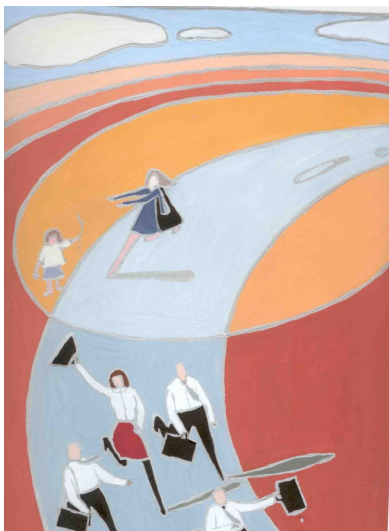


Sajtóközlemény

A közlemény karakterszáma fogalomtár és háttéranyag nélkül: 4220
Háttéranyag csatolva



A kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzetéről szóló adatok alapján kijelenthető: továbbra sincs áttörés a munkáltatói gyakorlat változásában, vagyis érzékelhető hiányosságok vannak, egyszerre jellemző a vállalatoknál a jogszabályok figyelmen kívül hagyása és ad hoc élenjáró gyakorlatok alkalmazása.

Ezt támasztja alá az **Alcoa Magyarország Alapítvány** meghívásos pályázatán nyert támogatásnak köszönhetően készített kutatás is, melyet a **JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány** végzett **33 cég HR-vezetőjének és 10,** a téma megoldásában különösen érintett **szakértő** bevonásával. A kutatás egyedülálló abból a szempontból, hogy sem Magyarországon, sem külföldön nem készült még kimondottan az **anyabarát vállalati politikákat és gyakorlatokat vizsgáló áttekintő, vállalatvezetőket bevonó felmérés.**

A kutatás legfontosabb következtetései:

- A **cégek élenjárónak ítélik önmagukat** egy-egy adott intézkedés alkalmazását illetően **akkor is, ha az általuk alkalmazott gyakorlat előfordulása eseti, vagy ha elérhetőségük csak a munkavállalók szűk köre számára biztosított. Leginkább** követő, reaktív magatartást tanúsítanak a cégek, vagyis **a felmerülő igényekre igyekeznek megoldást találni egyedi elbírálások szintjén,** az üzleti lehetőségek által adta keretek között.
- A HR-vezetők, a cégvezetők és a munkavállalók, vagyis a társadalom tagjainak fejében **nagyon eltérő tartalmakat takar a diszkrimináció vagy az esélyegyenlőség fogalma.** A leggyakoribb szemlélet: miszerint akkor biztosítjuk az esélyegyenlőséget, ha nem diszkriminálunk, nem „gördítünk akadályt mások elé”. Pedig a valódi esélyegyenlőség azt jelenti, hogy lehetőségeink szerint részt veszünk a hátrányok, az akadályok leküzdésében is.
- **Gyakran halljuk** a munkavállaló-, illetve anyabarát intézkedésekkel szembeni ellenérvként, **hogy üzleti előnyükről kell meggyőzni a cégvezetőket.** Láthatóan, **ez az érv nem több mint üres szlogen.** A cégeknél ugyanis, nem jelenik meg tényleges elvárás vagy mérési igény az intézkedések gazdasági előnyeit illetően, legtöbb esetben egyáltalán nem mérik a belső szociális intézkedések hatásait. Más intézkedésektől ugyanakkor mereven elzárkóznak annak ellenére, hogy bevezetésük mellett szólnak kutatási eredmények, sőt akár az anyacég gyakorlata is.
- Az anyabarát és munkavállaló-barát vállalat kialakításában egyértelműen **kulcsszerepet tulajdonítanak az első számú vezetőnek, a felsővezetőknek, a közvetlen feletteseknek, a HR-vezetőnek. De a munkavállalónak és külső érintetteknek – pl. a médiának, a fogyasztónak is hangsúlyos szerepük lehet** a támogató szervezeti struktúra és kultúra kialakításában. Így fontos az **érintettek között párbeszéd** ösztönzése, kreatív módszerek és a szemléletformálás eszközeinek alkalmazása a kommunikációban, a képzés és fejlesztés terén.
- Szomorú tanulság, hogy **a kötelező munkajogi előírások (pl. gyermekgondozási szabadság utáni visszavétel) betartása is nehézkes,** még a leginkább élenjáró cégeknél is. Van tehát hová fejlődnünk.

Léteznek ugyanakkor egy-egy intézkedés szintjén **figyelemreméltó gyakorlatok,** melyek nagyrészt egyes HR-esek vagy más vezetők egyéni kezdeményezésének köszönhetőek. Ilyen például a részmunkaidős vagy távmunkás foglalkoztatási forma, az állásmegosztás, a nevelési

tanácsadás munkahelyeken, betanítás a gyermekgondozási szabadságról visszatérők számára. Önkéntes hozzájárulásuk eredményei azonban ad hoc esetek maradnak, beágyazódásuk a cég állandó, általános működésébe igen kérdéses. Rendszerszintű, a vállalat egészét átfogó, valamennyi munkavállalóra kiterjedően érvényes anyabarát működésre nemigen van még magyarországi példa.

Az anyabarát munkáltatói gyakorlat elterjedését **két igen jelentős szemléletbeli akadály** gátolja:

- a **nemi szerepekről alkotott sztereotip vélekedések**, amelyek azt eredményezik, hogy a munkáltatók fejében kizárólag a nők azok, akiknek magánélete van. Ebből adódik, hogy a munka világa továbbra is a teljes életüket munkájuknak szentelő férfiakra szabva működik.
- a mindent felülíró **rövidtávú üzleti szemlélet**, amely számára nehezen értelmezhető a humántőke megtérülése, megóvása. Mindez természetesen **ellentmond a fenntartható fejlődésnek és tudásalapú gazdaság célkitűzésének**.

Az Alapítvány honlapján (www.jol-let.com) a teljes tanulmány elérhető.

További információ:

Keveházi Katalin
ügyvezető igazgató
JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány
www.jol-let.com
kevehazi.kata@jol-let.com
3190331, (20)9732803

Kapcsolódó alapfogalmak:

Biológiai nem (sex): biológiai adottságok alapján meghatározott nemi hovatartozás, (kevés kivételtől eltekintve) életünk során változatlan.

Társadalmi nem (gender): társadalmilag konstruált, tehát a társadalommal változó tartalmú fogalom. Nemi szerepekre, elvárásokra, normákra, a felnőtté válás során elsajátítható, változó kulturális jellegzetességekre vonatkozik. A szocializáció és tapasztalatok terméke.

Anyabarát (munkáltatói) politika: segítséget nyújt a kisgyermeket vállaló dolgozóknak abban, hogy sikerrel és tartósan részei lehessenek a vállalat csapatának. A cég számára egy előre tervezhető humánerőforrás gyakorlatot, a jó munkaerő hosszú távú megbecsülését és megtartását eredményezi. Lehetséges elemei: munkaerő-felvétel, a terhesség bejelentése és a távozás közötti időszak, a távollét időszaka, a visszatérés feltételei.

Háttér:

2009. első félévében lefolytatott kutatásunkat azok tapasztalatok hívták életre, melyeket az öt évben Alapítványunk a hazai és nemzetközi projektek megvalósítása és napi munkája során a gyermekvállalás miatt inaktívvá vált nők pályaujrakezdésének támogatása, a nők munkahelyi esélyegyenlőségének elősegítése, az atipikus munkaformák és a szülői szerepek egyenlőbb megosztásának népszerűsítése terén szerzett. A munkáltatókkal folytatott kapcsolatépítés során magunk is úgy látjuk, hogy érzékelhetőek a kisgyermekes nők munkaerőpiaci lehetőségeiről kialakult szemlélet változásának kedvező jelei, ha szórványosan is, de feltűntek jó gyakorlatok. Az állami intézkedéseknek, vállalati, és talán civil kezdeményezéseknek is köszönhető eredményeket kutatások és konferenciák sora elemezte már eddig is.

Ugyanakkor a kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzetéről szóló adatok alapján kijelenthető: továbbra sincs áttörés a munkáltatói gyakorlat változásában, vagyis érzékelhető hiányosságok vannak a kutatások eredményeinek felhasználásában, a szakértői vélemények döntéshozatalba történő beépítésében.

Kutatásunk legfőbb érintettjei, tanulmányunk közvetlen címzettjei maguk a munkáltatók, a HR-szakma, s mellettük mindazok, akik a vállalatok humántőkével kapcsolatos szemléletére, döntéseire hatással vannak/lehetnek/lehetnének: az állami szféra, a munkáltatói szféra képviselőit ellátó szervezetek döntéshozói, a humántanácsadói szakmai képviselői és a média.

Célunk, hogy tudatosítsuk a kisgyermekes nők munkaerőpiaci hátrányainak gyökereit, a helyzet javításában való felelősségünket és érdekeltységünket, ösztönözzük a vállalatokat a fenntartható és felelős működésre azáltal, hogy anyabarát politikák és szemlélet kialakításában módszertani javaslatok kidolgozásával támogatjuk őket.

Az anyabarát vállalati működés álló kérdésköre önmagán messze túlmutat, hiszen vizsgálatokor mind témánk megértése, mind a következtetéseink megfogalmazása szempontjából megkerülhetetlen a nemek társadalmi és gazdasági egyenlősége, az esélyegyenlőség, a vállalatok társadalmi felelősségvállalása és a fenntartható fejlődés problematikájával való összefüggéseinek feltárása.

Az anyabarát fogalma szorosan összefügg a biológiai nem (sex) és a társadalmi nem (gender) eltérő, ám Magyarországon egybemosott, félreértett fogalmával. Mivel a kisgyermekesek munkaerőpiaci hátrányait épp e két fogalom hazai környezetben általános összemosódása okozza, s mert napi munkánk és jelen tanulmányunk is az emberjogi megközelítésen alapuló nemek egyenlőségének (nem egyformaságának!) elősegítésének célkitűzésén alapszik.

Magyarországon a nemi szerepek felosztását illető nézetek más európai országokkal összehasonlítva igen konzervatívnak mondhatók. A kettős teherviselés, a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése kizárólag a nők problémájaként merül fel.

Ezen a nemek esélyegyenlőségével, nők és férfiak helyzetével foglalkozó valamennyi kutatásban megfogalmazódó ténnyel, és az ebből fakadó következményekkel, ahogy a magyar társadalom, úgy a munkáltatók, illetve a vállalati HR-vezetők sem tudnak mit kezdeni. Ezért hangsúlyoznunk kell, hogy tanulmányunk a hazai cégek humán erőforrás gyakorlatait e kihívással összhangban, nemre érzékeny megközelítés alkalmazásával elemzi, s e téren az első, erre a témára fókuszáló tanulmány, mely::

- áttekintést nyújt a nemzetközi és hazai szakirodalomban feltárt trendekről, fogalmakról és gyakorlatokról,
- Feltártuk a hazánkban működő cégek a kisgyermekes nőkről, mint munkavállalókról alkotott szemléletét, velük kapcsolatos gyakorlataikat.
- Felmértük azt is, hogyan vélekednek önmagukról: mennyire tudatosak saját elvárásaik, lehetőségeik, felelősségük, érdekeltységük és alkalmazott gyakorlataik tekintetében.
- Felmutatjuk a példaértékű kezdeményezéseket, terjesztésre érdemes, a munkáltató és a munkavállaló számára is előnyös módszereket,
- segítséget nyújtunk a fejlesztendő területek, akadályozó tényezők, kockázatok és kihívások tudatosításában,
- empirikus eredményekkel alátámasztott intézkedési javaslatokat fogalmazunk meg.

Az anyabarátáshoz kapcsoló eszközök részletes áttekintése bármely munkáltató számára lehetőséget teremt gyakorlata fejlesztésére.

Kutatásunkat, tanulmányunkat, a magunk részéről csupán első lépésnek tekintjük. Törekszünk rá, illetve örömmel segítünk, hogy a jövőben további kutatások, az oktatásban, képzésben felhasználható esettanulmányok szülessenek, amelyek a jó gyakorlatok terjesztése mellett a probléma megértését, és valamennyi érintett számára megfelelő megoldások kialakítását szolgálják.