka	26	4,9
5.	Állásmegosztás (job sharing)	3	5,8	Többműszakos munka, műszakcserék	22	4,2

Forrás: saját készítés a felmérés eredményei alapján

A szabadságolással kapcsolatos, munka és magánélet összehangolását segítő intézkedések

	MUNKAADÓ			MUNKAVÁLLALÓ		
	Intézkedések	Gyakoriság (szervezet)	%	Intézkedések	Gyakoriság (fő)	%
1.	Fizetés nélküli szabadság magánéleti teendők miatt	33	63,5	Szülés utáni szabadság (apáknak is)	127	24,1
2.	Szülés utáni szabadság (apáknak is)	24	46,2	Gyermekgondozási szabadság (apáknak is)	116	22,0
3.	Speciális rövid távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre	20	38,5	Speciális rövid távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre	108	20,5
4.	Gyermekgondozási	18	34,6	Fizetés nélküli szabadság	96	18,2

	szabadság (apáknak is)			magánéleti teendők miatt		
5.	Fizetés nélküli szabadság bővítése	17	32,7	Fizetés nélküli szabadság bővítése	79	15,0
6.	Szülési szabadság meghosszabbítása	11	21,2	Speciális szabadság meghosszabbítása	62	11,7
7.	Családi szabadság	9	17,3	Családi szabadság	44	8,3
8.	Speciális hosszú távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre	3	5,8	Kutatói szabadság	37	7,0
9.	Kutatói szabadság	3	5,8	Speciális hosszú távú szabadság rendkívüli élethelyzetekre	37	7,0
10.	Fizetett karrierszünet	1	1,9	Fizetett karrierszünet	22	4,2

Forrás: saját készítés a felmérés eredményei alapján

A juttatásokkal, szolgáltatásokkal kapcsolatos, munka és magánélet összehangolását segítő intézkedések

	MUNKAADÓ			MUNKAVÁLLALÓ		
	Intézkedések	Gyakoriság (szervezet)	%	Intézkedések	Gyakoriság (fő)	%
1.	Egyéb természetbeni juttatások	29	55,8	Orvosi ellátás, orvosi támogatás	121	22,9
2.	Oktatás	24	46,2	Egyéb természetbeni juttatások	112	21,2
3.	Orvosi ellátás, orvosi támogatás	21	40,4	Egyéb pénzbeni juttatások	87	16,5
4.	Egyéb pénzbeni juttatások	16	30,8	Sportlehetőségek, egészséges életmód támogatása	73	13,8
5.	Közlekedés megszervezése	11	21,2	Közlekedés megszervezése	66	12,5
6.	Sportlehetőségek, egészséges életmód támogatása	11	21,2	Terhes nők számára nyújtott szolgáltatások	63	11,9
7.	Munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések	8	15,4	Önkéntesség, egyéni felelősségvállalás támogatása	62	11,7
8.	Juttatások egyéb eltartottaknak	8	15,4	Támogatási programok	50	9,5
9.	Gyermekfelügyelet, gyermekmegőrző	8	15,4	Juttatások egyéb eltartottaknak	46	8,7
10.	Terhes nők számára nyújtott szolgáltatások	7	13,5	Munkakör ellátásához nem kapcsolódó képzések	40	7,6
11.	Fórum, tanácsadás	7	13,5	Gyermekfelügyelet, gyermekmegőrző	32	6,1
12.	Mentális, életviteli tanácsadás	6	11,5	Anyagi támogatás gyermekintézmény igénybevételéhez	30	5,7
13.	Vállalati családi napközi	4	7,7	Házon belüli vásárlás, ruhatisztítás stb.	26	4,9
14.	Anyagi támogatás gyermekintézmény igénybevételéhez	4	7,7	"Bizalmi szoba"	25	4,7

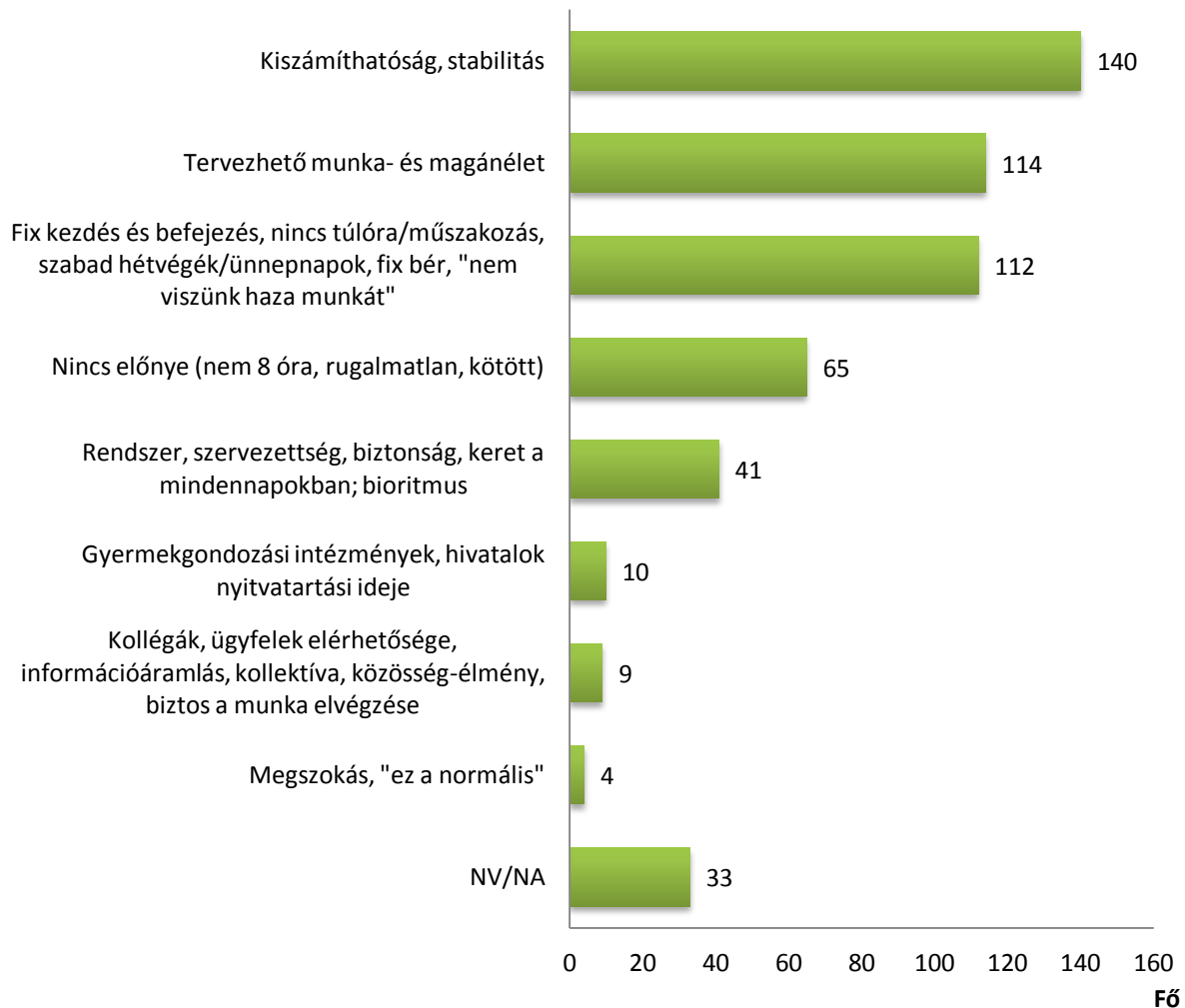
15.	Önkéntesség, egyéni felelősségvállalás támogatása	3	5,8	Vallásgyakorlás lehetősége	25	4,7
16.	"Bizalmi szoba"	3	5,8	Vállalati családi napközi	20	3,8
17.	Házon belüli vásárlás, ruhatisztítás stb.	3	5,8	"Magánéleti személyi asszisztens"	12	2,3
18.	Támogatási programok	2	3,8			
19.	"Magánéleti személyi asszisztens"	0	,0			
20.	Kápolna, vallásgyakorlás lehetősége	0	,0			

Forrás: saját készítés a felmérés eredményei alapján

7. Nők a munka világában – Atipikus foglalkoztatás

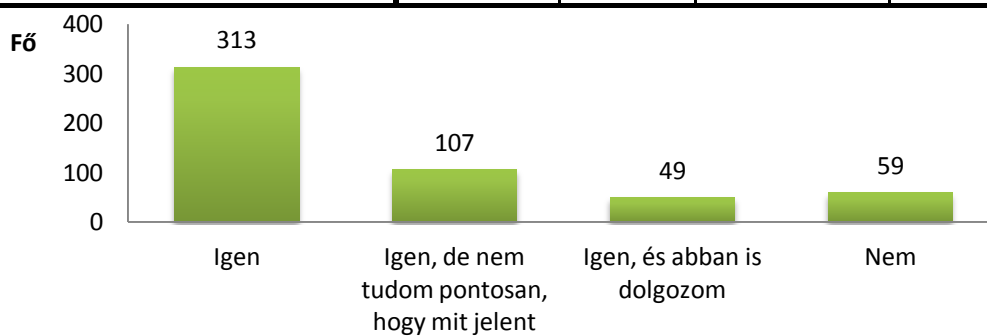
A kötött munkarend legfontosabb előnyei a megkérdezett számára

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes NV/NA	33	6,3	6,3	6,3
Kiszámíthatóság, stabilitás	140	26,5	26,5	32,8
Tervezhető munka- és magánélet	114	21,6	21,6	54,4
Rendszer, szervezettség, biztonság, keret a mindennapokban; bioritmus	41	7,8	7,8	62,1
Kollégák, ügyfelek elérhetősége, információáramlás, kollektíva, közösség-élmény, biztos a munka elvégzése	9	1,7	1,7	63,8
Gyermekgondozási intézmények, hivatalok nyitvatartási ideje	10	1,9	1,9	65,7
Megszokás, "ez a normális"	4	,8	,8	66,5
Fix kezdés és befejezés, nincs túlóra/műszakozás, szabad hétvégék/ünnepnapok, fix bér, "nem viszünk haza munkát"	112	21,2	21,2	87,7
Nincs előnye (nem 8 óra, rugalmatlan, kötött)	65	12,3	12,3	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Igen	313	59,3	59,3	59,3
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	107	20,3	20,3	79,5
	Igen, és abban is dolgozom	49	9,3	9,3	88,8
	Nem	59	11,2	11,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



A rövidített munkahét elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	490	92,8	92,8	92,8
	Igen	38	7,2	7,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A rövidített munkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	479	90,7	90,7	90,7
	Igen	49	9,3	9,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A részmunkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	358	67,8	67,8	67,8
	Igen	170	32,2	32,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az állásmegosztás (job sharing) elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	509	96,4	96,4	96,4
	Igen	19	3,6	3,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A távmunka elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	460	87,1	87,1	87,1
	Igen	68	12,9	12,9	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az időszakos, alkalmi munka elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	462	87,5	87,5	87,5
	Igen	66	12,5	12,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A rugalmas munkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	301	57,0	57,0	57,0
	Igen	227	43,0	43,0	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Átmenet a munkaszervezési formák között elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén

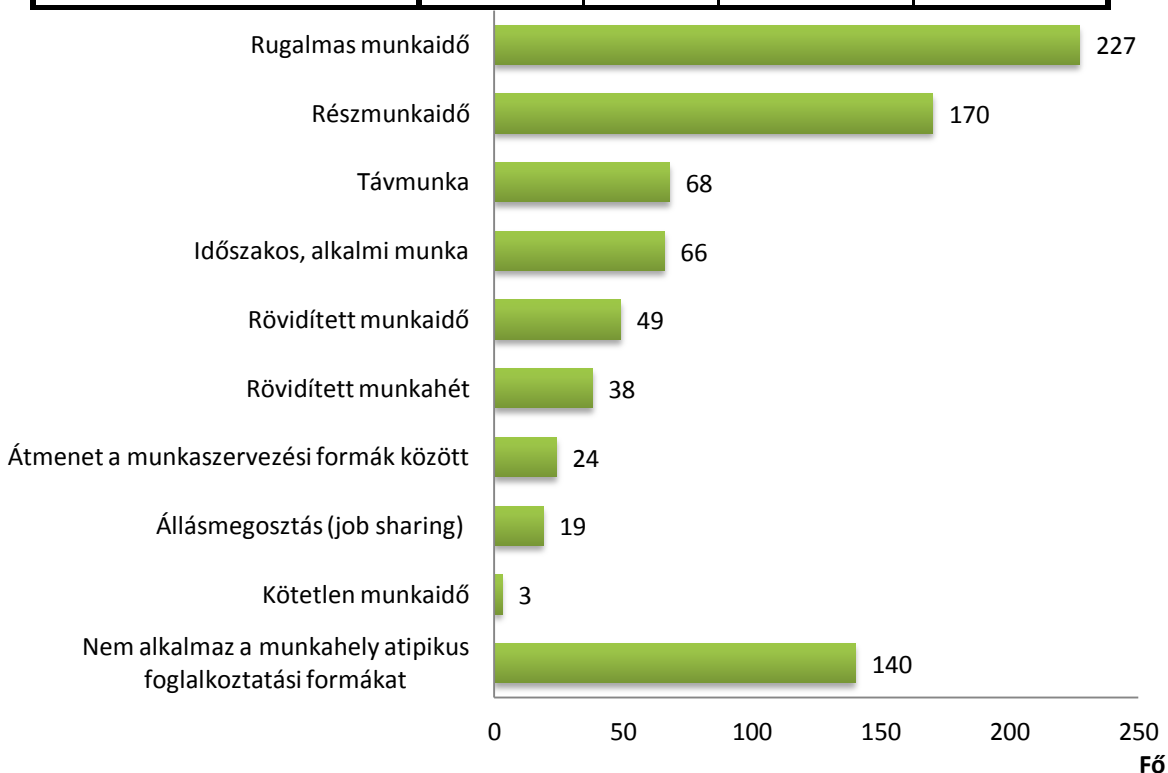
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	504	95,5	95,5	95,5
	Igen	24	4,5	4,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az atipikus foglalkoztatási formákat nem alkalmazza a megkérdezett munkahelye

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	388	73,5	73,5	73,5
	Igen	140	26,5	26,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Egyéb elérhető atipikus foglalkoztatási formák a megkérdezett munkahelyén

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	525	99,4	99,4	99,4
	Kötetlen munkaidő	3	,6	,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

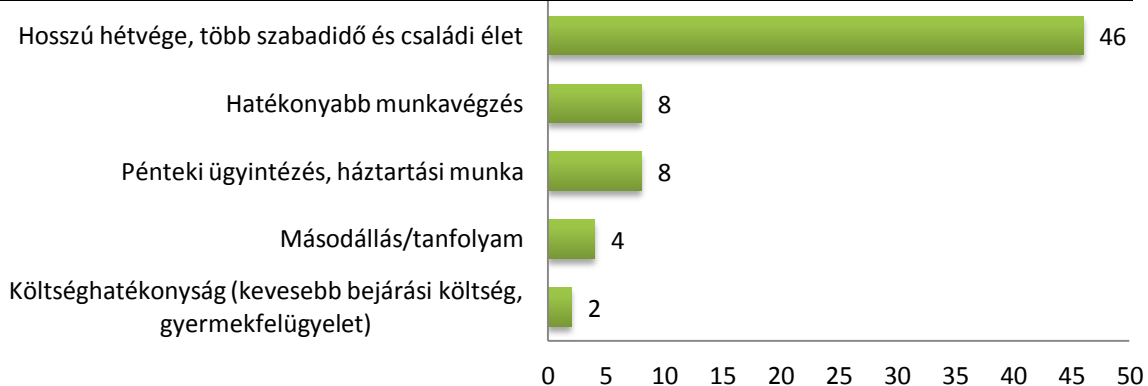


A rövidített munkahét az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	409	77,5	77,5	77,5
	Igen	119	22,5	22,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A rövidített munkahét választásának okai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	460	87,1	87,1	87,1
	Hosszú hétvége, több szabadidő és családi élet	46	8,7	8,7	95,8
	Pénteki ügyintézés, háztartási munka	8	1,5	1,5	97,3
	Másodállás/tanfolyam	4	,8	,8	98,1
	Költséghatékonyság (kevesebb bejárési költség, gyermekfelügyelet)	2	,4	,4	98,5
	Hatékonyabb munkavégzés	8	1,5	1,5	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



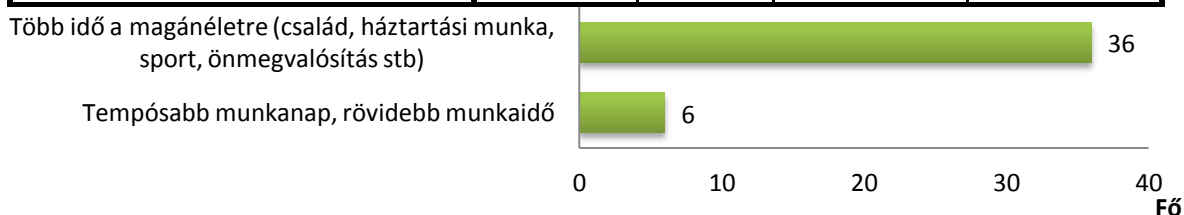
Fő

A rövidített munkaidő az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	437	82,8	82,8	82,8
	Igen	91	17,2	17,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A rövidített munkaidő választásának okai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	486	92,0	92,0	92,0
	Több idő a magánéletre (család, háztartási munka, sport, önmegvalósítás stb)	36	6,8	6,8	98,9
	Tempósabb munkanap, rövidebb munkaidő	6	1,1	1,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



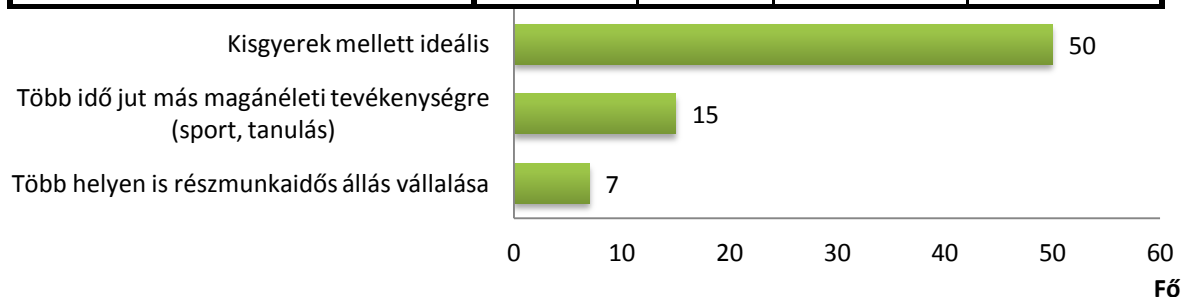
Fő

A részmunkaidő az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	410	77,7	77,7	77,7
	Igen	118	22,3	22,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A részmunkaidő választásának okai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	456	86,4	86,4	86,4
	Kisgyerek mellett ideális	50	9,5	9,5	95,8
	Több idő jut más magánéleti tevékenységre (sport, tanulás)	15	2,8	2,8	98,7
	Több helyen is részmunkaidős állás vállalása	7	1,3	1,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

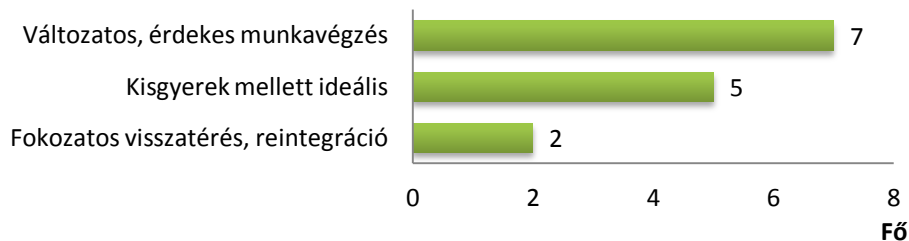


Az állásmegosztás (job sharing) az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	501	94,9	94,9	94,9
	Igen	27	5,1	5,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az állásmegosztás választásának okai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	514	97,3	97,3	97,3
	Kisgyerek mellett ideális	5	,9	,9	98,3
	Változatos, érdekes munkavégzés	7	1,3	1,3	99,6
	Fokozatos visszatérés, reintegráció	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

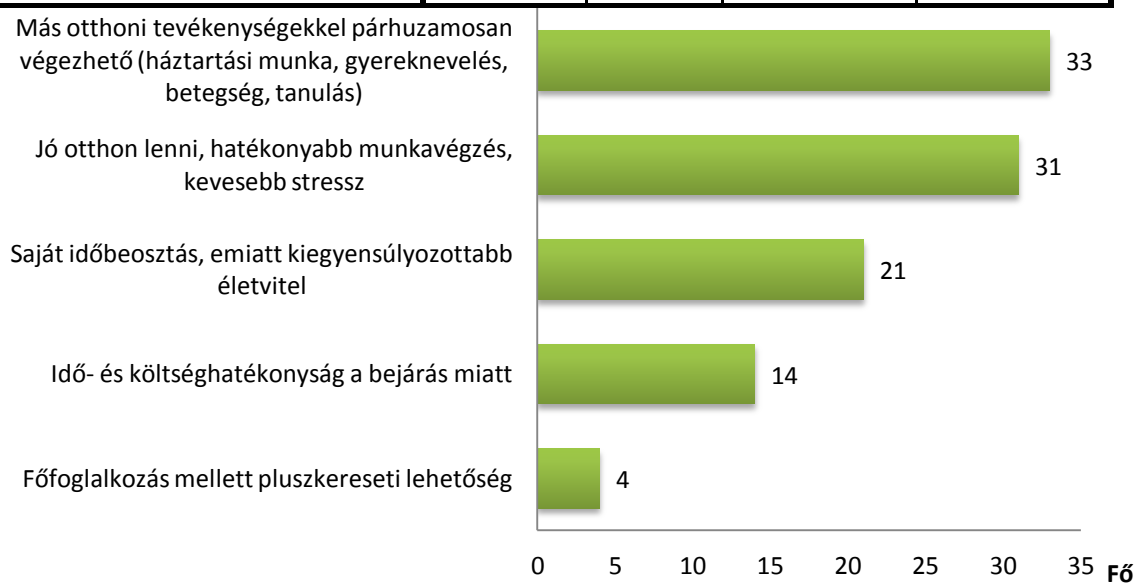


A távmunka az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes Nincs kiválasztva	372	70,5	70,5	70,5
Igen	156	29,5	29,5	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

A távmunka választásának okai

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes NV/NA	425	80,5	80,5	80,5
Saját időbeosztás, emiatt kiegyensúlyozottabb életvitel	21	4,0	4,0	84,5
Más otthoni tevékenységekkel párhuzamosan végezhető (háztartási munka, gyereknevelés, betegség, tanulás)	33	6,3	6,3	90,7
Idő- és költséghatékonyság a bejárás miatt	14	2,7	2,7	93,4
Jó otthon lenni, hatékonyabb munkavégzés, kevesebb stressz	31	5,9	5,9	99,2
Főfoglalkozás mellett pluszkereseti lehetőség	4	,8	,8	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

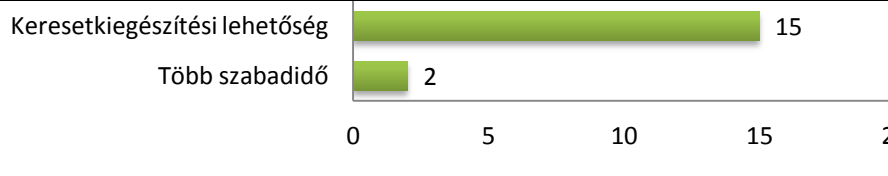


Az időszakos, alkalmi munka az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	495	93,8	93,8	93,8
	Igen	33	6,3	6,3	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

Az időszakos, alkalmi munka választásának okai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	511	96,8	96,8	96,8
	Keresetkiegészítési lehetőség	15	2,8	2,8	99,6
	Több szabadidő	2	,4	,4	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

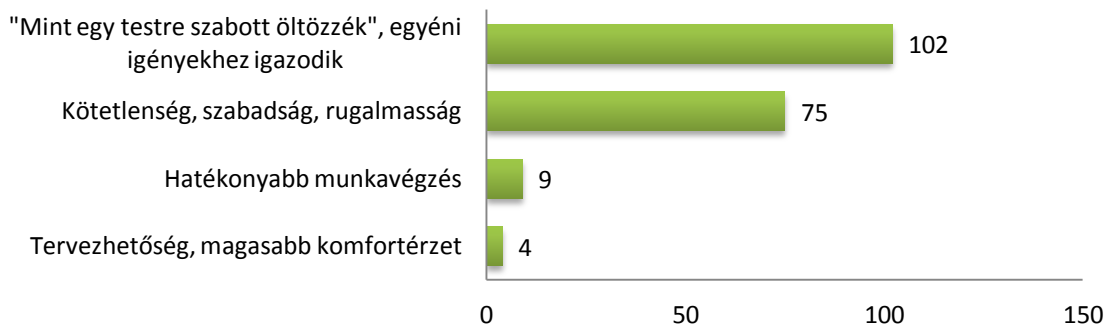


A rugalmas munkaidő az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Nincs kiválasztva	210	39,8	39,8	39,8
	Igen	318	60,2	60,2	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

A rugalmas munkaidő választásának okai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	338	64,0	64,0	64,0
	Kötetlenség, szabadság, rugalmasság	75	14,2	14,2	78,2
	"Mint egy testre szabott öltözzék", egyéni igényekhez igazodik	102	19,3	19,3	97,5
	Hatékonyabb munkavégzés	9	1,7	1,7	99,2
	Tervezhetőség, magasabb komfortérzet	4	,8	,8	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



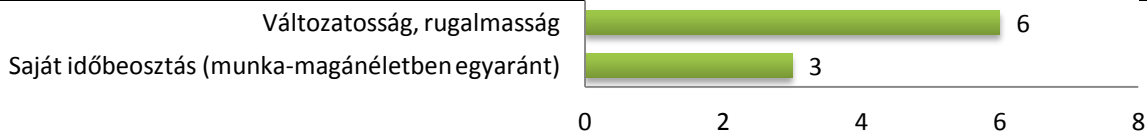
Fő

Átmenet a munkaszervezési formák között az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes Nincs kiválasztva	508	96,2	96,2	96,2
Igen	20	3,8	3,8	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Átmenet a munkaszervezési formák között választásának okai

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes NV/NA	519	98,3	98,3	98,3
Változatosság, rugalmasság	6	1,1	1,1	99,4
Saját időbeosztás (munka-magánéletben egyaránt)	3	,6	,6	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	



Fő

Egyik atipikus foglalkoztatási formában sem dolgoznék

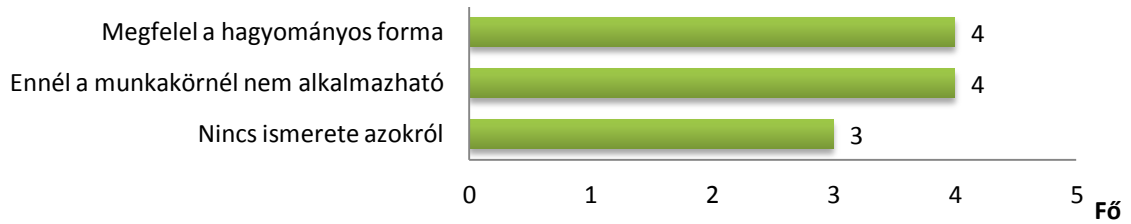
	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes Nincs kiválasztva	471	89,2	89,2	89,2
Igen	57	10,8	10,8	100,0
Összesen	528	100,0	100,0	

Az atipikus foglalkoztatási forma ellen szóló érvek

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes NV/NA	517	97,9	97,9	97,9
Ennél a munkakörnél nem alkalmazható	4	,8	,8	98,7
Megfelel a hagyományos forma	4	,8	,8	99,4
Nincs ismerete azokról	3	,6	,6	100,0

Az atipikus foglalkoztatási forma ellen szóló érvek

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	517	97,9	97,9	97,9
	Ennél a munkakörnél nem alkalmazható	4	,8	,8	98,7
	Megfelel a hagyományos forma	4	,8	,8	99,4
	Nincs ismerete azokról	3	,6	,6	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	

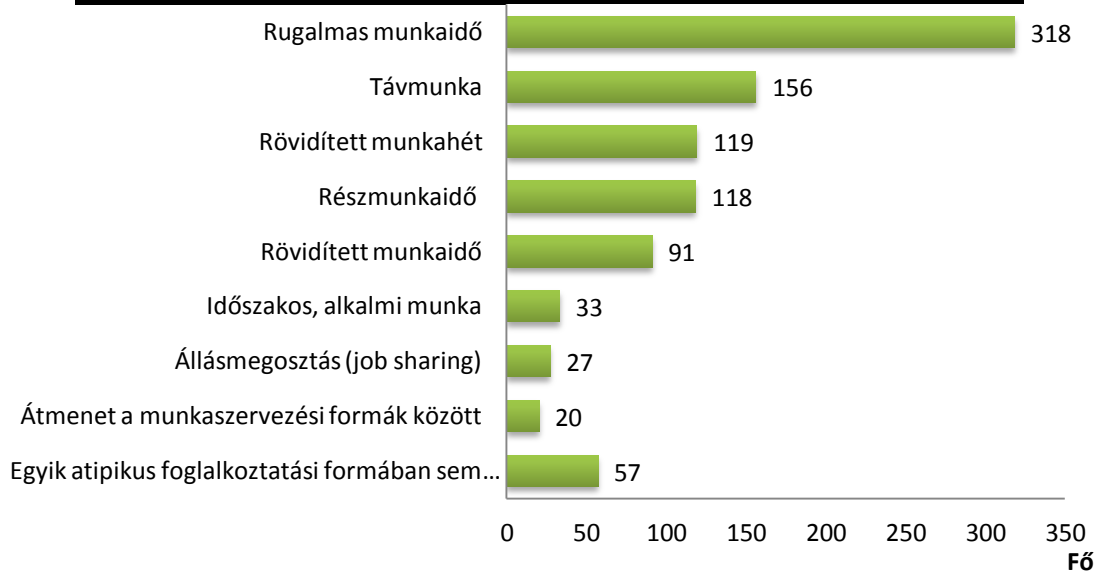


Egyéb kedvező atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	528	100,0	100,0	100,0

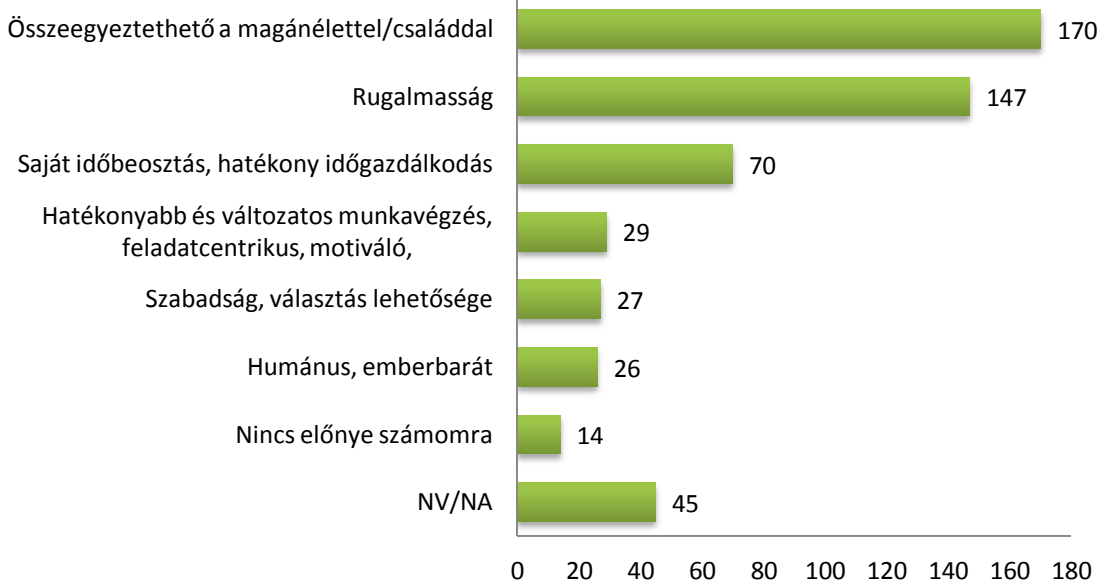
Az egyéb atipikus foglalkoztatási forma választásának okai

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV//NA	528	100,0	100,0	100,0



Az atipikus foglalkoztatás leglényegesebb előnye a megkérdezett számára

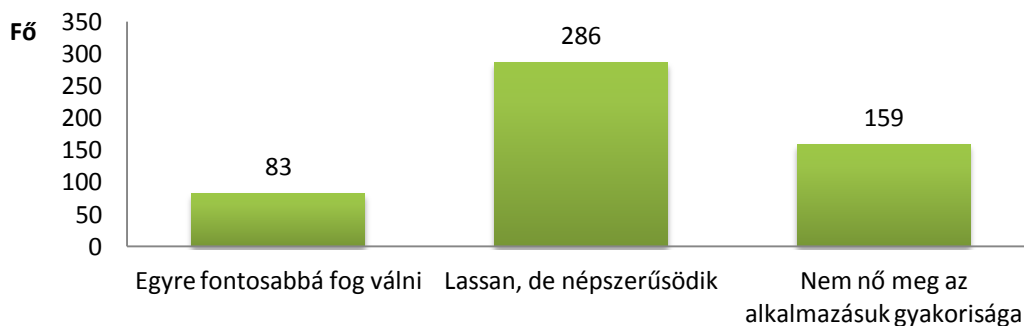
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	NV/NA	45	8,5	8,5	8,5
	Saját időbeosztás, hatékony időgazdálkodás	70	13,3	13,3	21,8
	Rugalmasság	147	27,8	27,8	49,6
	Hatékonyabb és változatos munkavégzés, feladatcentrikus, motiváló,	29	5,5	5,5	55,1
	Összeegyeztethető a magánélettel/családdal	170	32,2	32,2	87,3
	Humánus, emberbarát	26	4,9	4,9	92,2
	Szabadság, választás lehetősége	27	5,1	5,1	97,3
	Nincs előnye számomra	14	2,7	2,7	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Fő

A kérdőív kitöltése után a megkérdezett véleménye az atipikus foglalkoztatási formák (mint a magánéletbeli és munkahelyi teendők összehangolását segítő lehetőség) jövőjéről Magyarországon

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulatív százalék
Érvényes	Egyre fontosabbá fog válni	83	15,7	15,7	15,7
	Lassan, de népszerűsödik	286	54,2	54,2	69,9
	Nem nő meg az alkalmazásuk gyakorisága	159	30,1	30,1	100,0
	Összesen	528	100,0	100,0	



Cramer-együtthatók

1. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Általános kérdések
2. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Nők foglalkoztatása

A megkérdezett beosztása * A megkérdezett neme

		A megkérdezett neme			Total
		NV/NA	Férfi	Nő	
A megkérdezett beosztása	NV/NA	1	0	0	1
	Felsővezető	1	4	13	18
	Középvezető	1	3	12	16
	Alsóvezető	1	1	1	3
	Szellemi foglalkozású beosztott	0	1	13	14
	Total	4	9	39	52
		Value	Approx. Sig.		
Nominal by Nominal	Phi	,599			,017
	Cramer's V	,423			,017
	N of Valid Cases	52			

Hallott-e már a megkérdezett az üvegplafon-jelenségről * A település formája, ahol a szervezet működik

		A település formája, ahol a szervezet működik		
		Főváros	Megyei jogú város	Város
Hallott-e már a megkérdezett az üvegplafon-jelenségről	Nem	6	7	1
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	1	3	1
	Igen, és tudom, hogy mit jelent	8	14	6
	Total	15	24	8

Hallott-e már a megkérdezett az üvegplafon-jelenségről * A település formája, ahol a szervezet működik

	A település formája, ahol a szervezet működik
	Falu

Hallott-e már a megkérdezett az üvegplafon-jelenségről	Nem	0	14
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	4	9
	Igen, és tudom, hogy mit jelent	1	29
	Total	5	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,579	,008
Cramer's V	,410	,008
N of Valid Cases	52	

Az üvegplafon-jelenség érvényesülése a szervezetben * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető
Az üvegplafon-jelenség érvényesülése a szervezetben	NV/NA	0	9	6
	Egyáltalán nem érvényesül	0	2	3
	Nem érvényesül	1	1	1
	Részben érvényesül	0	3	3
	Általában érvényesül	0	3	3
	Teljes mértékben érvényesül	0	0	0
	Total	1	18	16

		A megkérdezett beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Total
Az üvegplafon-jelenség érvényesülése a szervezetben	NV/NA	2	6	23
	Egyáltalán nem érvényesül	0	2	7
	Nem érvényesül	0	0	3
	Részben érvényesül	0	3	9
	Általában érvényesül	0	1	7
	Teljes mértékben érvényesül	1	2	3
	Total	3	14	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,739	,100
Cramer's V	,370	,100
N of Valid Cases	52	

Az üvegplafon-jelenség érvényesülése a szervezetben * A szervezet tulajdonformája

		A szervezet tulajdonformája	
		NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat

Az üvegplafon-jelenség NV/NA érvényesülése a szervezetben		1	7	2
Egyáltalán nem érvényesül		0	3	1
Nem érvényesül		0	0	1
Részben érvényesül		0	2	0
Általában érvényesül		0	0	3
Teljes mértékben érvényesül		0	1	0
Total		1	13	7

	A szervezet tulajdonformája	
	Magyar többségi tulajdonú vállalat	Külföldi többségi tulajdonú vállalat
Az üvegplafon-jelenség NV/NA érvényesülése a szervezetben	1	4
Egyáltalán nem érvényesül	0	0
Nem érvényesül	1	0
Részben érvényesül	0	1
Általában érvényesül	0	0
Teljes mértékben érvényesül	0	0
Total	2	5

	A szervezet tulajdonformája		
	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	Total
Az üvegplafon-jelenség NV/NA érvényesülése a szervezetben	5	3	23
Egyáltalán nem érvényesül	1	2	7
Nem érvényesül	0	1	3
Részben érvényesül	3	3	9
Általában érvényesül	2	2	7
Teljes mértékben érvényesül	1	1	3
Total	12	12	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,721	,620
Cramer's V	,323	,620
N of Valid Cases	52	

A női munkaerő alkalmazásával kapcsolatos problémák, nehézségek * A megkérdezett neme

	A megkérdezett neme			Total
	NV/NA	Férfi	Nő	
A női munkaerő NV/NA alkalmazásával kapcsolatos problémák, nehézségek	0	2	3	5
Magánéleti problémák hatása, nehéz a munka- magánélet összehangolása	1	0	17	18

Gyermekvállalás és -nevelés	2	2	6	10
Érzelmi labilitás, érzékenység, befolyásolhatóság	0	5	4	9
Intrika, pletykázkodás, női praktikák	1	0	3	4
Nehezebb munkaszervezés a magánélet miatt	0	0	2	2
Semmilyen	0	0	4	4
Total	4	9	39	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,652	,036
Cramer's V	,461	,036
N of Valid Cases	52	

A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni			
Egyáltalán nem értek egyet	0	12	8
Nem értek egyet	0	0	2
Részben egyetértek	1	1	4
Egyetértek	0	5	0
Teljes mértékben egyetértek	0	0	2
Total	1	18	16

A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Total
A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni			
Egyáltalán nem értek egyet	1	5	26
Nem értek egyet	2	5	9
Részben egyetértek	0	2	8
Egyetértek	0	1	6
Teljes mértékben egyetértek	0	1	3
Total	3	14	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,749	,023
Cramer's V	,374	,023
N of Valid Cases	52	

A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni * A megkérdezett neme

		A megkérdezett neme			Total
		NV/NA	Férfi	Nő	
A nőknek nem lenne szabad a karriert és az anyaságot egyszerre vállalni	Egyáltalán nem értek egyet	1	2	23	26
	Nem értek egyet	1	1	7	9
	Részben egyetértek	2	1	5	8
	Egyetértek	0	4	2	6
	Teljes mértékben egyetértek	0	1	2	3
	Total	4	9	39	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,576	,028
	Cramer's V	,407	,028
	N of Valid Cases	52	

Cramer-együtthatók

3. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Munkahelyi esélyegyenlőség

Milyen területen középvezető? * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

		A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben		
		Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös
Milyen területen középvezető?	NV/NA	0	1	0
	Gazdasági	0	1	1
	Pénzügy	0	2	0
	HR	0	1	5
	Kereskedelem, logisztika	1	0	0
	Oktatás, képzés, kommunikáció	0	0	2
	Egyéb	0	1	3
	Total	1	6	11

Milyen területen középvezető? * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

		A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben		Total
		Értéket jelent	Kiemelkedő érték számunkra	
Milyen középvezető?	NV/NA	9	9	19
	Gazdasági	0	1	3
	Pénzügy	1	0	3
	HR	5	2	13
	Kereskedelem, logisztika	1	1	3
	Oktatás, képzés, kommunikáció	0	2	4
	Egyéb	3	0	7
	Total	19	15	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	47,508 ^a	24	,003
Likelihood Ratio	42,421	24	,012
N of Valid Cases	52		

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,956	,003
	Cramer's V	,478	,003
	N of Valid Cases	52	

Ismer-e a megkérdezett esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket * A sokszínűség mennyire érték a szervezetben

		A sokszínűség mennyire érték a szervezetben			
		Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös	Értéket jelent
Ismer-e a megkérdezett esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket	Igen	1	5	12	4
	Nem	3	7	3	9
	Total	4	12	15	13

Ismer-e a megkérdezett esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket * A sokszínűség mennyire érték a szervezetben

	A sokszínűség mennyire érték a szervezetben		
	Kiemelkedő érték számunkra	Total	
Ismer-e a megkérdezett esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket	Igen	6	28
	Nem	2	24
	Total	8	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,410 ^a	4	,034
Likelihood Ratio	10,922	4	,027
Linear-by-Linear Association	,953	1	,329
N of Valid Cases	52		

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,447			,034
	Cramer's V	,447			,034
Interval by Interval	Pearson's R	-,137	,135	-,976	,334 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,116	,141	-,829	,411 ^c
N of Valid Cases		52			

Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében * A megkérdezett családi állapota

		A megkérdezett családi állapota		
		NV/NA	Egyedülálló	Kapcsolatban
Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében	Egyáltalán nem érvényesül	0	0	2
	Nem érvényesül	0	0	1
	Részben érvényesül	2	0	2
	Általában érvényesül	0	6	7
	Teljes mértékben érvényesül	2	0	4
	Total	4	6	16

		A megkérdezett családi állapota		Total
		Házass	Elvált	
Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében	Egyáltalán nem érvényesül	0	0	2
	Nem érvényesül	1	2	4
	Részben érvényesül	5	0	9
	Általában érvényesül	4	1	18
	Teljes mértékben érvényesül	11	2	19
	Total	21	5	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,795	,008
Cramer's V	,397	,008
N of Valid Cases	52	

Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben		
	Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös
Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében	0	1	0
Egyáltalán nem érvényesül	0	1	2
Nem érvényesül	1	0	5
Részben érvényesül	0	2	2
Általában érvényesül	0	2	2
Teljes mértékben érvényesül	1	6	11
Total			

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben		
	Értéket jelent	Kiemelkedő érték számunkra	Total
Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében	0	1	2
Egyáltalán nem érvényesül	1	0	4
Nem érvényesül	3	0	9
Részben érvényesül	12	2	18
Általában érvényesül	3	12	19
Teljes mértékben érvényesül	19	15	52
Total			

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,870	,001
Cramer's V	,435	,001
N of Valid Cases	52	

Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében * Az érdekvédelemmel kapcsolatos dokumentumok (kollektív szerződés, üzemi tanács megállapodások) az esélyegyenlőséget érintő dokumentumok a szervezetben

	Az érdekvédelemmel kapcsolatos dokumentumok (kollektív szerződés, üzemi tanács megállapodások) az esélyegyenlőséget érintő dokumentumok a szervezetben		
	NV/NA	Igen	Total
Az esélyegyenlőség érvényesülése a szervezetben összességében	2	0	2
Egyáltalán nem érvényesül	3	1	4
Nem érvényesül	6	3	9
Részben érvényesül	4	14	18
Általában érvényesül	11	8	19
Teljes mértékben érvényesül	26	26	52
Total			

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,439	,040
	Cramer's V	,439	,040
	N of Valid Cases	52	

Cramer-együtthatók
4. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – WLB

A fiatalok főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A fiatalok főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek	1	13	16	1
Igen	0	5	0	2
Total	1	18	16	3

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Total
A fiatalok főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek	8	39
Igen	6	13
Total	14	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,458	,028
	Cramer's V	,458	,028
	N of Valid Cases	52	

Az idősek főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
Az idősek főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek	1	14	16	2
Igen	0	4	0	1
Total	1	18	16	3

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Total
Az idősek főként az alanyai a családbarát intézkedéseknek	7	40
Igen	7	12
Total	14	52

		Value	Approx. Sig.
--	--	-------	--------------

Nominal by Nominal	Phi	,460	,027
	Cramer's V	,460	,027
	N of Valid Cases	52	

Ismeri-e a megkérdezett a Családbarát Munkahely Díjat * Ismer-e a megkérdezett esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket

		Ismer-e a megkérdezett esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényeket, rendelkezéseket		
		Igen	Nem	Total
Ismeri-e a megkérdezett a Családbarát Munkahely Díjat	Igen, ismerem	17	1	18
	Hallottam róla, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	4	7	11
	Nem, nem ismerem	7	16	23
	Total	28	24	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,594	,000
	Cramer's V	,594	,000
	N of Valid Cases	52	

Ismeri-e a megkérdezett a Családbarát Munkahely Díjat * A megkérdezettnek van-e gyereke

		A megkérdezettnek van-e gyereke		
		Igen	Nem	Total
Ismeri-e a megkérdezett a Családbarát Munkahely Díjat	Igen, ismerem	16	2	18
	Hallottam róla, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	5	6	11
	Nem, nem ismerem	10	13	23
	Total	31	21	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,434	,007
	Cramer's V	,434	,007
	N of Valid Cases	52	

A jó családbarát gyakorlatok mint példák mennyire motiválóak a szervezetben * A megkérdezett neme

		A megkérdezett neme			Total
		NV/NA	Férfi	Nő	
A jó családbarát gyakorlatok mint példák mennyire motiválóak a szervezetben	Egyáltalán nem motiváló	0	3	2	5
	Nem motiváló	0	1	2	3
	Részben motiváló	4	1	10	15
	Motiváló	0	4	17	21
	Teljes mértékben motiváló	0	0	8	8
	Total	4	9	39	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,616	,011
	Cramer's V	,436	,011
	N of Valid Cases	52	

A családbarátság népszerűsítése érdekében a humán menedzsment feladatai * A szervezet tulajdonformája

		A szervezet tulajdonformája		
		NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat
A családbarátság népszerűsítése érdekében a humán menedzsment feladatai	NV/NA	0	5	1
	Nyitottság, tolerancia	0	1	0
	Vezetők felkészítése, érzékenyítése, támogatása	1	1	2
	Kommunikálás a dolgozók felé	0	1	0
	Munkavállalói igények felmérése, képviselete	0	1	3
	Javaslattevés, kidolgozás, megvalósítás	0	4	1
	Total	1	13	7

A családbarátság népszerűsítése érdekében a humán menedzsment feladatai * A szervezet tulajdonformája

		A szervezet tulajdonformája	
		Magyar többségi tulajdonú vállalat	Külföldi többségi tulajdonú vállalat
A családbarátság népszerűsítése érdekében a humán menedzsment feladatai	NV/NA	0	1
	Nyitottság, tolerancia	0	0
	Vezetők felkészítése, érzékenyítése, támogatása	0	1
	Kommunikálás a dolgozók felé	2	0
	Munkavállalói igények felmérése, képviselete	0	1
	Javaslattevés, kidolgozás, megvalósítás	0	2
	Total	2	5

	A szervezet tulajdonformája		Total
	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	

A népszerűsítése a humán feladatai	családbarátság érdekében a menedzsment	NV/NA		3	2	12
		Nyitottság, tolerancia		1	1	3
		Vezetők felkészítése, érzékenyítése, támogatása		0	0	5
		Kommunikálás a dolgozók felé		1	0	4
		Munkavállalói igények felmérése, képviselete		4	2	11
		Javaslattétel, megvalósítás	kidolgozás,	3	7	17
		Total		12	12	52
			Value	Approx. Sig.		
Nominal by Nominal			Phi	,988		
			Cramer's V	,442		
			N of Valid Cases	52		

Cramer-együtthatók
6. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Reintegráció

A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezethez való kötődésére * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása				
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető	
A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezethez való kötődésére	Igen	0	11	11	3
	Rövid ideig igen	0	7	4	0
	Egyáltalán nem	1	0	1	0
	Total	1	18	16	3

A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezethez való kötődésére *
A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása	Total	
	Szellemi foglalkozású beosztott		
A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezethez való kötődésére	Igen	7	32
	Rövid ideig igen	5	16
	Egyáltalán nem	2	4
	Total	14	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal		Phi	,575
		Cramer's V	,407
		N of Valid Cases	52

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	1	13	5	2
Igen	0	0	2	0
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	5	12	12	50
Igen	0	0	0	2
Total	5	12	12	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,507	,038
Cramer's V	,507	,038
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	1	13	6	2
Igen	0	0	1	0
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total	
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat		
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	NV/NA Igen	5 0	11 1	12 0	50 2
Total		5	12	12	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,279	,672
Cramer's V	,279	,672
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája				
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat	
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	NV/NA Igen	1 0	13 0	6 1	1 1
Total		1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total	
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat		
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	NV/NA Igen	5 0	10 2	8 4	44 8
Total		5	12	12	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,399	,218
Cramer's V	,399	,218
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	0	6	2	0
Igen	1	7	5	2
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	4	6	6	24
Igen	1	6	6	28
Total	5	12	12	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,337	,436
Cramer's V	,337	,436
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt az értekezleteken való részvétel által való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt az értekezleteken való részvétel által való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	1	13	7	2
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt az értekezleteken való részvétel által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	NV/NA	5	12	12	52
Total		5	12	12	52

	Value
Nominal by Nominal Phi	. ^a
N of Valid Cases	52

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	Igen 0	13 0	5 2	2 0
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	Igen 0	5 0	12 0	12 2
Total	5	12	12	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,371 ^a	6	,038
Likelihood Ratio	8,579	6	,199
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,507	,038
Cramer's V	,507	,038
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	1	13	6	2
Igen	0	0	1	0
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	5	11	12	50
Igen	0	1	0	2
Total	5	12	12	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,036 ^a	6	,672
Likelihood Ratio	4,329	6	,632
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,279	,672
Cramer's V	,279	,672
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	1	13	6	1
Igen	0	0	1	1
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	5	10	8	44
	0	2	4	8
Total	5	12	12	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,287 ^a	6	,218
Likelihood Ratio	10,046	6	,123
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,399	,218
Cramer's V	,399	,218
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szervezet tulajdonformája

	A szervezet tulajdonformája			
	NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat	Magyar többségi tulajdonú vállalat
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	0	6	2	0
	1	7	5	2
Total	1	13	7	2

	A szervezet tulajdonformája			Total
	Külföldi többségi tulajdonú vállalat	100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	4	6	6	24
	1	6	6	28
Total	5	12	12	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,890 ^a	6	,436
Likelihood Ratio	7,184	6	,304
N of Valid Cases	52		

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,337	,436
	Cramer's V	,337	,436
	N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik			
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	8	1	7	16
Igen	0	0	0	1
Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közszféra	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt projektbe történő bevonással valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	18	50
Igen	1	2
Total	19	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,934 ^a	4	,920
Likelihood Ratio	1,513	4	,824
N of Valid Cases	52		

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,134	,920
	Cramer's V	,134	,920
	N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik			
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	8	1	7	15
	0	0	0	2
Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közsféra	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt szakmai továbbképzés útján valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	19	50
	0	2
Total	19	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,282 ^a	4	,369
Likelihood Ratio	4,639	4	,326
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,287	,369
Cramer's V	,287	,369
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik			
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a vállalati újság által valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	5	1	6	14
	3	0	1	3
Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közsféra	Total
A gyermekgondozási NV/NA szabadság ideje alatt a vállalati újság által való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	18 1	44 8
Total	19	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,756 ^a	4	,313
Likelihood Ratio	4,644	4	,326
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,302	,313
Cramer's V	,302	,313
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik			
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás
A gyermekgondozási NV/NA szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	5 3	0 1	3 4	6 11
Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közsféra	Total
A gyermekgondozási NV/NA szabadság ideje alatt a rendezvényekre való meghívással való meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	10 9	24 28
Total	19	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,875 ^a	4	,579
Likelihood Ratio	3,272	4	,513
N of Valid Cases	52		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,235	,579
	Cramer's V	,235	,579
	N of Valid Cases	52	

**Nem jellemző a munkavállalókkal való kapcsolattartás a gyermekgondozási szabadság ideje alatt *
A szektor, amelyben a szervezet működik**

	A szektor, amelyben a szervezet működik				
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás	
Nem jellemző a munkavállalókkal kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság ideje alatt	NV/NA	7	1	5	14
	Igen	1	0	2	3
Total	8	1	7	17	

	A szektor, amelyben a szervezet működik		
	Közsféra	Total	
Nem jellemző a munkavállalókkal kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság ideje alatt	NV/NA	9	36
	Igen	10	16
Total	19	52	

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,351 ^a	4	,118
Likelihood Ratio	7,658	4	,105
N of Valid Cases	52		

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,376	,118
	Cramer's V	,376	,118
	N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt személyesen valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik			
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt személyesen valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	2 6	0 1	4 3	7 10
Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közsféra	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt személyesen valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	11 8	24 28
Total	19	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,861 ^a	4	,425
Likelihood Ratio	4,323	4	,364
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,272	,425
Cramer's V	,272	,425
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt anyagi juttatásokkal valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik			
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt anyagi juttatásokkal valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás Igen	6 2	1 0	6 1	13 4
Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közsféra	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt anyagi juttatásokkal valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	17	43
Igen	2	9
Total	19	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,655 ^a	4	,799
Likelihood Ratio	1,840	4	,765
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,178	,799
Cramer's V	,178	,799
N of Valid Cases	52	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a képzési anyagok eljuttatásával valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik			
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a képzési anyagok eljuttatásával valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	8	1	6	16
Igen	0	0	1	1
Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közsféra	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a képzési anyagok eljuttatásával valósul meg a munkavállalókkal való kapcsolattartás	19	50
Igen	0	2
Total	19	52

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,373 ^a	4	,497
Likelihood Ratio	3,606	4	,462
N of Valid Cases	52		

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,255	,497
Cramer's V	,255	,497
N of Valid Cases	52	

Cramer-együtthatók

5. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Családbarát munkahely

A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja * A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását

	A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását	
	Egyáltalán nincs jelentősége	Részben jelentős
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0
	Részben egyetértek	2
	Egyetértek	2
	Teljes mértékben egyetértek	1
	Total	5

	A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását		
	Segíti a megtartást	Nagyon fontos megtartó erő	Total
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0	1
	Részben egyetértek	1	10
	Egyetértek	5	17
	Teljes mértékben egyetértek	10	24
	Total	16	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,774	,000
Cramer's V	,447	,000
N of Valid Cases	52	

A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja * A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)

		A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)	
		Egyáltalán nincs szerepe	Nincs szerepe
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	1	0
	Részben egyetértek	0	1
	Egyetértek	0	1
	Teljes mértékben egyetértek	1	2
	Total	2	4
		A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)	
		Részben számít	Javítja a munkaadói márkát
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0	0
	Részben egyetértek	3	5
	Egyetértek	2	9
	Teljes mértékben egyetértek	2	10
	Total	7	24

		A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)	
		Nagymértékben javítja	Total
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0	1
	Részben egyetértek	1	10
	Egyetértek	5	17
	Teljes mértékben egyetértek	9	24
	Total	15	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,771	,002
	Cramer's V	,445	,002
	N of Valid Cases	52	

A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja *
Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon			
	NV/NA	Még kialakulóban sincs	Bízom a fejlődésben, optimista vagyok	
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0	0	0
	Részben egyetértek	1	4	3
	Egyetértek	0	2	7
	Teljes mértékben egyetértek	2	3	3
	Total	3	9	13

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon		
	Nagyon lassan, de fejlődik	Nagypolitikától függő, túlbürokratizált és nehezíti	
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0	0
	Részben egyetértek	1	0
	Egyetértek	3	1
	Teljes mértékben egyetértek	11	3
	Total	15	4

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon		
	Borúsán, szkeptikusan látom a közeljövőt	Még gyerekcipőben van, lassú a szemléletváltás	
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0	0
	Részben egyetértek	1	0
	Egyetértek	2	2
	Teljes mértékben egyetértek	1	0
	Total	4	2

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon	
	Inkább minőségi munkavégzésre, social label minősítésre helyeződik a hangsúly	Total
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	1
	Részben egyetértek	0
	Egyetértek	0
	Teljes mértékben egyetértek	1
	Total	2
		1
		10
		17
		24
		52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,935	,002
Cramer's V	,540	,002
N of Valid Cases	52	

A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja * A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye

	A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye			
	Éljenjárom	Követő	Hiányzik	Elutasító
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	0	0	0	1
	0	3	5	0
	0	10	6	0
	7	9	7	1
	7	22	18	2

	A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	
	Kimaradt	Total
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0
	Részben egyetértek	2
	Egyetértek	1
	Teljes mértékben egyetértek	0
	Total	3
		1
		10
		17
		24
		52

	Value	Approx. Sig.
--	-------	--------------

Nominal by Nominal	Phi	,893	,000
	Cramer's V	,515	,000
	N of Valid Cases	52	

A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja * A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról

		A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról	
		NV/NA	Megerősítést kaptam a téma fontosságáról
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	1	0
	Részben egyetértek	0	2
	Egyetértek	0	4
	Teljes mértékben egyetértek	0	13
	Total	1	19

		A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról		
		Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban	Nem tartom fontosnak	Total
A munkahelyi- és magánélet összeegyeztethetősége fontos, és a munkavállaló ezt meg is hálálja	Nem értek egyet	0	0	1
	Részben egyetértek	8	0	10
	Egyetértek	12	1	17
	Teljes mértékben egyetértek	11	0	24
	Total	31	1	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,069	,000
	Cramer's V	,617	,000
	N of Valid Cases	52	

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását

	A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását	
	Egyáltalán nincs jelentősége	Részben jelentős

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága	Nem fontos	1	0
	Fontos	0	2
	Teljes mértékben fontos	1	3
	Total	2	5

	A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását			
	Segíti a megtartást	Nagyon fontos megtartó erő	Total	
A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága	Nem fontos	0	0	1
	Fontos	10	2	14
	Teljes mértékben fontos	19	14	37
	Total	29	16	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,742	,000
Cramer's V	,525	,000
N of Valid Cases	52	

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)		
	Egyáltalán nincs szerepe	Nincs szerepe	
A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága	Nem fontos	1	0
	Fontos	0	1
	Teljes mértékben fontos	1	3
	Total	2	4

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)		
	Részben számít	Javítja a munkaadói márkát	
A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága	Nem fontos	0	0
	Fontos	2	10
	Teljes mértékben fontos	5	14
	Total	7	24

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)	
	Nagymértékben javítja	Total
A munka-magánélet Nem fontos összehangolásának, egyensúlyának fontossága	0	1
Fontos	1	14
Teljes mértékben fontos	14	37
Total	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,778	,000
Cramer's V	,550	,000
N of Valid Cases	52	

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon		
	NV/NA	Még kialakulóban sincs	Bízom a fejlődésben, optimista vagyok
A munka-magánélet Nem fontos összehangolásának, egyensúlyának fontossága	0	0	0
Fontos	1	4	3
Teljes mértékben fontos	2	5	10
Total	3	9	13

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon	
	Nagyon lassan, de fejlődik	Nagypolitikától függő, túlbürokratizált ág nehezíti
A munka-magánélet Nem fontos összehangolásának, egyensúlyának fontossága	0	0
Fontos	1	1
Teljes mértékben fontos	14	3
Total	15	4

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon	
	Borúsan, szkeptikusan látom a közeljövőt	Még gyerekcipőben van, lassú a szemléletváltás
A munka-magánélet Nem fontos	0	0
összehangolásának, Fontos	1	2
egyensúlyának fontossága Teljes mértékben fontos	3	0
Total	4	2

	Vélemény a családbarát munkahelyek, illetve a családbarát szemlélet jövőjéről Magyarországon	
	Inkább minőségi munkavégzésre, social label minősítésre helyeződik a hangsúly	Total
A munka-magánélet Nem fontos	1	1
összehangolásának, Fontos	1	14
egyensúlyának fontossága Teljes mértékben fontos	0	37
Total	2	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,844	,001
Cramer's V	,597	,001
N of Valid Cases	52	

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye

	A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye			
	Élenjáró	Követő	Hiányzik	Elutasító
A munka-magánélet Nem fontos	0	0	0	1
összehangolásának, Fontos	1	4	6	0
egyensúlyának fontossága Teljes mértékben fontos	6	18	12	1
Total	7	22	18	2

	A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	
	Kimaradt	Total
A munka-magánélet Nem fontos	0	1
összehangolásának, Fontos	3	14
egyensúlyának fontossága Teljes mértékben fontos	0	37
Total	3	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,828	,000
Cramer's V	,586	,000
N of Valid Cases	52	

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról

	A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról	
	NV/NA	Megerősítést kaptam a téma fontosságáról
A munka-magánélet Nem fontos	1	0
összehangolásának, Fontos	0	3
egyensúlyának fontossága Teljes mértékben fontos	0	16
Total	1	19

	A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról		
	Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban	Nem tartom fontosnak	Total
A munka-magánélet Nem fontos	0	0	1
összehangolásának, Fontos	11	0	14
egyensúlyának fontossága Teljes mértékben fontos	20	1	37
Total	31	1	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,026	,000
	Cramer's V	,725	,000
	N of Valid Cases	52	

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * A szervezet tulajdonformája

		A szervezet tulajdonformája		
		NV/NA	Állami/önkormányzati költségvetési szerv	Állami/önkormányzati tulajdonú vállalat
A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága	Nem fontos	0	1	0
	Fontos	0	5	2
	Teljes mértékben fontos	1	7	5
	Total	1	13	7

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * A szervezet tulajdonformája

		A szervezet tulajdonformája	
		Magyar többségi tulajdonú vállalat	Külföldi többségi tulajdonú vállalat
A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága	Nem fontos	0	0
	Fontos	1	3
	Teljes mértékben fontos	1	2
	Total	2	5

A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága * A szervezet tulajdonformája

		A szervezet tulajdonformája		
		100%-ban magyar tulajdonú vállalat	100%-ban külföldi tulajdonú vállalat	Total
A munka-magánélet összehangolásának, egyensúlyának fontossága	Nem fontos	0	0	1
	Fontos	1	2	14
	Teljes mértékben fontos	11	10	37
	Total	12	12	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,455	,547
	Cramer's V	,322	,547
	N of Valid Cases	52	

Elérhető rugalmas foglalkoztatási formák

	MUNKAADÓ	%	MUNKAVÁLLALÓ	%
1.	Rugalmas munkaidő	57,7	Rugalmas munkaidő	43,0
2.	Részmunkaidő	51,9	Részmunkaidő	32,2
3.	Távmunka	26,9	Távmunka	12,9
4.	Átmenet a munkaszervezési formák között	17,3	Időszakos, alkalmi munkavégzés	12,5
5.	Időszakos, alkalmi munkavégzés	9,6	Rövidített munkaidő	9,3
6.	Rövidített munkahét	9,6	Rövidített munkahét	7,2
7.	Rövidített munkaidő	5,8	Átmenet a munkaszervezési formák között	4,5
8.	Állásmegosztás	1,9	Állásmegosztás	3,6

Forrás: saját készítés a kutatási eredmények alapján

Cramer-együtthatók

7. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Atipikus foglalkoztatás

A kötött munkarend legfontosabb előnyei a szervezet számára * Milyen területen középvezető?

	Milyen területen középvezető?			
	NV/NA	Gazdasági	Pénzügy	HR
A kötött munkarend legfontosabb előnyei a szervezet számára	2	1	0	0
NV/NA	2	1	0	0
Kiszámíthatóság, stabilitás	3	2	1	1
Tervezhető munkaerő, biztonság a munkavégzésére	5	0	0	6
Megkövetelhető, elfogadott	0	0	0	0
Munkatársak rendelkezésre állása, (teljesítmény)kontroll	5	0	2	6
Jó morál, kohézió a munkatársak között	2	0	0	0
Nincs előnye	2	0	0	0
Total	19	3	3	13

	Milyen területen középvezető?	
	Kereskedelem, logisztika	Oktatás, képzés, kommunikáció
A kötött munkarend NV/NA	1	0
legfontosabb előnyei a Kiszámíthatóság, stabilitás szervezet számára	1	2
Tervezhető munkaerő, biztonság a munka elvégzésére	0	0
Megkövetelhető, elfogadott	0	2
Munkatársak rendelkezésre állása, (teljesítmény)kontroll	1	0
Jó morál, kohézió a munkatársak között	0	0
Nincs előnye	0	0
Total	3	4

	Milyen területen középvezető?	
	Egyéb	Total
A kötött munkarend NV/NA	2	6
legfontosabb előnyei a Kiszámíthatóság, stabilitás szervezet számára	2	12
Tervezhető munkaerő, biztonság a munka elvégzésére	3	14
Megkövetelhető, elfogadott	0	2
Munkatársak rendelkezésre állása, (teljesítmény)kontroll	0	14
Jó morál, kohézió a munkatársak között	0	2
Nincs előnye	0	2
Total	7	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	1,044	,015
Cramer's V	,426	,015
N of Valid Cases	52	

A kötött munkarend legfontosabb előnyei a szervezet számára * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota		
	NV/NA	Egyedülálló	Kapcsolatban
A kötött munkarend legfontosabb előnyei szervezet számára	2	0	2
a Kiszámíthatóság, stabilitás	1	1	3
Tervezhető munkaerő, biztonság a munka elvégzésére	0	1	2
Megkövetelhető, elfogadott	0	0	2
Munkatársak rendelkezésre állása, (teljesítmény)kontroll	1	1	7
Jó morál, kohézió a munkatársak között	0	1	0
Nincs előnye	0	2	0
Total	4	6	16

	A megkérdezett családi állapota			Total
	Házass	Elvált		
A kötött munkarend legfontosabb előnyei szervezet számára	2	0		6
a Kiszámíthatóság, stabilitás	5	2		12
Tervezhető munkaerő, biztonság a munka elvégzésére	9	2		14
Megkövetelhető, elfogadott	0	0		2
Munkatársak rendelkezésre állása, (teljesítmény)kontroll	4	1		14
Jó morál, kohézió a munkatársak között	1	0		2
Nincs előnye	0	0		2
Total	21	5		52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,856	,034
Cramer's V	,428	,034
N of Valid Cases	52	

Cramer-együtthatók

8. Nők foglalkoztatása – Családbarát munkahelyek – Vállalati kultúra

A családbarát intézkedések külső környezet számára történő kommunikálásának módja * A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)

	A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)		
	NV/NA	Mikrovállalkozás (0-9 fő)	Kisvállalkozás (10-49 fő)
A családbarát intézkedések külső környezet számára történő kommunikálásának módja	NV/NA		
	0	0	3
Sehogyan	0	3	9
Szakmai lap, kiadvány, honlap, rendezvények, interjúk	1	0	0
Személyesen, verbálisan	0	3	0
Total	1	6	12

A családbarát intézkedések külső környezet számára történő kommunikálásának módja * A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)

	A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)		
	Középvállalkozás (50-249 fő)	Nagyvállalkozás (250 főnél több)	Total
A családbarát intézkedések külső környezet számára történő kommunikálásának módja	NV/NA		
	6	2	11
Sehogyan	8	7	27
Szakmai lap, kiadvány, honlap, rendezvények, interjúk	4	6	11
Személyesen, verbálisan	0	0	3
Total	18	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,850	,000
Cramer's V	,491	,000
N of Valid Cases	52	

A családbarát intézkedések munkavállalóknak történő kommunikálásának módja * A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)

	A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)		
	NV/NA	Mikrovállalkozás (0-9 fő)	Kisvállalkozás (10-49 fő)
A családbarát intézkedések munkavállalóknak történő kommunikálásának módja	NV/NA		
	0	0	3
Sehogyan	0	0	6
Belső kommunikáció útján (intranet, levelezési rendszer, újság, fórumok, tájékoztatók)	1	1	0
Személyesen, verbálisan	0	5	3
Total	1	6	12

	A vállalatnál foglalkoztatottak száma összesen (fő)		
	Középvállalkozás (50-249 fő)	Nagyvállalkozás (250 főnél több)	Total
A családbarát intézkedések NV/NA munkavállalóknak történő kommunikálásának módja	2	2	7
Sehogyan	2	6	14
Belső kommunikáció útján (intranet, levelezési rendszer, újság, fórumok, tájékoztatók)	8	7	17
Személyesen, verbálisan	6	0	14
Total	18	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,737	,005
Cramer's V	,425	,005
N of Valid Cases	52	

A családbarát intézkedések munkavállalóknak történő kommunikálásának módja * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben		
	Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös
A családbarát intézkedések NV/NA munkavállalóknak történő kommunikálásának módja	1	1	2
Sehogyan	0	3	6
Belső kommunikáció útján (intranet, levelezési rendszer, újság, fórumok, tájékoztatók)	0	2	1
Személyesen, verbálisan	0	0	2
Total	1	6	11

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben		
	Értéket jelent	Kiemelkedő érték számunkra	Total
A családbarát intézkedések NV/NA munkavállalóknak történő kommunikálásának módja	0	3	7
Sehogyan	2	3	14
Belső kommunikáció útján (intranet, levelezési rendszer, újság, fórumok, tájékoztatók)	11	3	17
Személyesen, verbálisan	6	6	14
Total	19	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,700	,013
Cramer's V	,404	,013
N of Valid Cases	52	

Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

		A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben			
		Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös	Értéket jelent
Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél	Igen	1	1	4	13
	Nem	0	5	7	6
	Total	1	6	11	19

		A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben	
		Kiemelkedő érték számunkra	Total
Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél	Igen	13	32
	Nem	2	20
	Total	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,501	,011
Cramer's V	,501	,011
N of Valid Cases	52	

Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél * A sokszínűség mennyire érték a szervezetben

		A sokszínűség mennyire érték a szervezetben			
		Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös	Értéket jelent
Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél	Igen	1	5	8	11
	Nem	3	7	7	2
	Total	4	12	15	13

		A sokszínűség mennyire érték a szervezetben	
		Kiemelkedő érték számunkra	Total
Van-e dolgozói elégedettségi felmérés a szervezetnél	Igen	7	32
	Nem	1	20
	Total	8	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,436	,042
	Cramer's V	,436	,042
	N of Valid Cases	52	

A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben			
	Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös	Értéket jelent
A dolgozói elégedettségi NV/NA felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	0	5	7	6
Igen	0	0	4	12
Nem	1	1	0	1
Total	1	6	11	19

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben	
	Kiemelkedő érték számunkra	Total
A dolgozói elégedettségi NV/NA felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	2	20
Igen	13	29
Nem	0	3
Total	15	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,803	,000
	Cramer's V	,568	,000
	N of Valid Cases	52	

A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e * A sokszínűség mennyire érték a szervezetben

	A sokszínűség mennyire érték a szervezetben			
	Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös	Értéket jelent
A dolgozói elégedettségi NV/NA felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	3	7	7	2
Igen	0	4	8	10
Nem	1	1	0	1
Total	4	12	15	13

	A sokszínűség mennyire érték a szervezetben	
	Kiemelkedő érték számunkra	Total
A dolgozói elégedettségi NV/NA felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	3	20
Igen	4	14
Nem	1	3
Total	5	17

A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	NV/NA	1	20
	Igen	7	29
	Nem	0	3
	Total	8	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,555	,042
	Cramer's V	,392	,042
	N of Valid Cases	52	

A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása			
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	NV/NA	0	7	7	1
	Igen	0	11	9	2
	Nem	1	0	0	0
	Total	1	18	16	3

		A megkérdezett beosztása	
		Szellemi foglalkozású beosztott	Total
A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	NV/NA	5	20
	Igen	7	29
	Nem	2	3
	Total	14	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,630	,008
	Cramer's V	,445	,008
	N of Valid Cases	52	

A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e * A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezethez való kötődésére

		A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezethez való kötődésére			
		Igen	Rövid ideig igen	Egyáltalán nem	Total
A dolgozói elégedettségi felmérés eredményeinek felhasználásra kerülnek-e	NV/NA	10	8	2	20
	Igen	22	7	0	29
	Nem	0	1	2	3
	Total	32	16	4	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,623	,000

Cramer's V	,440	,000
N of Valid Cases	52	

Vannak-e megvalósult dolgozói kezdeményezések * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

		A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben			
		Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös	Értéket jelent
Vannak-e megvalósult dolgozói kezdeményezések	Igen	0	0	4	14
	Nem	1	6	7	5
	Total	1	6	11	19

		A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben	
		Kiemelkedő érték számunkra	Total
Vannak-e megvalósult dolgozói kezdeményezések	Igen	13	31
	Nem	2	21
	Total	15	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,603	,001
	Cramer's V	,603	,001
	N of Valid Cases	52	

Vannak-e megvalósult dolgozói kezdeményezések * A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezetéhez való kötődésére

		A fenti intézkedések hatása a munkavállaló szervezetéhez való kötődésére			
		Igen	Rövid ideig igen	Egyáltalán nem	Total
Vannak-e megvalósult dolgozói kezdeményezések	Igen	23	8	0	31
	Nem	9	8	4	21
	Total	32	16	4	52

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,405	,014
	Cramer's V	,405	,014
	N of Valid Cases	52	

A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye * A szektor, amelyben a szervezet működik

	A szektor, amelyben a szervezet működik				
	Ipar	Mezőgazdaság	Kereskedelem	Szolgáltatás	
A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	Élenjáró	1	1	0	4
	Követő	3	0	6	8
	Hiányzik	2	0	1	5
	Elutasító	0	0	0	0
	Kimaradt	2	0	0	0
	Total	8	1	7	17

	A szektor, amelyben a szervezet működik	
	Közszféra	Total
A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	Élenjáró	7
	Követő	22
	Hiányzik	18
	Elutasító	2
	Kimaradt	3
	Total	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,720	,042
Cramer's V	,360	,042
N of Valid Cases	52	

A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye * A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben				
	Egyáltalán nem jelent értéket	Nem jelent értéket	Közömbös	Értéket jelent	
A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	Élenjáró	0	0	1	2
	Követő	0	0	1	14
	Hiányzik	1	4	6	3
	Elutasító	0	0	2	0
	Kimaradt	0	2	1	0
	Total	1	6	11	19

	A munkavállalókról való gondoskodás mennyire érték a szervezetben	
	Kiemelkedő érték számunkra	Total

A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	Élenjáró	4	7
	Követő	7	22
	Hiányzik	4	18
	Elutasító	0	2
	Kimaradt	0	3
	Total	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,850	,002
Cramer's V	,425	,002
N of Valid Cases	52	

A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye * A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)			
	Egyáltalán nincs szerepe	Nincs szerepe	Részben számít	
A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	Élenjáró	1	1	1
	Követő	0	1	3
	Hiányzik	0	1	1
	Elutasító	1	0	0
	Kimaradt	0	1	2
	Total	2	4	7

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)			
	Javítja a munkaadói márkát	Nagymértékben javítja	Total	
A családbarát szemlélet tekintetében a szervezet helye	Élenjáró	2	2	7
	Követő	13	5	22
	Hiányzik	9	7	18
	Elutasító	0	1	2
	Kimaradt	0	0	3
	Total	24	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,777	,012
Cramer's V	,388	,012
N of Valid Cases	52	

A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról * A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)	
	Egyáltalán nincs szerepe	Nincs szerepe
A kérdőív kitöltése után NV/NA	1	0
vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról	1	1
Megerősítést kaptam a téma fontosságáról	0	3
Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban		
Nem tartom fontosnak	0	0
Total	2	4

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)	
	Részben számít	Javítja a munkaadói márkát
A kérdőív kitöltése után NV/NA	0	0
vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról	2	8
Megerősítést kaptam a téma fontosságáról	5	16
Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban		
Nem tartom fontosnak	0	0
Total	7	24

	A családbarát intézkedések milyen mértékben befolyásolják a munkaadói márkát (employer branding)	
	Nagymértékben javítja	Total
A kérdőív kitöltése után NV/NA	0	1
vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról	7	19
Megerősítést kaptam a téma fontosságáról	7	31
Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban		
Nem tartom fontosnak	1	1
Total	15	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,765	,002
Cramer's V	,442	,002
N of Valid Cases	52	

A kérdőív kitöltése után vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról * A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását

	A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását	
	Egyáltalán nincs jelentősége	Részben jelentős
A kérdőív kitöltése után NV/NA	1	0
vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról	0	1
Megerősítést kaptam a téma fontosságáról	1	4
Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban		
Nem tartom fontosnak	0	0
Total	2	5

	A családbarát intézkedések milyen mértékben segítik a munkavállalók megtartását		Total
	Segíti a megtartást	Nagyon fontos megtartó erő	
A kérdőív kitöltése után NV/NA vélemény a családbarát szemléletről, a munka és magánélet összhangjának fontosságáról	0	0	1
Megerősítést kaptam a téma fontosságáról	10	8	19
Elimerem, hogy fontos, de úgy érzem, hogy gyökeres változások nem lesznek a közeljövőben az országban	18	8	31
Nem tartom fontosnak	1	0	1
Total	29	16	52

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,739	,001
Cramer's V	,427	,001
N of Valid Cases	52	

Cramer-együtthatók 2. Nők a munka világában – Háztartási munkamegosztás

A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége * Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)

	Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)				
	NV/NA	,000	1-24	25-49	50,000
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége Alapfokú	0	0	1	1	0
Középfokú	1	22	16	35	14
Felsőfokú	0	114	93	150	56
Total	1	136	110	186	70

A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége * Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)

	Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)			
	51-74	75-99	100,000	Total
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége Alapfokú	0	0	1	3
Középfokú	2	0	0	90
Felsőfokú	15	6	1	435
Total	17	6	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,426	,000
Cramer's V	,301	,000
N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)

	Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)				
	NV/NA	,000	1-24	25-49	50,000
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége NV/NA	1	134	20	32	8
Alapfokú	0	0	3	3	2
Középfokú	0	2	36	63	19
Felsőfokú	0	0	51	88	41
Total	1	136	110	186	70

	Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)			
	51-74	75-99	100,000	Total
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége NV/NA	5	3	1	204
Alapfokú	0	0	1	9
Középfokú	5	2	0	127
Felsőfokú	7	1	0	188
Total	17	6	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,777	,000
Cramer's V	,449	,000
N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * A megkérdezett részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)

	A megkérdezett részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)				
	NV/NA	1-24	25-49	50,000	51-74
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége NV/NA	1	11	21	28	40
Alapfokú	0	1	0	2	4
Középfokú	0	2	11	27	58
Felsőfokú	0	1	25	48	79
Total	1	15	57	105	181

	A megkérdezett részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)		
	75-99	100,000	Total
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége NV/NA	49	54	204
Alapfokú	1	1	9
Középfokú	28	1	127
Felsőfokú	35	0	188
Total	113	56	528

	Value	Approx. Sig.

Nominal by Nominal	Phi	,487	,000
	Cramer's V	,281	,000
	N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * Egyéb személy részvétele a háztartási feladatok elvégzésében a megkérdezett családjában (%)

	Egyéb személy részvétele a háztartási feladatok elvégzésében a megkérdezett családjában (%)			
	,0	1-24	25-49	50,0
Az élettárs/házastárs NV/NA	145	21	8	14
legmagasabb iskolai Alapfokú	8	0	0	0
végzettsége Középfokú	120	4	1	1
Felsőfokú	175	9	3	0
Total	448	34	12	15

	Egyéb személy részvétele a háztartási feladatok elvégzésében a megkérdezett családjában (%)		
	51-74	75-99	Total
Az élettárs/házastárs NV/NA	10	6	204
legmagasabb iskolai Alapfokú	1	0	9
végzettsége Középfokú	1	0	127
Felsőfokú	1	0	188
Total	13	6	528

	Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,339	,000
	Cramer's V	,195	,000
	N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * A gyermekfelügyelet megoldása

	A gyermekfelügyelet megoldása			
	NV/NA	Én vigyázom rá	Élettárs/Férj vigyáz rá	Más családtag vigyáz rá
Az élettárs/házastárs NV/NA	167	4	0	5
legmagasabb iskolai Alapfokú	6	0	0	0
végzettsége Középfokú	76	11	2	3
Felsőfokú	115	17	2	6
Total	364	32	4	14

	A gyermekfelügyelet megoldása		
	Bölcsődében/óvodában/iskolában van	Fizetett alkalmazott vigyáz rá	Total
Az élettárs/házastárs NV/NA legmagasabb iskolai végzettsége	28	0	204
Alapfokú	3	0	9
Középfokú	34	1	127
Felsőfokú	48	0	188
Total	113	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,256	,003
Cramer's V	,148	,003
N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)				
	NV/NA	,00	1-24	25-49	50,00
Az élettárs/házastárs NV/NA legmagasabb iskolai végzettsége	152	32	11	6	3
Alapfokú	4	0	1	3	1
Középfokú	52	2	13	36	22
Felsőfokú	85	3	17	50	30
Total	293	37	42	95	56

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)		
	51-74	100,00	Total
Az élettárs/házastárs NV/NA legmagasabb iskolai végzettsége	0	0	204
Alapfokú	0	0	9
Középfokú	1	1	127
Felsőfokú	2	1	188
Total	3	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,502	,000
Cramer's V	,290	,000
N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

		A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)				
		NV/NA	,00	1-24	25-49	50,00
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	NV/NA	152	0	0	0	7
	Alapfokú	4	0	0	0	1
	Középfokú	52	1	1	3	24
	Felsőfokú	85	2	0	8	35
	Total	293	3	1	11	67

		A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			Total
		51-74	75-99	100,00	
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	NV/NA	7	16	22	204
	Alapfokú	3	1	0	9
	Középfokú	33	11	2	127
	Felsőfokú	37	19	2	188
	Total	80	47	26	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,468	,000
	Cramer's V	,270	,000
	N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * Egyéb személy részvétele a gyermeknevelésben (%)

		Egyéb személy részvétele a gyermeknevelésben (%)				
		NV/NA	,00	1-24	25-49	50,00
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	NV/NA	152	32	18	1	1
	Alapfokú	4	5	0	0	0
	Középfokú	53	55	17	1	0
	Felsőfokú	88	73	23	1	1
	Total	297	165	58	3	2

		Egyéb személy részvétele a gyermeknevelésben (%)		
		100,00	100,00	Total
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	NV/NA	0	0	204
	Alapfokú	0	0	9
	Középfokú	1	0	127
	Felsőfokú	1	1	188
	Total	2	1	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,319	,000
	Cramer's V	,184	,000
	N of Valid Cases	528	

Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége * A gyermekvállalás óta a háztartási munkamegosztás változott-e a családban

	A gyermekvállalás óta a háztartási munkamegosztás változott-e a családban				
	NV/NA	Igen, mindenki próbál segíteni, amit tud	Igen, az élettársam/férjem segít a háztartási feladatok ellátásában	Nem történt lényeges változás	
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	NV/NA	158	6	1	18
	Alapfokú	4	1	0	1
	Középfokú	54	11	17	12
	Felsőfokú	88	11	21	25
	Total	304	29	39	56

	A gyermekvállalás óta a háztartási munkamegosztás változott-e a családban			
	Nem, a háztartási munka elvégzése most is megosztva történik	Nem, a háztartási munka még mindig az én feladatom	Total	
Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	NV/NA	8	13	204
	Alapfokú	1	2	9
	Középfokú	23	10	127
	Felsőfokú	31	12	188
	Total	63	37	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,379	,000
Cramer's V	,219	,000
N of Valid Cases	528	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége			
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú	
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát	NV/NA	204	9	117
	Igen, rendszeresen kereső tevékenységet	0	0	2
	Igen, alkalmanként	0	0	3
	Nem	0	0	5
	Total	204	9	127

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
		Felsőfokú	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát	NV/NA	173	503
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	1	3
	Igen, alkalmanként	1	4
	Nem	13	18
	Total	188	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,215	,004
Cramer's V	,124	,004
N of Valid Cases	528	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát * Az élettárs/házastárs beosztása

		Az élettárs/házastárs beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Közévezető
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát	NV/NA	204	24	61
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	0	0
	Igen, alkalmanként	0	0	0
	Nem	0	1	3
	Total	204	25	64

		Az élettárs/házastárs beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát	NV/NA	34	116	52
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	1	2
	Igen, alkalmanként	0	1	2
	Nem	1	9	3
	Total	35	127	59

		Az	
		élettárs/házastárs beosztása	Total
		Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát	NV/NA	12	503
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	3
	Igen, alkalmanként	1	4
	Nem	1	18
	Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,276	,002
Cramer's V	,160	,002
N of Valid Cases	528	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát	NV/NA	19	166
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	2	0
	Igen, alkalmanként	0	3
	Nem	2	8
	Total	23	177

		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		100 000 - 149 000 Ft között	150 000 - 199 000 Ft között
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállalt munkát	NV/NA	169	71
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	1
	Igen, alkalmanként	0	1
	Nem	4	3
	Total	173	76

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
A gyermekgondozási NV/NA szabadság ideje alatt vállalt munkát	34	13
Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	0
Igen, alkalmanként	0	0
Nem	0	0
Total	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
A gyermekgondozási NV/NA szabadság ideje alatt vállalt munkát	12	6
Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	0
Igen, alkalmanként	0	0
Nem	0	1
Total	12	7

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	400 000 Ft felett	Total
A gyermekgondozási NV/NA szabadság ideje alatt vállalt munkát	13	503
Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	3
Igen, alkalmanként	0	4
Nem	0	18
Total	13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,286	,009
Cramer's V	,165	,009
N of Valid Cases	528	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát	NV/NA	37	27	63
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	3	0	0
	Igen, alkalmanként	4	0	0
	Nem	18	0	0
	Total	62	27	63

		A megkérdezett beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát	NV/NA	21	340	13
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	0	0
	Igen, alkalmanként	0	0	0
	Nem	0	0	0
	Total	21	340	13

		A megkérdezett beosztása	
		Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát	NV/NA	2	503
	Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	3
	Igen, alkalmanként	0	4
	Nem	0	18
	Total	2	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,611	,000
	Cramer's V	,353	,000
	N of Valid Cases	528	

A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát * A jövőre vonatkozó elképzelések a jelenlegi gyermekgondozási ellátás után

	A jövőre vonatkozó elképzelések a jelenlegi gyermekgondozási ellátás után		
	NV/NA	Visszamegy korábbi munkahelyére	Új munkahelyet keres
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát	503	0	0
Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	0	2	0
Igen, alkalmanként	1	1	1
Nem	1	12	4
Total	505	15	5

	A jövőre vonatkozó elképzelések a jelenlegi gyermekgondozási ellátás után		
	Saját vállalkozást indít	Újabb anyasági ellátást igényel	Total
A gyermekgondozási szabadság ideje alatt vállal-e munkát	0	0	503
Igen, rendszeresen végzek kereső tevékenységet	1	0	3
Igen, alkalmanként	0	1	4
Nem	0	1	18
Total	1	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	1,162	,000
Cramer's V	,671	,000
N of Valid Cases	528	

A megkérdezett életkora * Ha kedvezően változna a gyermektámogatási rendszer, vállalna-e (több) gyereket

		Ha kedvezően változna a gyermektámogatási rendszer, vállalna-e (több) gyereket		
		Igen, mindenképpen	Valószínű	Talán
A megkérdezett életkora	NV/NA	1	0	0
	20-29	61	55	39
	30-39	50	50	47
	40-49	10	7	11
	50-59	3	1	2
	60-	0	1	0
	Total	125	114	99

A megkérdezett életkora * Ha kedvezően változna a gyermektámogatási rendszer, vállalna-e (több) gyereket

		Ha kedvezően változna a gyermektámogatási rendszer, vállalna-e (több) gyereket	
		Nem	Total
A megkérdezett életkora	NV/NA	0	1
	20-29	21	176
	30-39	46	193
	40-49	74	102
	50-59	42	48
	60-	7	8
	Total	190	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,596	,000
	Cramer's V	,344	,000
	N of Valid Cases	528	

Cramer-együtthatók

3. Nők a munka világában – Munkavállalás

A munka szerepe a megkérdezett életében * A megkérdezett családi állapota

		A megkérdezett családi állapota		
		Egyedülálló	Kapcsolatban	Házass
A munka szerepe a megkérdezett életében	NV/NA	3	4	5
	Életben maradás, létbiztonság, "rossz" szükség	4	15	15
	Megélhetés, pénzkereset	49	82	88
	Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	4	19	8
	Hivatás	10	14	38
	Hobbi, kreativitás	7	5	7
	Önmegvalósítás, önkifejezés	10	14	22
	Kihívás	9	13	15
	Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság	6	10	15
	Total	102	176	213

	A megkérdezett családi állapota		Total
	Elvált	Özvegy	
A munka szerepe a megkérdezett életében			
NV/NA	3	0	15
Életben maradás, létbiztonság, "rossz" szükséges	3	0	37
Megélhetés, pénzkereset	14	1	234
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	0	0	31
Hivatás	6	3	71
Hobby, kreativitás	2	0	21
Önmegvalósítás, önkifejezés	3	1	50
Kihívás	0	0	37
Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság,	0	1	32
Total	31	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,301	,035
Cramer's V	,151	,035
N of Valid Cases	528	

A munka szerepe a megkérdezett életében * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munka szerepe a megkérdezett életében			
NV/NA	1	4	0
Életben maradás, létbiztonság, "rossz" szükséges	3	5	1
Megélhetés, pénzkereset	27	10	19
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	3	0	4
Hivatás	7	3	12
Hobby, kreativitás	6	0	5
Önmegvalósítás, önkifejezés	4	2	12
Kihívás	6	3	4
Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság,	5	0	6
Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munka szerepe a megkérdezett életében	0	10	0
a NV/NA			
Életben maradás, létbiztonság, "rossz" szükséges	2	26	0
Megélhetés, pénzkereset	11	157	8
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	2	21	1
Hivatás	2	45	2
Hobby, kreativitás	0	8	2
Önmegvalósítás, önkifejezés	0	32	0
Kihívás	1	23	0
Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság,	3	18	0
Total	21	340	13
	A megkérdezett beosztása		
	Szaktanács, betanított-/segédmunkás	Total	
A munka szerepe a megkérdezett életében	0	15	
a NV/NA			
Életben maradás, létbiztonság, "rossz" szükséges	0	37	
Megélhetés, pénzkereset	2	234	
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	0	31	
Hivatás	0	71	
Hobby, kreativitás	0	21	
Önmegvalósítás, önkifejezés	0	50	
Kihívás	0	37	
Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság,	0	32	
Total	2	528	

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,372	,012
	Cramer's V	,152	,012
	N of Valid Cases	528	

A munka szerepe a megkérdezett életében * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú
A munka szerepe a megkérdezett életében	8	0	2
Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	9	0	13
Megélhetés, pénzkereset	99	6	66
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	12	0	8
Hivatás	24	0	16
Hobbi, kreativitás	11	1	4
Önmegvalósítás, önkifejezés	19	0	8
Kihívás	13	2	6
Értékteremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	9	0	4
Total	204	9	127

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	
	Felsőfokú	Total
A munka szerepe a megkérdezett életében	5	15
Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	15	37
Megélhetés, pénzkereset	63	234
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	11	31
Hivatás	31	71
Hobbi, kreativitás	5	21
Önmegvalósítás, önkifejezés	23	50
Kihívás	16	37
Értékteremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	19	32
Total	188	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,270	,031
Cramer's V	,156	,031
N of Valid Cases	528	

A munka szerepe a megkérdezett életében * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között
A munka szerepe a megkérdezett életében		
a NV/NA	1	2
Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	2	14
Megélhetés, pénzkereset	15	86
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	0	13
Hivatás	1	19
Hobbi, kreativitás	1	10
Önmegvalósítás, önkifejezés	2	12
Kihívás	0	12
Értékteremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	1	9
Total	23	177
	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	100 000 - 149 000 Ft között	150 000 - 199 000 Ft között
A munka szerepe a megkérdezett életében		
a NV/NA	2	2
Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	11	7
Megélhetés, pénzkereset	80	33
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	10	3
Hivatás	23	10
Hobbi, kreativitás	4	2
Önmegvalósítás, önkifejezés	19	8
Kihívás	11	6
Értékteremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	13	5
Total	173	76

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
A munka szerepe a megkérdezett életében	3	0
NV/NA		
Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	2	0
Megélhetés, pénzkereset	8	3
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	3	1
Hivatás	7	6
Hobbi, kreativitás	1	1
Önmegvalósítás, önkifejezés	2	2
Kihívás	5	0
Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság,	3	0
Total	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
A munka szerepe a megkérdezett életében	2	0
NV/NA		
Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	0	0
Megélhetés, pénzkereset	3	3
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	0	0
Hivatás	3	1
Hobbi, kreativitás	2	0
Önmegvalósítás, önkifejezés	2	0
Kihívás	0	2
Értékteremtés, siker, öröm, élet hasznosság,	0	1
Total	12	7

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
		400 000 Ft felett	Total
A munka szerepe a megkérdezett életében		3	15
NV/NA			
Életben maradás, létbiztonság, "rossz"		1	37
Megélhetés, pénzkereset		3	234
Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség		1	31
Hivatás		1	71
Hobby, kreativitás		0	21
Önmegvalósítás, önkifejezés		3	50
Kihívás		1	37
Értékteremtés, siker, öröm, élet		0	32
Total		13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,435	,003
Cramer's V	,154	,003
N of Valid Cases	528	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota			
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házass	Elvált
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	5	15	38	2
NV/NA				
Igen	73	106	138	20
Nem	23	55	37	9
Total	101	176	213	31

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota	
	Özvegy	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	1	61
NV/NA		
Igen	3	340
Nem	2	126
Total	6	527

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,343 ^a	8	,003
Likelihood Ratio	23,627	8	,003

N of Valid Cases	527	
------------------	-----	--

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,210	,003
Cramer's V	,149	,003
N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A jelenlegi munkahelye családbarátnak mondható-e

	A jelenlegi munkahelye családbarátnak mondható-e			Total
	NV/NA	Igen	Nem	
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével NV/NA	36	11	14	61
Igen	0	276	64	340
Nem	0	63	63	126
Total	36	350	141	527

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,811	,000
Cramer's V	,573	,000
N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából

	A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából			
	NV/NA	1(Elégtelen)	2 (Elégséges)	3 (Közepes)
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével NV/NA	36	3	6	9
Igen	0	4	26	86
Nem	0	10	30	42
Total	36	17	62	137

	A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából		
	4 (Jó)	5 (Jeles)	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével NV/NA	5	2	61
Igen	146	78	340
Nem	31	13	126
Total	182	93	527

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,820	,000
Cramer's V	,580	,000
N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára

	A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára			
	NV/NA	Igen	Igen, gyakran	Alkalmanként
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	36	1	8	13
Igen	0	10	40	193
Nem	0	9	32	75
Total	36	20	80	281

	A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára	
	Nem	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	3	61
Igen	97	340
Nem	10	126
Total	110	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,794	,000
	Cramer's V	,561	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A megfelelő jövedelem a munkahellyel való elégedettség fő oka

	A megfelelő jövedelem a munkahellyel való elégedettség fő oka		
	Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	61	0	61
Igen	200	140	340
Nem	126	0	126
Total	387	140	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,446	,000
	Cramer's V	,446	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A kompetenciáknak megfelelő munka a munkahellyel való elégedettség fő oka

		A kompetenciáknak megfelelő munka a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	61	0	61
	Igen	179	161	340
	Nem	126	0	126
	Total	366	161	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,492	,000
	Cramer's V	,492	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A jó kapcsolat a vezetővel a munkahellyel való elégedettség fő oka

		A jó kapcsolat a vezetővel a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	61	0	61
	Igen	142	198	340
	Nem	126	0	126
	Total	329	198	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,575	,000
	Cramer's V	,575	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A jó kapcsolat a munkatársakkal a munkahellyel való elégedettség fő oka

		A jó kapcsolat a munkatársakkal a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	61	0	61
	Igen	74	266	340
	Nem	126	0	126
	Total	261	266	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,749	,000

Cramer's V	,749	,000
N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A megfelelő munkakörülmények a munkahellyel való elégedettség fő oka

		A megfelelő munkakörülmények a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével		61	0	61
	Igen	143	197	340
	Nem	126	0	126
	Total	330	197	527
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,573	,000	
	Cramer's V	,573	,000	
	N of Valid Cases	527		

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A jó szervezeti kultúra a munkahellyel való elégedettség fő oka

		A jó szervezeti kultúra a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével		61	0	61
	Igen	273	67	340
	Nem	126	0	126
	Total	460	67	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,283	,000
	Cramer's V	,283	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A karrierlehetőség a munkahellyel való elégedettség fő oka

		A karrierlehetőség a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével		61	0	61
	Igen	294	46	340
	Nem	126	0	126
	Total	481	46	527

		Value	Approx. Sig.
--	--	-------	--------------

Nominal by Nominal	Phi	,229	,000
	Cramer's V	,229	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * Az érdekes, változatos munka a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Az érdekes, változatos munka a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	61	0	61
	Igen	140	200	340
	Nem	126	0	126
	Total	327	200	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,580	,000
	Cramer's V	,580	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * Egyensúly a munka és a magánélet között a a munkahellyel való elégedettség fő oka

		Egyensúly a munka és a magánélet között a a munkahellyel való elégedettség fő oka		
		Nincs kiválasztva	Igen	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	61	0	61
	Igen	161	179	340
	Nem	126	0	126
	Total	348	179	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,532	,000
	Cramer's V	,532	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére a munkahelyen

		Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére a munkahelyen			
		Egyáltalán nem	Nem	Részben	Általában igen
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	33	8	12	3
	Igen	63	69	99	65
	Nem	52	24	28	12
	Total	148	101	139	80

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére a munkahelyen

		Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére a munkahelyen	
		Teljes mértékben	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	5	61
	Igen	44	340
	Nem	10	126
	Total	59	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,310	,000
	Cramer's V	,219	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása			
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	61	0	0	0
	Igen	0	24	50	18
	Nem	0	3	13	3
	Total	61	27	63	21

		A megkérdezett beosztása			
		Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	0	0	0	61
	Igen	236	11	1	340
	Nem	104	2	1	126
	Total	340	13	2	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,011	,000
	Cramer's V	,715	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást

	Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást		
	NV/NA	Igen, ha fizetik a bejárást	Mindenképpen vállalom
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	36	14	3
Igen	0	176	42
Nem	0	78	29
Total	36	268	74

	Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	
	Nem vállalom	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	8	61
Igen	122	340
Nem	19	126
Total	149	527

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,778	,000
Cramer's V	,550	,000
N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást

	Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást		
	NV/NA	Mindenképpen vállalom	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	36	3	14
Igen	0	48	167
Nem	0	26	63
Total	36	77	244

	Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	
	Nem vállalom	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	8	61
Igen	125	340
Nem	37	126
Total	170	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,754	,000
	Cramer's V	,533	,000
	N of Valid Cases	527	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * A megkérdezett életkora

		A megkérdezett életkora			
		NV/NA	20-29	30-39	40-49
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	0	17	9	5
	Igen, ha fizetik a bejárást	0	99	102	47
	Mindenképpen vállalom	1	28	19	16
	Nem vállalom	0	32	63	34
	Total	1	176	193	102
		A megkérdezett életkora			
		50-59	60-	Total	
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	4	2	37	
	Igen, ha fizetik a bejárást	19	1	268	
	Mindenképpen vállalom	8	2	74	
	Nem vállalom	17	3	149	
	Total	48	8	528	

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,249	,005
	Cramer's V	,144	,005
	N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * A megkérdezett lakhelye

		A megkérdezett lakhelye		
		Főváros	Megyei jogú város	Város
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	11	9	8
	Igen, ha fizetik a bejárást	71	85	65
	Mindenképpen vállalom	8	15	26
	Nem vállalom	56	50	24
	Total	146	159	123
		A megkérdezett lakhelye		
		Falu	Total	
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	9	37	
	Igen, ha fizetik a bejárást	47	268	
	Mindenképpen vállalom	25	74	
	Nem vállalom	19	149	
	Total	100	528	
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,265	,000	

Cramer's V	,153	,000
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége

	A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	
	Alapfokú	Középfokú
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e az ingázást	1	13
Igen, ha fizetik a bejárást	2	40
Mindenképpen vállalom	0	18
Nem vállalom	0	19
Total	3	90
	A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	
	Felsőfokú	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e az ingázást	23	37
Igen, ha fizetik a bejárást	226	268
Mindenképpen vállalom	56	74
Nem vállalom	130	149
Total	435	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,189	,004
Cramer's V	,134	,004
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		
	Igen	Nem	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e az ingázást	18	19	37
Igen, ha fizetik a bejárást	97	171	268
Mindenképpen vállalom	35	39	74
Nem vállalom	89	60	149
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,203	,000
Cramer's V	,203	,000
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * Gyermekek száma

	Gyermekek száma		
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	19	6	8
	Igen, ha fizetik a bejárást	171	32	49
	Mindenképpen vállalom	39	16	13
	Nem vállalom	60	27	47
	Total	289	81	117

		Gyermekek száma	
		3 gyermek	4 gyermek
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	3	0
	Igen, ha fizetik a bejárást	16	0
	Mindenképpen vállalom	6	0
	Nem vállalom	12	3
	Total	37	3

		Gyermekek száma	
		5 vagy annál több	Total
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	1	37
	Igen, ha fizetik a bejárást	0	268
	Mindenképpen vállalom	0	74
	Nem vállalom	0	149
	Total	1	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,291	,000
	Cramer's V	,168	,000
	N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	7	15
	Igen, ha fizetik a bejárást	9	96
	Mindenképpen vállalom	2	23
	Nem vállalom	5	43
	Total	23	177
		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		100 000 - 149 000 Ft között	150 000 - 199 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	12	1
	Igen, ha fizetik a bejárást	89	41

	Mindenképpen vállalom	31	8
	Nem vállalom	41	26
	Total	173	76

		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	1	0
	Igen, ha fizetik a bejárást	18	7
	Mindenképpen vállalom	5	1
	Nem vállalom	10	5
	Total	34	13

		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	1	0
	Igen, ha fizetik a bejárást	3	4
	Mindenképpen vállalom	2	1
	Nem vállalom	6	2
	Total	12	7

		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		400 000 Ft felett	Total
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	NV/NA	0	37
	Igen, ha fizetik a bejárást	1	268
	Mindenképpen vállalom	1	74
	Nem vállalom	11	149
	Total	13	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,330	,000
	Cramer's V	,191	,000
	N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	14	0	1
Igen, ha fizetik a bejárást	0	239	12
Mindenképpen vállalom	0	63	3
Nem vállalom	0	127	5
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	0	12	1
Igen, ha fizetik a bejárást	3	0	14
Mindenképpen vállalom	5	0	3
Nem vállalom	9	0	8
Total	17	12	26

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Nem dolgozik	Total
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	9	37
Igen, ha fizetik a bejárást	0	268
Mindenképpen vállalom	0	74
Nem vállalom	0	149
Total	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,982	,000
Cramer's V	,567	,000
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e az ingázást	37	0	0
Igen, ha fizetik a bejárást	14	8	30
Mindenképpen vállalom	3	4	7
Nem vállalom	8	15	26
Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e az ingázást	0	0	0
Igen, ha fizetik a bejárást	10	196	10
Mindenképpen vállalom	2	55	1
Nem vállalom	9	89	2
Total	21	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e az ingázást	0	37
Igen, ha fizetik a bejárást	0	268
Mindenképpen vállalom	2	74
Nem vállalom	0	149
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,793	,000
Cramer's V	,458	,000
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * A megkérdezett életkora

	A megkérdezett életkora			
	NV/NA	20-29	30-39	40-49
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	0	17	9	5
Mindenképpen vállalom	1	41	27	6
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	0	68	103	49
Nem vállalom	0	50	54	42
Total	1	176	193	102

	A megkérdezett életkora		
	50-59	60-	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	4	2	37
Mindenképpen vállalom	2	0	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	23	1	244
Nem vállalom	19	5	170
Total	48	8	528

	Value	Approx. Sig.

Nominal by Nominal	Phi	,298	,000
	Cramer's V	,172	,000
	N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * A megkérdezett lakhelye

	A megkérdezett lakhelye		
	Főváros	Megyei jogú város	Város
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	11	9	8
Mindenképpen vállalom	18	24	22
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	78	76	61
Nem vállalom	39	50	32
Total	146	159	123

	A megkérdezett lakhelye	
	Falu	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	9	37
Mindenképpen vállalom	13	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	29	244
Nem vállalom	49	170
Total	100	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,208
	Cramer's V	,120
	N of Valid Cases	528

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége

	A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	
	Alapfokú	Középfokú
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	1	13
Mindenképpen vállalom	1	9
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	1	34
Nem vállalom	0	34
Total	3	90

	A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	
	Felsőfokú	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	23	37
Mindenképpen vállalom	67	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	209	244
Nem vállalom	136	170
Total	435	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,184	,007
Cramer's V	,130	,007
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		Total
	Igen	Nem	
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	18	19	37
Mindenképpen vállalom	15	62	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	113	131	244
Nem vállalom	93	77	170
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,226	,000
Cramer's V	,226	,000
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * Gyermek száma

		Gyermekek száma		
		NV/NA	1 gyermek	2 gyermek
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	NV/NA	19	6	8
	Mindenképpen vállalom	62	7	4
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	131	43	55
	Nem vállalom	77	25	50
Total		289	81	117
		Gyermekek száma		
		3 gyermek	4 gyermek	
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	NV/NA	3	0	
	Mindenképpen vállalom	4	0	
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	14	1	
	Nem vállalom	16	2	
Total		37	3	
		Gyermekek száma		
		5 vagy annál több	Total	
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	NV/NA	1	37	
	Mindenképpen vállalom	0	77	
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	0	244	
	Nem vállalom	0	170	
Total		1	528	
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,297	,000	
	Cramer's V	,172	,000	
	N of Valid Cases	528		

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

		Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
		50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	NV/NA	7	15
	Mindenképpen vállalom	1	28
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	7	86
	Nem vállalom	8	48
Total		23	177

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	100 000 - 149 000 Ft között	150 000 - 199 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	12	1
Mindenképpen vállalom	21	13
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	79	38
Nem vállalom	61	24
Total	173	76

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	1	0
Mindenképpen vállalom	8	2
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	16	7
Nem vállalom	9	4
Total	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	1	0
Mindenképpen vállalom	1	1
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	4	4
Nem vállalom	6	2
Total	12	7

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	400 000 Ft felett	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	0	37
Mindenképpen vállalom	2	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	3	244
Nem vállalom	8	170
Total	13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,280	,015

Cramer's V	,161	,015
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	14	0	1
Mindenképpen vállalom	0	68	3
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	0	212	12
Nem vállalom	0	149	5
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	0	12
Mindenképpen vállalom	3	0
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	6	0
Nem vállalom	8	0
Total	17	12

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)	Nem dolgozik	Total
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	1	9	37
Mindenképpen vállalom	3	0	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	14	0	244
Nem vállalom	8	0	170
Total	26	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,975	,000
Cramer's V	,563	,000
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	37	0	0
Mindenképpen vállalom	3	2	5
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	14	18	34
Nem vállalom	8	7	24
Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	0	0	0
Mindenképpen vállalom	2	62	3
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	10	158	9
Nem vállalom	9	120	1
Total	21	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	0	37
Mindenképpen vállalom	0	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	1	244
Nem vállalom	1	170
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,771	,000
Cramer's V	,445	,000
N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota		
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házias
Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást	6	14	14
Mindenképpen vállalom	23	36	12
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	53	79	92
Nem vállalom	20	47	95
Total	102	176	213

		A megkérdezett családi állapota		Total
		Elvált	Özvegy	
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	Mindenképpen vállalom	2	1	37
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	6	0	77
	Nem vállalom	16	4	244
	Total	7	1	170
		31	6	528
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,286	,000	
	Cramer's V	,165	,000	
	N of Valid Cases	528		

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

		Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
		NV/NA	Alapfokú	Középfokú
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	Mindenképpen vállalom	15	0	10
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	42	2	14
	Nem vállalom	108	5	47
	Total	39	2	56
		204	9	127

		Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	
		Felsőfokú	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	Mindenképpen vállalom	12	37
	Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	19	77
	Nem vállalom	84	244
	Total	73	170
		188	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,253	,000
	Cramer's V	,146	,000
	N of Valid Cases	528	

Jobb munkalehetőség miatt vállalná-e a lakóhely-változtatást * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	15	0	4
Mindenképpen vállalom	42	3	5
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	108	9	26
Nem vállalom	39	13	29
Total	204	25	64

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	1	10	4
Mindenképpen vállalom	8	11	8
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	14	53	29
Nem vállalom	12	53	18
Total	35	127	59

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
Jobb munkalehetőség miatt NV/NA vállalná-e a lakóhely-változtatást	3	37
Mindenképpen vállalom	0	77
Talán elvállalom, több tényezőtől is függ	5	244
Nem vállalom	6	170
Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,297	,000
Cramer's V	,172	,000
N of Valid Cases	528	

Cramer-együtthatók

4. Nők a munka világában – Családbarátság

Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke? * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető

Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke?	Igen, teljes munkaidőben	203	23	64
	Igen, részmunkaidőben	1	1	0
	Ne dolgozzon	0	1	0
	Total	204	25	64

Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke? * Az élettárs/házastárs beosztása

		Az élettárs/házastárs beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke?	Igen, teljes munkaidőben	35	126	56
	Igen, részmunkaidőben	0	1	3
	Ne dolgozzon	0	0	0
	Total	35	127	59

Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke? * Az élettárs/házastárs beosztása

		Az élettárs/házastárs beosztása	
		Szakt munkás, betanított-/segédmunkás	Total
Dolgozzon-e a nő a házasságkötés után, amikor még nincs gyereke?	Igen, teljes munkaidőben	14	521
	Igen, részmunkaidőben	0	6
	Ne dolgozzon	0	1
	Total	14	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,248	,001
	Cramer's V	,175	,001
	N of Valid Cases	528	

Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú? * A megkérdezett családi állapota

		A megkérdezett családi állapota		
		Egyedülálló	Kapcsolatban	Házas
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?	Igen, teljes munkaidőben	58	108	98
	Igen, részmunkaidőben	41	67	112
	Ne dolgozzon	3	1	3
	Total	102	176	213

	A megkérdezett családi állapota		
	Elvált	Özvegy	Total
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?			
Igen, teljes munkaidőben	12	3	279
Igen, részmunkaidőben	19	3	242
Ne dolgozzon	0	0	7
Total	31	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,173	,045
Cramer's V	,122	,045
N of Valid Cases	528	

Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú? * A megkérdezett életkora

	A megkérdezett életkora			
	NV/NA	20-29	30-39	40-49
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?				
Igen, teljes munkaidőben	1	125	100	34
Igen, részmunkaidőben	0	49	91	66
Ne dolgozzon	0	2	2	2
Total	1	176	193	102

	A megkérdezett életkora		
	50-59	60-	Total
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?			
Igen, teljes munkaidőben	17	2	279
Igen, részmunkaidőben	30	6	242
Ne dolgozzon	1	0	7
Total	48	8	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,304	,000
Cramer's V	,215	,000
N of Valid Cases	528	

Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú? * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		
	Igen	Nem	Total
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?			
Igen, teljes munkaidőben	99	180	279
Igen, részmunkaidőben	138	104	242
Ne dolgozzon	2	5	7
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,218	,000
Cramer's V	,218	,000
N of Valid Cases	528	

Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú? * Gyermek szám

	Gyermekek száma		
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?	180	45	47
Igen, teljes munkaidőben			
Igen, részmunkaidőben	104	34	70
Ne dolgozzon	5	2	0
Total	289	81	117

	Gyermekek száma	
	3 gyermek	4 gyermek
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?	5	1
Igen, teljes munkaidőben		
Igen, részmunkaidőben	32	2
Ne dolgozzon	0	0
Total	37	3

	Gyermekek száma	
	5 vagy annál több	Total
Dolgozzon-e a nő, amikor a legkisebb gyereke is iskoláskorú?	1	279
Igen, teljes munkaidőben		
Igen, részmunkaidőben	0	242
Ne dolgozzon	0	7
Total	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,304	,000
Cramer's V	,215	,000
N of Valid Cases	528	

Dolgozzon-e a nő, ha a a gyerekek már elkerültek otthonról? * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú
Dolgozzon-e a nő, ha a a gyerekek már elkerültek otthonról?	201	8	122
Igen, teljes munkaidőben			
Igen, részmunkaidőben	3	0	5
Ne dolgozzon	0	1	0
Total	204	9	127

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
		Felsőfokú	Total
Dolgozzon-e a nő, ha a a gyerekek már elkerültek otthonról?	Igen, teljes munkaidőben	185	516
	Igen, részmunkaidőben	3	11
	Ne dolgozzon	0	1
	Total	188	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,339	,000
Cramer's V	,240	,000
N of Valid Cases	528	

Dolgozzon-e a nő, ha a a gyerekek már elkerültek otthonról? * A munka szerepe a megkérdezett életében

	A munka szerepe a megkérdezett életében			
	NV/NA	Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	Megélhetés, pénzkereset	
Dolgozzon-e a nő, ha a a gyerekek már elkerültek otthonról?	Igen, teljes munkaidőben	15	37	231
	Igen, részmunkaidőben	0	0	3
	Ne dolgozzon	0	0	0
	Total	15	37	234

	A munka szerepe a megkérdezett életében			
	Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	Hivatás	Hobbi, kreativitás	
Dolgozzon-e a nő, ha a a gyerekek már elkerültek otthonról?	Igen, teljes munkaidőben	31	68	20
	Igen, részmunkaidőben	0	3	0
	Ne dolgozzon	0	0	1
	Total	31	71	21

	A munka szerepe a megkérdezett életében		
	Önmegvalósítás, önkifejezés	Kihívás	
Dolgozzon-e a nő, ha a a gyerekek már elkerültek otthonról?	Igen, teljes munkaidőben	49	34
	Igen, részmunkaidőben	1	3
	Ne dolgozzon	0	0
	Total	50	37

	A munka szerepe a megkérdezett életében	
	Értékteremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	Total
Dolgozzon-e a nő, ha a gyerekek már elkerültek otthonról?	Igen, teljes munkaidőben	31
	Igen, részmunkaidőben	1
	Ne dolgozzon	0
	Total	32
		516
		11
		1
		528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,259	,003
Cramer's V	,183	,003
N of Valid Cases	528	

A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen * A megkérdezett életkora

	A megkérdezett életkora				
	NV/NA	20-29	30-39	40-49	
A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen	Egyáltalán nem értek egyet	1	24	18	10
	Nem értek egyet	0	23	17	7
	Részben egyetértek	0	26	45	13
	Egyetértek	0	46	44	30
	Teljes mértékben egyetértek	0	57	69	42
	Total	1	176	193	102

	A megkérdezett életkora			
	50-59	60-	Total	
A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen	Egyáltalán nem értek egyet	3	0	56
	Nem értek egyet	3	0	50
	Részben egyetértek	9	3	96
	Egyetértek	9	4	133
	Teljes mértékben egyetértek	24	1	193
	Total	48	8	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,249	,035
Cramer's V	,125	,035
N of Valid Cases	528	

Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen * A megkérdezett életkora

		A megkérdezett életkora			
		NV/NA	20-29	30-39	40-49
Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen	Egyáltalán nem értek egyet	1	17	19	9
	Nem értek egyet	0	30	29	14
	Részben egyetértek	0	42	66	21
	Egyetértek	0	48	44	30
	Teljes mértékben egyetértek	0	39	35	28
	Total	1	176	193	102

		A megkérdezett életkora		
		50-59	60-	Total
Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen	Egyáltalán nem értek egyet	4	1	51
	Nem értek egyet	4	0	77
	Részben egyetértek	17	6	152
	Egyetértek	8	1	131
	Teljes mértékben egyetértek	15	0	117
	Total	48	8	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,257	,020
	Cramer's V	,129	,020
	N of Valid Cases	528	

A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik * A megkérdezett életkora

		A megkérdezett életkora			
		NV/NA	20-29	30-39	40-49
A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik	Egyáltalán nem értek egyet	1	50	45	18
	Nem értek egyet	0	33	41	15
	Részben egyetértek	0	44	42	21
	Egyetértek	0	32	26	22
	Teljes mértékben egyetértek	0	17	39	26
	Total	1	176	193	102

		A megkérdezett életkora		
		50-59	60-	Total
A család élete megsínyli, ha a feleség teljes munkaidőben dolgozik	Egyáltalán nem értek egyet	13	0	127
	Nem értek egyet	4	2	95
	Részben egyetértek	10	4	121
	Egyetértek	6	0	86
	Teljes mértékben egyetértek	15	2	99
	Total	48	8	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,260	,017
Cramer's V	,130	,017
N of Valid Cases	528	

A háztartási munka ugyanannyit ér, mint a fizetett munka * A megkérdezett életkora

	A megkérdezett életkora			
	NV/NA	20-29	30-39	40-49
A háztartási munka Egyáltalán nem értek egyet	0	11	9	3
ugyanannyit ér, mint a Nem értek egyet	0	25	16	7
fizetett munka Részben egyetértek	1	41	34	11
Egyetértek	0	46	51	29
Teljes mértékben egyetértek	0	53	83	52
Total	1	176	193	102

	A megkérdezett életkora		
	50-59	60-	Total
A háztartási munka Egyáltalán nem értek egyet	4	0	27
ugyanannyit ér, mint a Nem értek egyet	0	0	48
fizetett munka Részben egyetértek	8	1	96
Egyetértek	7	0	133
Teljes mértékben egyetértek	29	7	224
Total	48	8	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,290	,001
Cramer's V	,145	,001
N of Valid Cases	528	

Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát * A megkérdezett életkora

	A megkérdezett életkora			
	NV/NA	20-29	30-39	40-49
Tökéletesen elégedett lehet Egyáltalán nem értek egyet	1	23	15	8
egy nő, ha jó anyának érzi Nem értek egyet	0	20	22	14
magát Részben egyetértek	0	51	51	27
Egyetértek	0	54	48	18
Teljes mértékben egyetértek	0	28	57	35
Total	1	176	193	102

		A megkérdezett életkora		
		50-59	60-	Total
Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát	Egyáltalán nem értek egyet	3	1	51
	Nem értek egyet	2	0	58
	Részben egyetértek	17	2	148
	Egyetértek	9	2	131
	Teljes mértékben egyetértek	17	3	140
	Total	48	8	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,260	,017
	Cramer's V	,130	,017
	N of Valid Cases	528	

Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka * A megkérdezett életkora

		A megkérdezett életkora			
		NV/NA	20-29	30-39	40-49
Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka	Egyáltalán nem értek egyet	0	8	9	6
	Nem értek egyet	1	26	21	10
	Részben egyetértek	0	55	42	18
	Egyetértek	0	41	41	22
	Teljes mértékben egyetértek	0	46	80	46
	Total	1	176	193	102

		A megkérdezett életkora		
		50-59	60-	Total
Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka	Egyáltalán nem értek egyet	1	0	24
	Nem értek egyet	3	0	61
	Részben egyetértek	8	1	124
	Egyetértek	8	1	113
	Teljes mértékben egyetértek	28	6	206
	Total	48	8	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,267	,009
	Cramer's V	,134	,009
	N of Valid Cases	528	

Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen * A megkérdezett életkora

		A megkérdezett életkora			
		NV/NA	20-29	30-39	40-49
Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen	Egyáltalán nem értek egyet	0	39	29	30
	Nem értek egyet	1	43	39	20
	Részben egyetértek	0	45	62	29
	Egyetértek	0	34	29	15
	Teljes mértékben egyetértek	0	15	34	8
Total		1	176	193	102

		A megkérdezett életkora		
		50-59	60-	Total
Igazuk van a nőknek, ha jó szakma, jó állás mellett úgy gondolják, hogy fontosabb a munkájuk, mint az, hogy több gyerekük legyen	Egyáltalán nem értek egyet	20	5	123
	Nem értek egyet	9	2	114
	Részben egyetértek	14	1	151
	Egyetértek	3	0	81
	Teljes mértékben egyetértek	2	0	59
Total		48	8	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,291	,001
	Cramer's V	,145	,001
N of Valid Cases		528	

A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége * A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen

		A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen		
		Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Részben egyetértek
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	0	1	0
	Középfokú	14	14	11
	Felsőfokú	42	35	85
	Total	56	50	96

		A munkavállalás a legjobb módja annak, hogy egy nő független legyen		
		Egyetértek	Teljes mértékben egyetértek	Total
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	1	1	3
	Középfokú	11	40	90
	Felsőfokú	121	152	435
	Total	133	193	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,199	,007
	Cramer's V	,141	,007
	N of Valid Cases	528	

A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége * Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát

		Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát		
		Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Részben egyetértek
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	2	0	0
	Középfokú	15	10	23
	Felsőfokú	34	48	125
	Total	51	58	148

		Tökéletesen elégedett lehet egy nő, ha jó anyának érzi magát		
		Egyetértek	Teljes mértékben egyetértek	Total
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	0	1	3
	Középfokú	19	23	90
	Felsőfokú	112	116	435
	Total	131	140	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,190	,014
	Cramer's V	,135	,014
	N of Valid Cases	528	

A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége * Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka

		Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka		
		Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Részben egyetértek
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	0	2	0
	Középfokú	9	16	18
	Felsőfokú	15	43	106
	Total	24	61	124

		Az anyai feladatok ellátása éppen olyan önmegvalósítás lehet egy nő számára, mint a kereső munka		
		Egyetérték	Teljes mértékben egyetérték	Total
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	0	1	3
	Középfokú	18	29	90
	Felsőfokú	95	176	435
	Total	113	206	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,207	,004
	Cramer's V	,146	,004
	N of Valid Cases	528	

Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére a munkahelyen * A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével

		A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	
		NV/NA	Igen
Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére munkahelyen	Egyáltalán nem	33	63
	Nem	8	69
	Részben	12	99
	Általában igen	3	65
	Teljes mértékben	5	44
	Total	61	340

Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére a munkahelyen * A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével

		A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	
		Nem	Total
Lehetőség családbarát intézkedések kezdeményezésére munkahelyen	Egyáltalán nem	52	148
	Nem	24	101
	Részben	28	139
	Általában igen	12	80
	Teljes mértékben	10	59
	Total	126	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,310	,000
	Cramer's V	,219	,000
	N of Valid Cases	527	

A jelenlegi munkahelye családbarátnak mondható-e * A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével

	A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével			Total	
	NV/NA	Igen	Nem		
A jelenlegi munkahelye családbarátnak mondható-e	NV/NA	36	0	0	36
	Igen	11	276	63	350
	Nem	14	64	63	141
	Total	61	340	126	527

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,811	,000
Cramer's V	,573	,000
N of Valid Cases	527	

**Cramer-együtthatók
5. Nők a munka világában – Reintegráció**

Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota			
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házass	
Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	Kevesebb, mint egy évig	11	24	10
	1-2 évig	57	84	87
	2 évnél tovább	34	68	116
	Total	102	176	213

	A megkérdezett családi állapota		Total	
	Elvált	Özvegy		
Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	Kevesebb, mint egy évig	3	0	48
	1-2 évig	10	3	241
	2 évnél tovább	18	3	239
	Total	31	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,214	,002
Cramer's V	,152	,002
N of Valid Cases	528	

Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett * A megkérdezett életkora

		A megkérdezett életkora			
		NV/NA	20-29	30-39	40-49
Mennyi	ideig Kevesebb, mint egy évig	0	23	18	4
maradna/maradt	otthon 1-2 évig	1	86	97	33
gyermekeivel szülés után a	2 évnél tovább	0	67	78	65
megkérdezett	Total	1	176	193	102

		A megkérdezett életkora		
		50-59	60-	Total
Mennyi	ideig Kevesebb, mint egy évig	2	1	48
maradna/maradt	otthon 1-2 évig	21	3	241
gyermekeivel szülés után a	2 évnél tovább	25	4	239
megkérdezett	Total	48	8	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,219	,005
	Cramer's V	,155	,005
	N of Valid Cases	528	

Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett * A megkérdezett lakhelye

		A megkérdezett lakhelye		
		Főváros	Megyei jogú város	Város
Mennyi	ideig Kevesebb, mint egy évig	24	8	10
maradna/maradt	otthon 1-2 évig	64	85	48
gyermekeivel szülés után a	2 évnél tovább	58	66	65
megkérdezett	Total	146	159	123

		A megkérdezett lakhelye	
		Falu	Total
Mennyi	ideig Kevesebb, mint egy évig	6	48
maradna/maradt	otthon 1-2 évig	44	241
gyermekeivel szülés után a	2 évnél tovább	50	239
megkérdezett	Total	100	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,193	,003
	Cramer's V	,137	,003
	N of Valid Cases	528	

Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		
	Igen	Nem	Total
Mennyi ideig Kevesebb, mint egy évig maradna/maradt otthon 1-2 évig gyermekeivel szülés után a megkérdezett	12	36	48
	92	149	241
	135	104	239
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,218	,000
Cramer's V	,218	,000
N of Valid Cases	528	

Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett * Gyermekek száma

	Gyermekek száma		
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek
Mennyi ideig Kevesebb, mint egy évig maradna/maradt otthon 1-2 évig gyermekeivel szülés után a megkérdezett	36	6	5
	149	41	42
	104	34	70
Total	289	81	117

	Gyermekek száma	
	3 gyermek	4 gyermek
Mennyi ideig Kevesebb, mint egy évig maradna/maradt otthon 1-2 évig gyermekeivel szülés után a megkérdezett	1	0
	9	0
	27	3
Total	37	3

	Gyermekek száma	
	5 vagy annál több	Total
Mennyi ideig Kevesebb, mint egy évig maradna/maradt otthon 1-2 évig gyermekeivel szülés után a megkérdezett	0	48
	0	241
	1	239
Total	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,274	,000
Cramer's V	,194	,000
N of Valid Cases	528	

Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett * A munka szerepe a megkérdezett életében

			A munka szerepe a megkérdezett életében		
			NV/NA	Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	Megélhetés, pénzkereset
Mennyi maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	ideig Kevesebb, mint egy évig	4	6	22	
		1-2 évig	16	93	
		2 évnél tovább	15	119	
		Total	37	234	

			A munka szerepe a megkérdezett életében		
			Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	Hivatás	Hobbi, kreativitás
Mennyi maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	ideig Kevesebb, mint egy évig	2	2	1	
		1-2 évig	40	14	
		2 évnél tovább	29	6	
		Total	71	21	

			A munka szerepe a megkérdezett életében	
			Önmegvalósítás, önkifejezés	Kihívás
Mennyi maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	ideig Kevesebb, mint egy évig	2	4	
		1-2 évig	17	
		2 évnél tovább	16	
		Total	37	

			A munka szerepe a megkérdezett életében	
			Értékteremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	Total
Mennyi maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	ideig Kevesebb, mint egy évig	5	48	
		1-2 évig	241	
		2 évnél tovább	239	
		Total	528	

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,225	,044
	Cramer's V	,159	,044
	N of Valid Cases	528	

Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető
Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	Kevesebb, mint egy évig	4	6	7
	1-2 évig	27	8	38
	2 évnél tovább	31	13	18
	Total	62	27	63

		A megkérdezett beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	Kevesebb, mint egy évig	3	27	1
	1-2 évig	6	154	8
	2 évnél tovább	12	159	4
	Total	21	340	13

		A megkérdezett beosztása	
		Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
Mennyi ideig maradna/maradt otthon gyermekeivel szülés után a megkérdezett	Kevesebb, mint egy évig	0	48
	1-2 évig	0	241
	2 évnél tovább	2	239
	Total	2	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,203	,041
	Cramer's V	,143	,041
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága * A megkérdezett családi állapota

		A megkérdezett családi állapota		
		Egyedülálló	Kapcsolatban	Házaspár
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	0	102	175	189
	Egyáltalán nem fontos	0	0	3
	Nem fontos	0	0	1
	Részben fontos	0	1	5
	Fontos	0	0	7
	Nagyon fontos	0	0	8
	Total	102	176	213
		A megkérdezett családi állapota		
		Elvált	Özvegy	Total
A munkába való visszatérés 0		31	6	503

eldöntések mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	Egyáltalán nem fontos	0	0	3
	Nem fontos	0	0	1
	Részben fontos	0	0	6
	Fontos	0	0	7
	Nagyon fontos	0	0	8
	Total	31	6	528
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,256	,023	
	Cramer's V	,128	,023	
	N of Valid Cases	528		

A munkába való visszatérés eldöntések mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke			
	Igen	Nem	Total	
A munkába való visszatérés 0	214	289	503	
eldöntések mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága				
	Egyáltalán nem fontos	3	0	3
	Nem fontos	1	0	1
	Részben fontos	6	0	6
	Fontos	7	0	7
	Nagyon fontos	8	0	8
	Total	239	289	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,245	,000
	Cramer's V	,245	,000
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntések mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága * Gyermekek száma

	Gyermekek száma				
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek	3 gyermek	
A munkába való visszatérés 0	289	70	107	34	
eldöntések mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága					
	Egyáltalán nem fontos	0	2	0	1
	Nem fontos	0	1	0	0
	Részben fontos	0	3	3	0
	Fontos	0	2	3	1
	Nagyon fontos	0	3	4	1
	Total	289	81	117	37
		Gyermekek száma			
		4 gyermek	5 vagy annál több	Total	
A munkába való visszatérés 0		2	1	503	
eldöntések mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	Egyáltalán nem fontos	0	0	3	

fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	Nem fontos	0	0	1
	Részben fontos	0	0	6
	Fontos	1	0	7
	Nagyon fontos	0	0	8
	Total	3	1	528
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,359	,000	
	Cramer's V	,161	,000	
	N of Valid Cases	528		

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	0	37	27	63
	Egyáltalán nem fontos	3	0	0
	Nem fontos	1	0	0
	Részben fontos	6	0	0
	Fontos	7	0	0
	Nagyon fontos	8	0	0
	Total	62	27	63

		A megkérdezett beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	0	21	340	13
	Egyáltalán nem fontos	0	0	0
	Nem fontos	0	0	0
	Részben fontos	0	0	0
	Fontos	0	0	0
	Nagyon fontos	0	0	0
	Total	21	340	13

		A megkérdezett beosztása	
		Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0		2	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos		0	3
fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	Nem fontos	0	1
	Részben fontos	0	6
	Fontos	0	7
	Nagyon fontos	0	8
	Total	2	528
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,611	,000
	Cramer's V	,273	,000
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága * Az élettárs/házastárs beosztása

		Az élettárs/házastárs beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0		204	24	61
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos		0	0	1
fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	Nem fontos	0	1	0
	Részben fontos	0	0	1
	Fontos	0	0	1
	Nagyon fontos	0	0	0
	Total	204	25	64
		Az élettárs/házastárs beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0		34	116	52
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos		0	1	1
fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	Nem fontos	0	0	0
	Részben fontos	0	4	1
	Fontos	0	2	3
	Nagyon fontos	1	4	2
	Total	35	127	59

		Az élettárs/házastárs beosztása	
		Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total

A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	Egyáltalán nem fontos	12	503
	Nem fontos	0	3
	Részben fontos	0	1
	Fontos	0	6
	Nagyon fontos	1	7
	Total	1	8
	Total	14	528
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,332	,002
	Cramer's V	,148	,002
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között	100 000 - 149 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	19	166	169
	1	1	0
	0	0	0
	0	4	2
	3	2	0
	0	4	2
	23	177	173
	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	150 000 - 199 000 Ft között	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	71	34	13
	0	0	0
	1	0	0
	0	0	0
	2	0	0
	2	0	0
	76	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	12	6
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága Nem fontos	0	0
Részben fontos	0	0
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	0
Total	12	7
	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	400 000 Ft felett	Total
A munkába való visszatérés 0	13	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	3
fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága Nem fontos	0	1
Részben fontos	0	6
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	8
Total	13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,371	,001
Cramer's V	,166	,001
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	14	429	21
Egyáltalán nem fontos	0	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	17	12	1
Egyáltalán nem fontos	0	0	3
Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	0	0	6
Fontos	0	0	7
Nagyon fontos	0	0	8
Total	17	12	26

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Nem dolgozik	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	9	503
Egyáltalán nem fontos	0	3
Nem fontos	0	1
Részben fontos	0	6
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	8
Total	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,980	,000
Cramer's V	,438	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága
*** Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)**

	Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)			
	NV/NA	,000	1-24	25-49
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	1	136	103	174
Egyáltalán nem fontos	0	0	1	1
Nem fontos	0	0	1	0
Részben fontos	0	0	2	3
Fontos	0	0	2	4
Nagyon fontos	0	0	1	4
Total	1	136	110	186

	Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)		
	50,000	51-74	75-99
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	65	16	6
Egyáltalán nem fontos	1	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	1	0	0
Fontos	1	0	0
Nagyon fontos	2	1	0
Total	70	17	6

	Élettárs/házastárs részvétele a háztartási feladatok elvégzésében (%)	
	100,000	Total
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága	2	503
Egyáltalán nem fontos	0	3
Nem fontos	0	1
Részben fontos	0	6
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	8
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,186	,991
Cramer's V	,083	,991
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága
*** Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)**

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való 0	293	37	37	81
visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága				
Egyáltalán nem fontos	0	0	0	1
Nem fontos	0	0	1	0
Részben fontos	0	0	2	3
Fontos	0	0	2	3
Nagyon fontos	0	0	0	7
Total	293	37	42	95
	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	50,00	51-74	100,00	Total
A munkába való 0	50	3	2	503
visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága				
Egyáltalán nem fontos	2	0	0	3
Nem fontos	0	0	0	1
Részben fontos	1	0	0	6
Fontos	2	0	0	7
Nagyon fontos	1	0	0	8
Total	56	3	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,383	,000
Cramer's V	,171	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága
*** A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)**

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való visszatérés 0	293	3	1	11
eldöntésekor mennyire fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága				
Egyáltalán nem fontos	0	0	0	0
Nem fontos	0	0	0	0
Részben fontos	0	0	0	0
Fontos	0	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0	0
Total	293	3	1	11

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)		
	50,00	51-74	75-99
A munkába való visszatérés 0	61	66	42
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	2	1	0
fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	1	3	2
Fontos	2	3	2
Nagyon fontos	1	7	0
Total	67	80	47

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)	
	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0	26	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	3
fontos a munkahelyre való visszatérés bizonytalansága Nem fontos	0	1
Részben fontos	0	6
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	8
Total	26	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,391	,000
Cramer's V	,175	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota			
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házass	Elvált
A munkába való visszatérés 0	102	175	189	31
eldöntésekor mennyire Részben fontos	0	0	2	0
fontos a család anyagi helyzete Fontos	0	1	6	0
Nagyon fontos	0	0	16	0
Total	102	176	213	31

	A megkérdezett családi állapota	
	Özvegy	Total
A munkába való visszatérés 0	6	503
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete		
Részben fontos	0	2
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	16
Total	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,255	,001
Cramer's V	,147	,001
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		
	Igen	Nem	Total
A munkába való visszatérés 0	214	289	503
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete			
Részben fontos	2	0	2
Fontos	7	0	7
Nagyon fontos	16	0	16
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,245	,000
Cramer's V	,245	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * Gyermekek száma

	Gyermekek száma			
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek	3 gyermek
A munkába való visszatérés 0	289	70	107	34
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete				
Részben fontos	0	0	1	1
Fontos	0	4	2	1
Nagyon fontos	0	7	7	1
Total	289	81	117	37

	Gyermekek száma		
	4 gyermek	5 vagy annál több	Total
A munkába való visszatérés 0	2	1	503
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete			
Részben fontos	0	0	2
Fontos	0	0	7
Nagyon fontos	1	0	16
Total	3	1	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,312	,000
	Cramer's V	,180	,000
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A munkába való visszatérés 0	37	27	63	21
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete				
Részben fontos	2	0	0	0
Fontos	7	0	0	0
Nagyon fontos	16	0	0	0
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	340	13
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete		
Részben fontos	0	0
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	0
Total	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0	2	503
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete		
Részben fontos	0	2
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	16
Total	2	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,611	,000
	Cramer's V	,353	,000
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	204	24	61	34
Részben fontos	0	0	0	0
Fontos	0	0	2	0
Nagyon fontos	0	1	1	1
Total	204	25	64	35

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	116	52
Részben fontos	2	0
Fontos	4	1
Nagyon fontos	5	6
Total	127	59

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	12	503
Részben fontos	0	2
Fontos	0	7
Nagyon fontos	2	16
Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,271	,003
Cramer's V	,157	,003
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	14	429	21
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
A munkába való visszatérés 0	17	12	1
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete			
Részben fontos	0	0	2
Fontos	0	0	7
Nagyon fontos	0	0	16
Total	17	12	26

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Nem dolgozik	Total
A munkába való visszatérés 0	9	503
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete		
Részben fontos	0	2
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	16
Total	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,980	,000
Cramer's V	,566	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)				
	NV/NA	,00	1-24	25-49	50,00
A munkába való visszatérés 0	293	3	1	11	61
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete					
Részben fontos	0	0	0	0	0
Fontos	0	0	0	0	3
Nagyon fontos	0	0	0	0	3
Total	293	3	1	11	67

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	51-74	75-99	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0	66	42	26	503
eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete				
Részben fontos	2	0	0	2
Fontos	3	1	0	7
Nagyon fontos	9	4	0	16
Total	80	47	26	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,337	,000

Cramer's V	,195	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * A megkérdezett lakhelye

	A megkérdezett lakhelye		
	Főváros	Megyei jogú város	Város
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	141	152	113
Részben fontos	0	0	2
Fontos	2	2	0
Nagyon fontos	3	5	8
Total	146	159	123

	A megkérdezett lakhelye	
	Falu	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	97	503
Részben fontos	0	2
Fontos	3	7
Nagyon fontos	0	16
Total	100	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,189	,026
Cramer's V	,109	,026
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	204	9	117
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	1
Nagyon fontos	0	0	9
Total	204	9	127
	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	Felsőfokú	Total	
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	173	503	
Részben fontos	2	2	
Fontos	6	7	

helyzete	Nagyon fontos	7	16
	Total	188	528
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,223	,002
	Cramer's V	,128	,002
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete * Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

		Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)				
		NV/NA	,00	1-24	25-49	50,00
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	Részben fontos	293	37	37	81	50
	Fontos	0	0	0	2	0
	Nagyon fontos	0	0	1	3	3
	Total	0	0	4	9	3
	Total	293	37	42	95	56

		Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)		
		51-74	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a család anyagi helyzete	Részben fontos	3	2	503
	Fontos	0	0	2
	Nagyon fontos	0	0	7
	Total	0	0	16
	Total	3	2	528
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,324	,000	
	Cramer's V	,187	,000	
	N of Valid Cases	528		

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * A megkérdezett családi állapota

		A megkérdezett családi állapota			
		Egyedülálló	Kapcsolatban	Házás	Elvált
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	Nem fontos	102	175	189	31
	Részben fontos	0	0	1	0
	Fontos	0	0	4	0
	Nagyon fontos	0	0	16	0
	Total	0	1	3	0
	Total	102	176	213	31

	A megkérdezett családi állapota	
	Özvegy	Total
A munkába való visszatérés 0	6	503
eldöntésekor mennyire Nem fontos	0	1
fontos a munka szeretete Részben fontos	0	4
Fontos	0	16
Nagyon fontos	0	4
Total	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,257	,004
Cramer's V	,129	,004
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		
	Igen	Nem	Total
A munkába való visszatérés 0	214	289	503
eldöntésekor mennyire Nem fontos	1	0	1
fontos a munka szeretete Részben fontos	4	0	4
Fontos	16	0	16
Nagyon fontos	4	0	4
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,245	,000
Cramer's V	,245	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * Gyermekek száma

	Gyermekek száma			
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek	3 gyermek
A munkába való visszatérés 0	289	70	107	34
eldöntésekor mennyire Nem fontos	0	1	0	0
fontos a munka szeretete Részben fontos	0	1	2	1
Fontos	0	6	7	2
Nagyon fontos	0	3	1	0
Total	289	81	117	37

	Gyermekek száma		
	4 gyermek	5 vagy annál több	Total
A munkába való visszatérés 0	2	1	503
eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete			
Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	0	0	4
Fontos	1	0	16
Nagyon fontos	0	0	4
Total	3	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,314	,000
Cramer's V	,157	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú
A munkába való visszatérés 0	204	9	117
eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete			
Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	0	0	3
Fontos	0	0	5
Nagyon fontos	0	0	1
Total	204	9	127

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	
	Felsőfokú	Total
A munkába való visszatérés 0	173	503
eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete		
Nem fontos	0	1
Részben fontos	1	4
Fontos	11	16
Nagyon fontos	3	4
Total	188	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,218	,014
Cramer's V	,126	,014
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	204	24	61	34
Nem fontos	0	0	0	0
Részben fontos	0	0	0	0
Fontos	0	0	2	1
Nagyon fontos	0	1	1	0
Total	204	25	64	35

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	116	52
Nem fontos	0	1
Részben fontos	1	2
Fontos	9	3
Nagyon fontos	1	1
Total	127	59

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	12	503
Nem fontos	0	1
Részben fontos	1	4
Fontos	1	16
Nagyon fontos	0	4
Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,297	,004
Cramer's V	,149	,004
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között	100 000 - 149 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	19	166	169
Nem fontos	0	1	0
Részben fontos	2	1	1
Fontos	2	7	3
Nagyon fontos	0	2	0
Total	23	177	173

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	150 000 - 199 000 Ft között	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	71	34	13
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	4	0	0
Nagyon fontos	1	0	0
Total	76	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	12	6
Nem fontos	0	0
Részben fontos	0	0
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	1
Total	12	7

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	400 000 Ft felett	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	13	503
Nem fontos	0	1
Részben fontos	0	4
Fontos	0	16
Nagyon fontos	0	4
Total	13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,309	,021
Cramer's V	,154	,021
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	14	429	21
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	17	12	1
Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	0	0	4
Fontos	0	0	16
Nagyon fontos	0	0	4
Total	17	12	26

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Nem dolgozik	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	9	503
Nem fontos	0	1
Részben fontos	0	4
Fontos	0	16
Nagyon fontos	0	4
Total	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,980	,000
Cramer's V	,490	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A munkába való visszatérés 0	37	27	63	21
eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete				
Nem fontos	1	0	0	0
Részben fontos	4	0	0	0
Fontos	16	0	0	0
Nagyon fontos	4	0	0	0
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	340	13
eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete		
Nem fontos	0	0
Részben fontos	0	0
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	0
Total	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0	2	503
eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete		
Nem fontos	0	1
Részben fontos	0	4
Fontos	0	16
Nagyon fontos	0	4
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,611	,000
Cramer's V	,306	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)				
	NV/NA	,00	1-24	25-49	50,00
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	293	37	37	81	50
Nem fontos	0	0	1	0	0
Részben fontos	0	0	0	4	0
Fontos	0	0	3	9	4
Nagyon fontos	0	0	1	1	2
Total	293	37	42	95	56

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)		
	51-74	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	3	2	503
Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	0	0	4
Fontos	0	0	16
Nagyon fontos	0	0	4
Total	3	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,366	,000
Cramer's V	,183	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete * A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)				
	NV/NA	,00	1-24	25-49	50,00
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a munka szeretete	293	3	1	11	61
Nem fontos	0	0	0	0	0
Részben fontos	0	0	0	0	0
Fontos	0	0	0	0	4
Nagyon fontos	0	0	0	0	2
Total	293	3	1	11	67

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			Total
	51-74	75-99	100,00	
A munkába való visszatérés 0	66	42	26	503
eldöntésekor mennyire Nem fontos	0	1	0	1
fontos a munka szeretete Részben fontos	4	0	0	4
Fontos	9	3	0	16
Nagyon fontos	1	1	0	4
Total	80	47	26	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,377	,000
Cramer's V	,188	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem *
A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota		
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házaspár
A munkába való visszatérés 0	102	175	189
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	4
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	2
Részben fontos	0	0	9
Fontos	0	1	7
Nagyon fontos	0	0	2
Total	102	176	213

	A megkérdezett családi állapota		
	Elvált	Özvegy	Total
A munkába való visszatérés 0	31	6	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	4
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	2
Részben fontos	0	0	9
Fontos	0	0	8
Nagyon fontos	0	0	2
Total	31	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,255	,024
Cramer's V	,127	,024
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		Total
	Igen	Nem	
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem	214	289	503
Egyáltalán nem fontos	4	0	4
Nem fontos	2	0	2
Részben fontos	9	0	9
Fontos	8	0	8
Nagyon fontos	2	0	2
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,245	,000
Cramer's V	,245	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem * Gyermekek száma

	Gyermekek száma			
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek	3 gyermek
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem	289	70	107	34
Egyáltalán nem fontos	0	0	2	2
Nem fontos	0	1	1	0
Részben fontos	0	3	6	0
Fontos	0	5	1	1
Nagyon fontos	0	2	0	0
Total	289	81	117	37

	Gyermekek száma		Total
	4 gyermek	5 vagy annál több	
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem	2	1	503
Egyáltalán nem fontos	0	0	4
Nem fontos	0	0	2
Részben fontos	0	0	9
Fontos	1	0	8
Nagyon fontos	0	0	2
Total	3	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,398	,000
Cramer's V	,178	,000
N of Valid Cases	528	

**A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem *
Az élettárs/házastárs beosztása**

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	204	24	61
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	1
Fontos	0	0	1
Nagyon fontos	0	1	1
Total	204	25	64

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	34	116	52
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	2	1
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	1	1
Részben fontos	0	4	4
Fontos	1	4	1
Nagyon fontos	0	0	0
Total	35	127	59

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0	12	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	4
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	2
Részben fontos	0	9
Fontos	1	8
Nagyon fontos	0	2
Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,321	,004
Cramer's V	,144	,004
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között	100 000 - 149 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	19	166	169
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	3	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	2	4	1
Fontos	1	4	2
Nagyon fontos	0	0	0
Total	23	177	173

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	150 000 - 199 000 Ft között	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	71	34	13
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	1	0	0
Részben fontos	2	0	0
Fontos	1	0	0
Nagyon fontos	1	0	0
Total	76	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	12	6
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0
Részben fontos	0	0
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	1
Total	12	7

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	400 000 Ft felett	Total
A munkába való visszatérés 0	13	503
eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem		
Egyáltalán nem fontos	0	4
Nem fontos	0	2
Részben fontos	0	9
Fontos	0	8
Nagyon fontos	0	2
Total	13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,350	,008
Cramer's V	,156	,008
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
A munkába való visszatérés 0	14	429	21
eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem			
Egyáltalán nem fontos	0	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
A munkába való visszatérés 0	17	12	1
eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem			
Egyáltalán nem fontos	0	0	4
Nem fontos	0	0	2
Részben fontos	0	0	9
Fontos	0	0	8
Nagyon fontos	0	0	2
Total	17	12	26

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Nem dolgozik	Total
A munkába való visszatérés 0	9	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	4
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	2
Részben fontos	0	9
Fontos	0	8
Nagyon fontos	0	2
Total	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,980	,000
Cramer's V	,438	,000
N of Valid Cases	528	

**A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem *
A megkérdezett beosztása**

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	37	27	63
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	4	0	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	2	0	0
Részben fontos	9	0	0
Fontos	8	0	0
Nagyon fontos	2	0	0
Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	21	340	13
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	21	340	13

	A megkérdezett beosztása	Total
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	
A munkába való visszatérés 0	2	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	4
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	2
Részben fontos	0	9
Fontos	0	8
Nagyon fontos	0	2
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,611	,000
Cramer's V	,273	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem * Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való 0	293	37	37	81
visszatérés eldöntésekor Egyáltalán nem fontos	0	0	0	3
mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	0	2
Részben fontos	0	0	2	5
Fontos	0	0	2	4
Nagyon fontos	0	0	1	0
Total	293	37	42	95

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			Total
	50,00	51-74	100,00	
A munkába való 0	50	3	2	503
visszatérés eldöntésekor Egyáltalán nem fontos	1	0	0	4
mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	0	2
Részben fontos	2	0	0	9
Fontos	2	0	0	8
Nagyon fontos	1	0	0	2
Total	56	3	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,341	,001
Cramer's V	,153	,001
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem * A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem	293	3	1	11
Egyáltalán nem fontos	0	0	0	0
Nem fontos	0	0	0	0
Részben fontos	0	0	0	0
Fontos	0	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0	0
Total	293	3	1	11

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)		
	50,00	51-74	75-99
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem	61	66	42
Egyáltalán nem fontos	1	3	0
Nem fontos	0	2	0
Részben fontos	2	5	2
Fontos	2	4	2
Nagyon fontos	1	0	1
Total	67	80	47

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)	
	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem	26	503
Egyáltalán nem fontos	0	4
Nem fontos	0	2
Részben fontos	0	9
Fontos	0	8
Nagyon fontos	0	2
Total	26	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,355	,001
Cramer's V	,159	,001
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a szakmai lemaradástól való félelem * A munka szerepe a megkérdezett életében

	A munka szerepe a megkérdezett életében		
	NV/NA	Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	Megélhetés, pénzkereset
A munkába való visszatérés 0	14	36	222
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	4
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	0	0	3
Fontos	1	1	4
Nagyon fontos	0	0	0
Total	15	37	234

	A munka szerepe a megkérdezett életében		
	Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	Hivatás	Hobbi, kreativitás
A munkába való visszatérés 0	30	69	18
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0	1
Részben fontos	1	1	1
Fontos	0	1	1
Nagyon fontos	0	0	0
Total	31	71	21

	A munka szerepe a megkérdezett életében	
	Önmegvalósítás, önkifejezés	Kihívás
A munkába való visszatérés 0	49	35
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	0
Részben fontos	1	0
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	2
Total	50	37

	A munka szerepe a megkérdezett életében	
	Értéktéremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	Total
A munkába való visszatérés 0	30	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	4
fontos a szakmai lemaradástól való félelem Nem fontos	0	2
Részben fontos	2	9
Fontos	0	8
Nagyon fontos	0	2
Total	32	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,330	,035
Cramer's V	,148	,035
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota		
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házaspár
A munkába való visszatérés 0	102	175	189
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	3
fontos az újabb gyermek vállalása Nem fontos	0	0	3
Részben fontos	0	1	4
Fontos	0	0	10
Nagyon fontos	0	0	4
Total	102	176	213

	A megkérdezett családi állapota		Total
	Elvált	Özvegy	
A munkába való visszatérés 0	31	6	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	3
fontos az újabb gyermek vállalása Nem fontos	0	0	3
Részben fontos	0	0	5
Fontos	0	0	10
Nagyon fontos	0	0	4
Total	31	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,256	,022
Cramer's V	,128	,022
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		Total
	Igen	Nem	
A munkába való visszatérés 0	214	289	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	3	0	3
fontos az újabb gyermek Nem fontos	3	0	3
vállalása Részben fontos	5	0	5
Fontos	10	0	10
Nagyon fontos	4	0	4
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,245	,000
Cramer's V	,245	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * Gyermek száma

	Gyermekek száma			
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek	3 gyermek
A munkába való visszatérés 0	289	70	107	34
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1	2	0
fontos az újabb gyermek Nem fontos	0	1	2	0
vállalása Részben fontos	0	3	1	1
Fontos	0	4	3	2
Nagyon fontos	0	2	2	0
Total	289	81	117	37

	Gyermekek száma		Total
	4 gyermek	5 vagy annál több	
A munkába való visszatérés 0	2	1	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	3
fontos az újabb gyermek Nem fontos	0	0	3
vállalása Részben fontos	0	0	5
Fontos	1	0	10
Nagyon fontos	0	0	4
Total	3	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,330	,000
Cramer's V	,148	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	204	24	61
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos az újabb gyermek Nem fontos	0	0	0
vállalása Részben fontos	0	1	0
Fontos	0	0	2
Nagyon fontos	0	0	1
Total	204	25	64

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	34	116	52
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1	1
fontos az újabb gyermek Nem fontos	0	1	2
vállalása Részben fontos	0	3	1
Fontos	0	4	3
Nagyon fontos	1	2	0
Total	35	127	59

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0	12	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	3
fontos az újabb gyermek Nem fontos	0	3
vállalása Részben fontos	0	5
Fontos	1	10
Nagyon fontos	0	4
Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,313	,008
Cramer's V	,140	,008
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között	100 000 - 149 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	19	166	169
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása			
Egyáltalán nem fontos	0	2	0
Nem fontos	1	2	0
Részben fontos	0	4	0
Fontos	3	2	2
Nagyon fontos	0	1	2
Total	23	177	173

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	150 000 - 199 000 Ft között	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	71	34	13
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása			
Egyáltalán nem fontos	1	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	1	0	0
Fontos	3	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	76	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	12	6
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása		
Egyáltalán nem fontos	0	0
Nem fontos	0	0
Részben fontos	0	0
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	1
Total	12	7

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	400 000 Ft felett	Total
A munkába való visszatérés 0	13	503
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása		
Egyáltalán nem fontos	0	3
Nem fontos	0	3
Részben fontos	0	5
Fontos	0	10
Nagyon fontos	0	4
Total	13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,328	,042
Cramer's V	,146	,042
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú
A munkába való visszatérés 0	204	9	117
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása			
Egyáltalán nem fontos	0	0	2
Nem fontos	0	0	2
Részben fontos	0	0	2
Fontos	0	0	4
Nagyon fontos	0	0	0
Total	204	9	127

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	
	Felsőfokú	Total
A munkába való visszatérés 0	173	503
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása		
Egyáltalán nem fontos	1	3
Nem fontos	1	3
Részben fontos	3	5
Fontos	6	10
Nagyon fontos	4	4
Total	188	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,218	,048
Cramer's V	,126	,048
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása	14	429	21
Egyáltalán nem fontos	0	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása	17	12	1
Egyáltalán nem fontos	0	0	3
Nem fontos	0	0	3
Részben fontos	0	0	5
Fontos	0	0	10
Nagyon fontos	0	0	4
Total	17	12	26

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Nem dolgozik	Total
A munkába való visszatérés 0 eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása	9	503
Egyáltalán nem fontos	0	3
Nem fontos	0	3
Részben fontos	0	5
Fontos	0	10
Nagyon fontos	0	4
Total	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,980	,000

Cramer's V	,438	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	37	27	63
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása			
Egyáltalán nem fontos	3	0	0
Nem fontos	3	0	0
Részben fontos	5	0	0
Fontos	10	0	0
Nagyon fontos	4	0	0
Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	21	340	13
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása			
Egyáltalán nem fontos	0	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	21	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0	2	503
eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása		
Egyáltalán nem fontos	0	3
Nem fontos	0	3
Részben fontos	0	5
Fontos	0	10
Nagyon fontos	0	4
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,611	,000
Cramer's V	,273	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása	293	37	37	81
Egyáltalán nem fontos	0	0	0	2
Nem fontos	0	0	2	1
Részben fontos	0	0	1	3
Fontos	0	0	2	6
Nagyon fontos	0	0	0	2
Total	293	37	42	95

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	50,00	51-74	100,00	Total
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása	50	3	2	503
Egyáltalán nem fontos	1	0	0	3
Nem fontos	0	0	0	3
Részben fontos	1	0	0	5
Fontos	2	0	0	10
Nagyon fontos	2	0	0	4
Total	56	3	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,350	,000
Cramer's V	,156	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása * A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az újabb gyermek vállalása	293	3	1	11
Egyáltalán nem fontos	0	0	0	0
Nem fontos	0	0	0	0
Részben fontos	0	0	0	0
Fontos	0	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0	0
Total	293	3	1	11

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)		
	50,00	51-74	75-99
A munkába való visszatérés 0	61	66	42
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	2	0
fontos az újabb gyermek Nem fontos	0	1	2
vállalása Részben fontos	1	3	1
Fontos	2	6	2
Nagyon fontos	2	2	0
Total	67	80	47

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)	
	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0	26	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	3
fontos az újabb gyermek Nem fontos	0	3
vállalása Részben fontos	0	5
Fontos	0	10
Nagyon fontos	0	4
Total	26	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,358	,001
Cramer's V	,160	,001
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú
A munkába való visszatérés 0	204	9	117
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	1
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	0	4
Részben fontos	0	0	5
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	204	9	127

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

		Felsőfokú	Total
A munkába való visszatérés 0		173	503
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma	Egyáltalán nem fontos	3	4
	Nem fontos	0	4
	Részben fontos	8	13
	Fontos	3	3
	Nagyon fontos	1	1
	Total	188	528
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,250	,005
	Cramer's V	,144	,005
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
A munkába való visszatérés 0	14	429	21
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
	Egyáltalán nem fontos	0	0
	Nem fontos	0	0
	Részben fontos	0	0
	Fontos	0	0
	Nagyon fontos	0	0
	Total	14	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
A munkába való visszatérés 0	17	12	1
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
	Egyáltalán nem fontos	0	4
	Nem fontos	0	4
	Részben fontos	0	13
	Fontos	0	3
	Nagyon fontos	0	1
	Total	17	26

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Nem dolgozik	Total
A munkába való visszatérés 0	9	503
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma		
	Egyáltalán nem fontos	0

fontos az otthonmaradás unalma	Nem fontos	0	4
	Részben fontos	0	13
	Fontos	0	3
	Nagyon fontos	0	1
	Total	9	528
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi		,980	,000
Cramer's V		,438	,000
N of Valid Cases		528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	37	27	63
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
Egyáltalán nem fontos	4	0	0
Nem fontos	4	0	0
Részben fontos	13	0	0
Fontos	3	0	0
Nagyon fontos	1	0	0
Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	21	340	13
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
Egyáltalán nem fontos	0	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	21	340	13

		A megkérdezett beosztása	
		Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0		2	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos		0	4
fontos az otthonmaradás unalma	Nem fontos	0	4
	Részben fontos	0	13
	Fontos	0	3
	Nagyon fontos	0	1
	Total	2	528
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,611	,000
	Cramer's V	,273	,000
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

		Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
		NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való 0		293	37	37	81
visszatérés eldöntésekor Egyáltalán nem fontos		0	0	0	3
mennyire fontos az otthonmaradás unalma	Nem fontos	0	0	1	3
	Részben fontos	0	0	3	6
	Fontos	0	0	0	2
	Nagyon fontos	0	0	1	0
	Total	293	37	42	95

		Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
		50,00	51-74	100,00	Total
A munkába való 0		50	3	2	503
visszatérés eldöntésekor Egyáltalán nem fontos		1	0	0	4
mennyire fontos az otthonmaradás unalma	Nem fontos	0	0	0	4
	Részben fontos	4	0	0	13
	Fontos	1	0	0	3
	Nagyon fontos	0	0	0	1
	Total	56	3	2	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,355	,000
	Cramer's V	,159	,000
	N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való visszatérés 0	293	3	1	11
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0	0
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	0	0	0
Részben fontos	0	0	0	0
Fontos	0	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0	0
Total	293	3	1	11

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)		
	50,00	51-74	75-99
A munkába való visszatérés 0	61	66	42
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	3	0
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	3	1
Részben fontos	4	6	3
Fontos	1	2	0
Nagyon fontos	0	0	1
Total	67	80	47

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)	
	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0	26	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	4
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	4
Részben fontos	0	13
Fontos	0	3
Nagyon fontos	0	1
Total	26	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,365	,000
Cramer's V	,163	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota		
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házass
A munkába való visszatérés 0	102	175	189
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
Egyáltalán nem fontos	0	0	4
Nem fontos	0	0	4
Részben fontos	0	1	12
Fontos	0	0	3
Nagyon fontos	0	0	1
Total	102	176	213
	A megkérdezett családi állapota		
	Elvált	Özvegy	Total
A munkába való visszatérés 0	31	6	503
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
Egyáltalán nem fontos	0	0	4
Nem fontos	0	0	4
Részben fontos	0	0	13
Fontos	0	0	3
Nagyon fontos	0	0	1
Total	31	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,254	,026
Cramer's V	,127	,026
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		
	Igen	Nem	Total
A munkába való visszatérés 0	214	289	503
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
Egyáltalán nem fontos	4	0	4
Nem fontos	4	0	4
Részben fontos	13	0	13
Fontos	3	0	3
Nagyon fontos	1	0	1
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,245	,000
Cramer's V	,245	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * Gyermek szám

	Gyermekek száma			
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek	3 gyermek
A munkába való visszatérés 0	289	70	107	34
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	2	2
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	2	2	0
Részben fontos	0	6	5	1
Fontos	0	2	1	0
Nagyon fontos	0	1	0	0
Total	289	81	117	37

	Gyermekek száma		
	4 gyermek	5 vagy annál több	Total
A munkába való visszatérés 0	2	1	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	4
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	0	4
Részben fontos	1	0	13
Fontos	0	0	3
Nagyon fontos	0	0	1
Total	3	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,350	,000
Cramer's V	,157	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	204	24	61
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	0	3
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	1	0
Total	204	25	64

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	34	116	52
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	3	0
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	1	3
Részben fontos	0	5	4
Fontos	1	2	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	35	127	59

	Az élettárs/házastárs beosztása	Total
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	
A munkába való visszatérés 0	12	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	4
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	4
Részben fontos	1	13
Fontos	0	3
Nagyon fontos	0	1
Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,378	,000
Cramer's V	,169	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A munka szerepe a megkérdezett életében

	A munka szerepe a megkérdezett életében		
	NV/NA	Életben maradás, létbiztonság, szükséges "rossz"	Megélhetés, pénzkereset
A munkába való visszatérés 0	14	36	222
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	4
fontos az otthonmaradás unalma Nem fontos	0	1	2
Részben fontos	0	0	6
Fontos	1	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	15	37	234

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A munka szerepe a megkérdezett életében

	A munka szerepe a megkérdezett életében		
	Karrier- és szakmai fejlődési lehetőség	Hivatás	Hobbi, kreativitás
A munkába való visszatérés 0	30	69	18
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma			
Egyáltalán nem fontos	0	0	0
Nem fontos	0	0	0
Részben fontos	1	0	3
Fontos	0	2	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	31	71	21

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A munka szerepe a megkérdezett életében

	A munka szerepe a megkérdezett életében	
	Önmegvalósítás, önkifejezés	Kihívás
A munkába való visszatérés 0	49	35
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma		
Egyáltalán nem fontos	0	0
Nem fontos	0	0
Részben fontos	1	1
Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	1
Total	50	37

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma * A munka szerepe a megkérdezett életében

	A munka szerepe a megkérdezett életében	
	Értékteremtés, hasznosság, siker, öröm, élet	Total
A munkába való visszatérés 0	30	503
eldöntésekor mennyire fontos az otthonmaradás unalma		
Egyáltalán nem fontos	0	4
Nem fontos	1	4
Részben fontos	1	13
Fontos	0	3
Nagyon fontos	0	1
Total	32	528
	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,332	,030
Cramer's V	,149	,030
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett családi állapota

	A megkérdezett családi állapota		
	Egyedülálló	Kapcsolatban	Házasp
A munkába való visszatérés 0	102	175	189
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	1	5
feladatainak összehangolása Fontos	0	0	7
Nagyon fontos	0	0	11
Total	102	176	213

	A megkérdezett családi állapota		
	Elvált	Özvegy	Total
A munkába való visszatérés 0	31	6	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	0	6
feladatainak összehangolása Fontos	0	0	7
Nagyon fontos	0	0	11
Total	31	6	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,256	,005
Cramer's V	,128	,005
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezettnek van-e gyermeke

	A megkérdezettnek van-e gyermeke		
	Igen	Nem	Total
A munkába való visszatérés 0	214	289	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	6	0	6
feladatainak összehangolása Fontos	7	0	7
Nagyon fontos	11	0	11
Total	239	289	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,245	,000
Cramer's V	,245	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * Gyermek számja

	Gyermekek száma			
	NV/NA	1 gyermek	2 gyermek	3 gyermek
A munkába való visszatérés 0	289	70	107	34
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	5	1	0
feladatainak összehangolása Fontos	0	2	2	3
Nagyon fontos	0	3	7	0
Total	289	81	117	37

	Gyermekek száma		
	4 gyermek	5 vagy annál több	Total
A munkába való visszatérés 0	2	1	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	0	6
feladatainak összehangolása Fontos	0	0	7
Nagyon fontos	1	0	11
Total	3	1	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,383	,000
Cramer's V	,191	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége		
	NV/NA	Alapfokú	Középfokú
A munkába való visszatérés 0	204	9	117
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	0	2
feladatainak összehangolása Fontos	0	0	2
Nagyon fontos	0	0	6
Total	204	9	127

	Az élettárs/házastárs legmagasabb iskolai végzettsége	
	Felsőfokú	Total
A munkába való visszatérés 0	173	503
eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Egyáltalán nem fontos	1	1
Részben fontos	4	6
Fontos	5	7
Nagyon fontos	5	11
Total	188	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,201	,046
Cramer's V	,116	,046
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	204	24	61
eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Egyáltalán nem fontos	0	0	1
Részben fontos	0	1	1
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	1
Total	204	25	64

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	34	116	52
eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Egyáltalán nem fontos	0	0	0
Részben fontos	0	2	2
Fontos	1	4	1
Nagyon fontos	0	5	4
Total	35	127	59

	Az élettárs/házastárs beosztása	
	Szakmunkás, betanított- /segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0	12	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	6
feladatainak összehangolása Fontos	1	7
Nagyon fontos	1	11
Total	14	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,285	,010
Cramer's V	,143	,010
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	50 000 Ft alatt	50 000 - 99 000 Ft között	100 000 - 149 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	19	166	169
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	3	1
feladatainak összehangolása Fontos	3	1	2
Nagyon fontos	1	7	1
Total	23	177	173

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban		
	150 000 - 199 000 Ft között	200 000 - 249 000 Ft között	250 000 - 299 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	71	34	13
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	2	0	0
feladatainak összehangolása Fontos	1	0	0
Nagyon fontos	2	0	0
Total	76	34	13

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	300 000 - 349 000 Ft között	350 000 - 400 000 Ft között
A munkába való visszatérés 0	12	6
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	0
feladatainak összehangolása Fontos	0	0
Nagyon fontos	0	0
Total	12	7

	Egy főre jutó nettó átlagkereset havonta a háztartásban	
	400 000 Ft felett	Total
A munkába való visszatérés 0	13	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	6
feladatainak összehangolása Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	11
Total	13	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,460	,000
Cramer's V	,230	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	37	27	63
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	6	0	0
feladatainak összehangolása Fontos	7	0	0
Nagyon fontos	11	0	0
Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	21	340	13
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	0	0
feladatainak összehangolása Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	21	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A munkába való visszatérés 0	2	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	6
feladatainak összehangolása Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	11
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,611	,000
Cramer's V	,306	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való 0	293	37	37	81
visszatérés eldöntésekor Egyáltalán nem fontos	0	0	0	0
mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	0	2	2
feladatainak Fontos	0	0	0	5
összehangolása Nagyon fontos	0	0	3	7
Total	293	37	42	95

	Az élettárs/házastárs részvétele a gyermeknevelésben (%)			Total
	50,00	51-74	100,00	
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása	50	3	2	503
Egyáltalán nem fontos	1	0	0	1
Részben fontos	2	0	0	6
Fontos	2	0	0	7
Nagyon fontos	1	0	0	11
Total	56	3	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,354	,000
Cramer's V	,177	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)			
	NV/NA	,00	1-24	25-49
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása	293	3	1	11
Egyáltalán nem fontos	0	0	0	0
Részben fontos	0	0	0	0
Fontos	0	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0	0
Total	293	3	1	11

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)		
	50,00	51-74	75-99
A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása	61	66	42
Egyáltalán nem fontos	1	0	0
Részben fontos	2	2	2
Fontos	2	5	0
Nagyon fontos	1	7	3
Total	67	80	47

	A megkérdezett részvétele a gyermeknevelésben (%)	
	100,00	Total
A munkába való visszatérés 0	26	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Részben fontos	0	6
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	11
Total	26	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,364	,000
Cramer's V	,182	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munkába való visszatérés 0	37	27	63
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	1	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Részben fontos	6	0	0
Fontos	7	0	0
Nagyon fontos	11	0	0
Total	62	27	63

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munkába való visszatérés 0	21	340	13
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	21	340	13

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása	Total
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	
A munkába való visszatérés 0	2	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Részben fontos	0	6
Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	11
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,611	,000
Cramer's V	,306	,000
N of Valid Cases	528	

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
A munkába való visszatérés 0	14	429	21
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	0
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Részben fontos	0	0	0
Fontos	0	0	0
Nagyon fontos	0	0	0
Total	14	429	21

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)
A munkába való visszatérés 0	17	12	1
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása Részben fontos	0	0	6
Fontos	0	0	7
Nagyon fontos	0	0	11
Total	17	12	26

A munkába való visszatérés eldöntésekor mennyire fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás feladatainak összehangolása * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	Total
	Nem dolgozik	
A munkába való visszatérés 0	9	503
eldöntésekor mennyire Egyáltalán nem fontos	0	1
fontos a munka, a gyermeknevelés és háztartás Részben fontos	0	6
feladatainak összehangolása Fontos	0	7
Nagyon fontos	0	11
Total	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,980	,000
Cramer's V	,490	,000
N of Valid Cases	528	

**Cramer-együtthatók
6. Nők a munka világában – Munka-magánélet egyensúlya**

A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága * A magánélet ideális aránya (%)

	A magánélet ideális aránya (%)			
	NV/NA	-19,0	20-29	30-39
A munka és magánélet Egyáltalán nem fontos	0	0	0	0
összeegyeztetésének Részben fontos	1	0	0	0
fontossága Fontos	4	0	3	5
Nagyon fontos	19	2	3	22
Total	24	2	6	27

	A magánélet ideális aránya (%)			
	40-49	50-59	60-69	70-79
A munka és magánélet Egyáltalán nem fontos	0	0	0	1
összeegyeztetésének Részben fontos	1	6	3	0
fontossága Fontos	9	19	9	3
Nagyon fontos	81	201	105	25
Total	91	226	117	29

		A magánélet ideális aránya (%)	
		80-	Total
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	1
	Részben fontos	1	12
	Fontos	1	53
	Nagyon fontos	4	462
	Total	6	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,279	,016
	Cramer's V	,161	,016
	N of Valid Cases	528	

A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága * Ha a munkahelyi és magánéleti feladatok összhangjára nagyobb figyelmet fordítana a munkahelye, elkötelezettebb lenne-e a szervezet iránt a megkérdezett

		Ha a munkahelyi és magánéleti feladatok összhangjára nagyobb figyelmet fordítana a munkahelye, elkötelezettebb lenne-e a szervezet iránt a megkérdezett		
		NV/NA	Igen	Rövid ideig igen
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	0	0
	Részben fontos	3	2	3
	Fontos	3	35	8
	Nagyon fontos	48	322	46
	Total	54	359	57

		Ha a munkahelyi és magánéleti feladatok összhangjára nagyobb figyelmet fordítana a munkahelye, elkötelezettebb lenne-e a szervezet iránt a megkérdezett	
		Egyáltalán nem	Total
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	1	1
	Részben fontos	4	12
	Fontos	7	53
	Nagyon fontos	46	462
	Total	58	528

		Value	Approx. Sig.
--	--	-------	--------------

Nominal by Nominal	Phi	,223	,002
	Cramer's V	,129	,002
	N of Valid Cases	528	

A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága * A megkérdezettnek van-e gyermeke

		A megkérdezettnek van-e gyermeke		Total
		Igen	Nem	
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	1	1
	Részben fontos	4	8	12
	Fontos	13	40	53
	Nagyon fontos	222	240	462
	Total	239	289	528
		Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,152	,007	
	Cramer's V	,152	,007	
	N of Valid Cases	528		

A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	0	0
	Részben fontos	4	0	1
	Fontos	5	0	3
	Nagyon fontos	53	27	59
	Total	62	27	63

		A megkérdezett beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	1	0
	Részben fontos	0	7	0
	Fontos	2	40	3
	Nagyon fontos	19	292	10
	Total	21	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	1
	Részben fontos	12
	Fontos	53
	Nagyon fontos	462
	Total	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,175	,581
Cramer's V	,101	,581
N of Valid Cases	528	

A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	0
	Részben fontos	0	1
	Fontos	1	0
	Nagyon fontos	24	63
	Total	25	64

A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága * Az élettárs/házastárs beosztása

	Az élettárs/házastárs beosztása		
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	0
	Részben fontos	7	0
	Fontos	10	10
	Nagyon fontos	110	49
	Total	127	59

A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága * Az élettárs/házastárs beosztása

		Az élettárs/házastárs beosztása	
		Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A munka és magánélet összeegyeztetésének fontossága	Egyáltalán nem fontos	0	1
	Részben fontos	0	12
	Fontos	0	53
	Nagyon fontos	14	462
	Total	14	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,241	,032
	Cramer's V	,139	,032
	N of Valid Cases	528	

Napi átlagos munkaidő * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása		
		NV/NA	Felsővezető	Középvezető
Napi átlagos munkaidő	NV/NA	62	0	1
	7 óra vagy annál kevesebb	0	4	6
	8 óra	0	6	17
	9 óra	0	2	22
	10 óra	0	8	14
	11 óra	0	1	1
	12 óra	0	3	1
	13 óra, vagy annál több	0	3	1
	Total	62	27	63

Napi átlagos munkaidő * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása		
		Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Napi átlagos munkaidő	NV/NA	0	11	0
	7 óra vagy annál kevesebb	1	25	2
	8 óra	7	171	5
	9 óra	5	68	2
	10 óra	6	51	1
	11 óra	0	2	0
	12 óra	2	12	2
	13 óra, vagy annál több	0	0	1
	Total	21	340	13

Napi átlagos munkaidő * A megkérdezett beosztása

		A megkérdezett beosztása	
		Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
Napi átlagos munkaidő	NV/NA	0	74
	7 óra vagy annál kevesebb	1	39
	8 óra	0	206
	9 óra	0	99
	10 óra	0	80
	11 óra	1	5
	12 óra	0	20
	13 óra, vagy annál több	0	5
	Total	2	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,043	,000
	Cramer's V	,426	,000
	N of Valid Cases	528	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából

		A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából			
		NV/NA	1(Elégtelen)	2 (Elégséges)	3 (Közepes)
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	36	3	6	9
	Igen	0	4	26	86
	Nem	0	10	30	42
	Total	36	17	62	137

		A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából		
		4 (Jó)	5 (Jeles)	Total
A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével	NV/NA	5	2	61
	Igen	146	78	340
	Nem	31	13	126
	Total	182	93	527

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,820	,000
	Cramer's V	,580	,000
	N of Valid Cases	527	

A megkérdezett elégedett-e jelenlegi munkahelyével * A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára

	A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára			
	NV/NA	Igen	Igen, gyakran	Alkalmanként
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	36	1	8	13
Igen	0	10	40	193
Nem	0	9	32	75
Total	36	20	80	281

	A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára	
	Nem	Total
A megkérdezett elégedett-e NV/NA jelenlegi munkahelyével	3	61
Igen	97	340
Nem	10	126
Total	110	527

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,794	,000
Cramer's V	,561	,000
N of Valid Cases	527	

A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége * A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából

	A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából			
	NV/NA	1(Elégtelen)	2 (Elégséges)	
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	1	0	1	
Alapfokú	13	4	13	
Középfokú	23	13	48	
Felsőfokú	37	17	62	
Total				
	A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából			
	3 (Közepes)	4 (Jó)	5 (Jeles)	Total
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	0	0	1	3
Alapfokú	21	24	15	90
Középfokú	116	158	77	435
Felsőfokú	137	182	93	528
Total				

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,190	,040
	Cramer's V	,134	,040
	N of Valid Cases	528	

A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége * A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára

		A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára		
		NV/NA	Igen	Igen, gyakran
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	1	0	0
	Középfokú	13	3	10
	Felsőfokú	23	17	70
	Total	37	20	80

		A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára		
		Alkalmanként	Nem	Total
A megkérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Alapfokú	1	1	3
	Középfokú	46	18	90
	Felsőfokú	234	91	435
	Total	281	110	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,165	,073
	Cramer's V	,117	,073
	N of Valid Cases	528	

A megkérdezett beosztása * A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából

		A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából		
		NV/NA	1 (Elégtelen)	2 (Elégséges)
A megkérdezett beosztása	NV/NA	37	3	6
	Felsővezető	0	0	3
	Középvezető	0	2	5
	Alsóvezető	0	0	7
	Szellemi foglalkozású beosztott	0	8	40
	Fizikai foglalkozású beosztott	0	3	1
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	0	1	0
	Total	37	17	62

		A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából	
		3 (Közepes)	4 (Jó)
A megkérdezett beosztása	NV/NA	9	5
	Felsővezető	5	12
	Középvezető	23	21
	Alsóvezető	4	7
	Szellemi foglalkozású beosztott	91	135
	Fizikai foglalkozású beosztott	5	2
	Szakt munkás, betanított-/segédmunkás	0	0
	Total	137	182

		A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából	
		5 (Jó)	Total
A megkérdezett beosztása	NV/NA	2	62
	Felsővezető	7	27
	Középvezető	12	63
	Alsóvezető	3	21
	Szellemi foglalkozású beosztott	66	340
	Fizikai foglalkozású beosztott	2	13
	Szakt munkás, betanított-/segédmunkás	1	2
	Total	93	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,822	,000
	Cramer's V	,368	,000
	N of Valid Cases	528	

A megkérdezett beosztása * A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára

		A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára	
		NV/NA	Igen
A megkérdezett beosztása	NV/NA	37	1
	Felsővezető	0	1
	Középvezető	0	5
	Alsóvezető	0	1
	Szellemi foglalkozású beosztott	0	9
	Fizikai foglalkozású beosztott	0	3
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	0	0
	Total	37	20

		A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára	
		Igen, gyakran	Alkalmanként
A megkérdezett beosztása	NV/NA	8	13
	Felsővezető	1	20
	Középvezető	14	29
	Alsóvezető	9	8
	Szellemi foglalkozású beosztott	47	204
	Fizikai foglalkozású beosztott	1	6
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	0	1
	Total	80	281

		A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára	
		Nem	Total
A megkérdezett beosztása	NV/NA	3	62
	Felsővezető	5	27
	Középvezető	15	63
	Alsóvezető	3	21
	Szellemi foglalkozású beosztott	80	340
	Fizikai foglalkozású beosztott	3	13
	Szakt munkás, /segédmunkás betanított-	1	2
	Total	110	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,804	,000
	Cramer's V	,402	,000
	N of Valid Cases	528	

A jelenlegi munkahelye családbaráttnak mondható-e * A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából

		A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából			
		NV/NA	1(Elégtelen)	2 (Elégséges)	3 (Közepes)
A jelenlegi munkahelye családbaráttnak mondható-e	NV/NA	37	0	0	0
	Igen	0	1	17	81
	Nem	0	16	45	56
	Total	37	17	62	137

		A munkahely értékelése a munka és magánélet összehangolásának lehetősége szempontjából		
		4 (Jó)	5 (Jeles)	Total
A jelenlegi munkahelye családbaráttnak mondható-e	NV/NA	0	0	37
	Igen	162	89	350
	Nem	20	4	141
	Total	182	93	528

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,150	,000
	Cramer's V	,813	,000
	N of Valid Cases	528	

A jelenlegi munkahelye családbaráttnak mondható-e * A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára

	A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára			
	NV/NA	Igen	Igen, gyakran	Alkalmanként
A jelenlegi munkahelye NV/NA családbaráttnak mondható-e	37	0	0	0
Igen	0	9	39	202
Nem	0	11	41	79
Total	37	20	80	281

	A munka és magánélet összeegyeztetése problémát okoz-e a megkérdezett számára	
	Nem	Total
A jelenlegi munkahelye NV/NA családbaráttnak mondható-e	0	37
Igen	100	350
Nem	10	141
Total	110	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	1,047	,000
Cramer's V	,740	,000
N of Valid Cases	528	

Cramer-együtthatók
7. Nők a munka világában – Atipikus foglalkoztatás

Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett * A megkérdezett foglalkoztatási formája

	A megkérdezett foglalkoztatási formája		
	NV/NA	Teljes munkaidőben dolgozik	Részmunkaidőben dolgozik
Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett	6	263	9
Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	6	87	4
Igen, és abban is dolgozom	2	28	7
Nem	0	51	1
Total	14	429	21

	A megkérdezett foglalkoztatási formája	
	Saját vállalkozása van	Munkanélküli

Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett	Igen	7	9
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	0	1
	Igen, és abban is dolgozom	9	0
	Nem	1	2
	Total	17	12

	A megkérdezett foglalkoztatási formája			Total
	Gyermekgondozási szabadságon van (GYES, GYED)	Nem dolgozik		
Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett	Igen	14	5	313
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	8	1	107
	Igen, és abban is dolgozom	1	2	49
	Nem	3	1	59
	Total	26	9	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,369	,000
Cramer's V	,213	,000
N of Valid Cases	528	

Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	
Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett	Igen	34	18	45
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	16	2	10
	Igen, és abban is dolgozom	6	6	4
	Nem	6	1	4
	Total	62	27	63

	A megkérdezett beosztása			
	Alsóvezető	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott	
Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett	Igen	10	200	6
	Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	7	67	5
	Igen, és abban is dolgozom	0	30	1
	Nem	4	43	1
	Total	21	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
Ismeri-e az atipikus (nem hagyományos) foglalkoztatási formákat a megkérdezett munkahelyén	0	313
Igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent	0	107
Igen, és abban is dolgozom	2	49
Nem	0	59
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,283	,001
Cramer's V	,164	,001
N of Valid Cases	528	

A rövidített munkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A rövidített munkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	58	19	57	20
Nincs kiválasztva Igen	4	8	6	1
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A rövidített munkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	311	12
Nincs kiválasztva Igen	29	1
Total	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
A rövidített munkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	2	479
Nincs kiválasztva Igen	0	49
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,168	,021

Cramer's V	,168	,021
N of Valid Cases	528	

A részmunkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A részmunkaidő elérhető Nincs kiválasztva atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén Igen	52	14	39	13
	10	13	24	8
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A részmunkaidő elérhető Nincs kiválasztva atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén Igen	229	10
	111	3
Total	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A részmunkaidő elérhető Nincs kiválasztva atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén Igen	1	358
	1	170
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,155	,049
Cramer's V	,155	,049
N of Valid Cases	528	

A távmunka elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A távmunka elérhető atipikus Nincs kiválasztva foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén Igen	56	15	55	20
	6	12	8	1
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A távmunka elérhető atipikus Nincs kiválasztva foglalkoztatási forma a Igen megkérdezett munkahelyén	299	13
Total	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A távmunka elérhető atipikus Nincs kiválasztva foglalkoztatási forma a Igen megkérdezett munkahelyén	2	460
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,231	,000
Cramer's V	,231	,000
N of Valid Cases	528	

A rugalmas munkaidő elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A rugalmas munkaidő Nincs kiválasztva elérhető atipikus Igen foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	51	12	32	11
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A rugalmas munkaidő Nincs kiválasztva elérhető atipikus Igen foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	187	7
Total	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
Átmenet a munkaszervezési formák között elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	Nincs kiválasztva Igen	301 227
	Total	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,193	,003
Cramer's V	,193	,003
N of Valid Cases	528	

Átmenet a munkaszervezési formák között elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
Átmenet a munkaszervezési formák között elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	Nincs kiválasztva Igen	25 2	58 5	16 5
	Total	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Átmenet a munkaszervezési formák között elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	Nincs kiválasztva Igen	13 0
	Total	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakmunkás, betanított-/segédmunkás	Total
Átmenet a munkaszervezési formák között elérhető atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett munkahelyén	Nincs kiválasztva Igen	504 24
	Total	528

	Value	Approx. Sig.
--	-------	--------------

Nominal by Nominal	Phi	,209	,001
	Cramer's V	,209	,001
	N of Valid Cases	528	

Az atipikus foglalkoztatási formákat nem alkalmazza a megkérdezett munkahelye * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
Az atipikus foglalkoztatási formákat nem alkalmazza a megkérdezett munkahelye	54	22	49	17
Igen	8	5	14	4
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
Az atipikus foglalkoztatási formákat nem alkalmazza a megkérdezett munkahelye	233	11
Igen	107	2
Total	340	13

	A megkérdezett beosztása	
	Szakt munkás, betanított-/segédmunkás	Total
Az atipikus foglalkoztatási formákat nem alkalmazza a megkérdezett munkahelye	2	388
Igen	0	140
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Phi	,162	,032
	Cramer's V	,162	,032
	N of Valid Cases	528	

A részmunkaidő az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A részmunkaidő az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára	41	26	51	19
Igen	21	1	12	2
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A részmunkaidő az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára	261	10
Igen	79	3
Total	340	13
	A megkérdezett beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A részmunkaidő az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára	2	410
Igen	0	118
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,159	,039
Cramer's V	,159	,039
N of Valid Cases	528	

A távmunka az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára * A megkérdezett beosztása

	A megkérdezett beosztása			
	NV/NA	Felsővezető	Középvezető	Alsóvezető
A távmunka az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára	38	15	41	18
Igen	24	12	22	3
Total	62	27	63	21

	A megkérdezett beosztása	
	Szellemi foglalkozású beosztott	Fizikai foglalkozású beosztott
A távmunka az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára	246	12
Igen	94	1
Total	340	13
	A megkérdezett beosztása	
	Szaktanácsos, betanított-/segédmunkás	Total
A távmunka az ideális atipikus foglalkoztatási forma a megkérdezett számára	2	372

atipikus foglalkoztatási Igen forma a megkérdezett számára	0	156
Total	2	528

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,157	,043
Cramer's V	,157	,043
N of Valid Cases	528	

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A doktori cselekmény eredményes lefolytatása nem egyszemélyes munka. Az idevezető hosszú és rögzös úton az új impulzusok, lendület mellett el-elfogy az ember ereje, hite. A nehézségek áthidalásában néhány embernek különösen fontos szerepe volt, akik segítségéért hálával tartozom.

Nagybetűs köszönöm jár **Tóth Ferencnek**, aki bár nem témavezetőm, de folyamatosan figyelemmel kísérte munkámat. A kezdeti elgondolásaimat, problémafelvetéseimet jó útra terelte, az ötletekből koncepciókat formált, az értekezéstervezeteket lelkesen olvasta és korrigálta újra és újra. Építő kritikái, együttgondolkodásunk jelentették a továbblépéseket végig a folyamat alatt. Rendkívül széles szakmai tudásán és olvasottságán kívül értékes gondolatai, javaslatai az értekezés végleges elkészültében óriási segítséget jelentettek.

Köszönet jár az értekezés másik opponensének, **Bittner Péternek** is, akinek hasznos tanácsai, meglátásai, javításai segítettek az értekezés elkészültét.

A téma melletti elhivatottságomhoz nagyban hozzájárult a Marie Curie kutatói ösztöndíj, melynek során külföldi oktatói és kutatói tapasztalatra tehettem szert 2007 és 2009 között. Köszönet jár a lengyel Szczecini Egyetem, Mikroökonómia Intézet akkori igazgatójának, Prof. **Danuta Kopycińska**-nak és **Tomasz Bernat**nak, akik lehetővé tették, hogy oktathassak Intézetükben, hogy bemutathassam kutatásaimat a LAMA Project keretében több európai országban, hogy részt vehessek velük egy nemzetközi kutatásban (Survey of Students' Entrepreneurship in Post-Socialist Countries) is. A többévi együttműködés hozadéka továbbá nem csak a lengyel kapcsolatok, hanem szoros baráti szálak is. Köszönöm **Sandra Misiak**nak, hogy a lengyel tartózkodásom alatt folyamatosan támogatott, a nyelvi nehézségekben segítségemre volt, és hogy a formális együttműködés lejártával is igaz barátként mellettem áll és bármikor számíthatok rá.²⁰⁷

²⁰⁷The Marie Curie researcher fellowship especially conduced to my committment to this theme. I could acquire foreign teaching and researching experience during it, between 2007-2009. Thanks to Prof. **Danuta Kopycińska**, the former Head of Microeconomics Department, University of Szczecin and **Tomasz Bernat**; who made it possible to teach in their Department, to present my research in some European countries within LAMA Project, to participate in an international research (Survey of Students' Entrepreneurship in Post-Socialist Countries) with them, too. Moreover, not only Polish relations but a close amity is also a result of this multiannual cooperation. Special thanks to **Sandra Misiak**, that she continuously supported me during my residence in Poland, helped me in difficulties of command of Polish language; and after the end of formal cooperation, she is by my side as my real friend, and I can rely on her at any time.

Köszönettel tartozom **Juhász Lajos**nak, Intézetünk igazgatójának, aki egyrészt lehetőséget nyújtott a külföldi tapasztalatszerzésre, másrészt következetes, módszeres, lelkiismeretes oktatói és kutatói munkásságával követendő példát jelent mindannyiunk számára.

Az empirikus kutatáshoz szükséges SPSS program csodálatos világába **Szakály Tamás** kalauzolt el, köszönöm segítségét, rendelkezésre állását és biztató szavait.

Az életpályám során nagy lendületet és támogatást kaptam néhány tanáromtól. Hálásan köszönöm ezt **Válint Zoltán**nak és Horsa **Zsuzsanna**nak. Remélem, hogy **Balaton Sándor** és **Miklós József** büszkén tekintenek le most rám az égi katedráról.

Köszönet jár családomnak, hogy e sokéves munkát türelemmel viselték. Külön hálával tartozom **Édesanyámnak**, aki folyamatosan mellettem áll, támogat, segít, ha támaszra szorulok és velem örül, ha boldog vagyok. Az otthonról hozott gyökerek olyan értékek számomra, melyek az életben bármikor biztos kapaszkodókat jelentenek.

Köszönöm **Férjem**nek, hogy ez idő alatt folyamatosan támogatott és elviselt; a dolgozós hosszú estéken, hétvégéken pedig nélkülözött; és az empirikus kutatás feldolgozása során a kimerítő hónapokban segítséget nyújtott; de legfőképp azt, hogy kitartott mellettem. Végül meg kell említenem születendő **kisfiamat**, aki lehetővé tette, hogy jó egészségben és nagy boldogságban be tudjam fejezni doktori tanulmányaimat, és pontot tegyek ennek a hosszú szakasznak a végére – hogy elkezdhessek egy másikat.