

CSALÁDBARÁT FOGLALKOZTATÁS MAGYAR ÉS SZLOVÁK SZERVEZETEK BEN EMPÍRIKUS VIZSGÁLAT ALAPJÁN

Dr. JUHÁSZ TIMEA¹

Összefoglalás

Jelen tanulmány egy 2008-2010 között lefolytatott kutatásom részeredményeit publikálja. A kutatás a hazai és a szlovákiai szervezetek családbarát koncepcióját próbálta meg széleskörűen vizsgálni és körüljárni. Kíváncsi voltam arra, hogy napjainkban két európai uniós ország, így Szlovákia és Magyarország, szervezetei miként viszonyulnak ehhez a kérdéshez, milyen eszközöket és gyakorlatot valósítanak meg annak érdekében, hogy segítsenek a munkavállalóknak a munka és család összeegyeztetésében. Vizsgálataim alapvető hipotézise az volt, hogy a két országban, más makrogazdasági környezetben működő cégek családbarát gyakorlatára alapvetően a divergencia jellemző. Jelen tanulmány bemutatja, hogy a vizsgálat során nem tudtam egyértelműen kimutatni a divergenciát, miután számos hasonlóságot fedeztem fel a szervezetek mind általános gyakorlata, mind pedig az alkalmazott eszközöket illetően.

Kulcsszavak

Életminőség, családbarát szemlélet, családbarát gyakorlat

Summary

This thesis presents the partial results of a research I conducted between 2008 and 2010. The research attempts to observe and cover the family-friendly concepts of Hungarian and Slovakian organizations. I was wondering how the organisations of two EU-member states – Hungary and Slovakia – handle this issue: what means and practices they realize in order to help their employees reconcile work and family life. My original underlying hypothesis was that the family-friendly practice of firms existing in two different countries and different macro-economies are best characterised by divergence. The conclusion of this thesis was that I was not able to find definite signs of divergence during my researches; at the same time, I have found several similarities between the general practice, as well as the means employed, at the organisations observed.

Keywords

Life quality, family-friendly views, family-friendly practice

Életminőség-work-life balance-családbarát szemlélet

Az életminőséggel kapcsolatos kutatások, eszközök és modellek kifejlesztése a múlt század közepén kezdődött el. Bár akkoriban az életminőség kérdésének megközelítése elsősorban az anyagi jólét és a gazdaság dimenziójában történt.

Napjainkban Gilgeous (1988) szerint az életminőség úgy értelmezhető, mint az egyén elégedettsége a saját életével, összehasonlítva a saját életideájával. Az életminőség értékelése függ az egyén értékrendszerétől és attól a kulturális környezettől, ahol az ember él.

Az életminőségnek számos eleme van, így többek között a work-life balance, amely a munka és magánélet egyensúlyáról szól. Sue Campell Clark 2005-ös cikkében a work-life balance új felfogásáról szól, amely mint a munka-család határ teóriaként került be a szakirodalomba. E modell lényege, hogy a munka és a család különböző területekből áll, amelyek hatással vannak egymásra, ám az is igaz, hogy e két fontos eleme az életnek különböző célokat és kultúrát hordoz. Az emberek azonban abban térnek el egymástól, ahogy képesek e két terület között az átmenetet kezelni. Ámbár a munka és a család számos tényezőjét nehéz átalakítani,

¹ Irodavezető-Lohmann Animal Healt Hungaria Kereskedelmi Kft.-juhasz.timi@hotmail.com

az egyének próbálják formálni mégis e két területet is úgy, hogy egy kívánatos egyensúlyt hoznak létre.

A családbarát politikát egyik legegységesebben Simkin és Hillage (1992, hivatkozik rá Scheibl-Dex, 1998) fogalmazza meg. Szerintük a családbarát politika azon eszközök és feltételek tára, amelyek biztosítják a munkavállaló számára, hogy a családi kötelezettségeit össze tudja egyeztetni a munkahelyi elfoglaltságaival. Itt ők azokat a szervezeti formális, valamint informális eszközöket tekintik mérvadóknak, amelyek segítenek a kérdésben a munkavállalóknak.

Végezetül érdemes azt megvizsgálni a családbarát politikával kapcsolatban, hogy mit várunk el ettől a politikától. Állami szinten mindenképpen mind a foglalkoztatás, mind pedig a demográfiai folyamatokra vonatkozó pozitív hatást remélünk. Szervezeti szinten Catalyst szerint (1997, 2000, hivatkozik rá Marcie Pitt Catsouphes) többek között a munkáltatók számára fontos munkaerő megtartását és vonzását, a munkavállalók termelékenységének az erősítését, a szervezet versenyképességének a fokozását.

A magyar és szlovák családbarát gondoskodás néhány jellemzője

Jelen tanulmányban viszonylag szűk körűen szeretnék kitérni az állami családbarát gondoskodásra, amely mint egy keretet ad a szervezetek által kínált munka-család lehetőségeknek.

Mint az Európai Unió többi tagállamában, így hazánkban is a 2010-re kitűzött lisszaboni célok kijelölik azokat a feladatokat, amelyek végrehajtásával megvalósítható a dinamikusan fejlődő, tudásalapú gazdaság létrehozása a társadalmi kohézió erősítésével. Ezért sem véletlen, hogy a hazai foglalkoztatási stratégia egyik alapvető aspektusa a munka elérhetősége és vonzóvá tétele. Ennek érdekében jogi, pénzügyi, adóügyi szabályozás segítségével támogatni kell a munkavállalást és a foglalkoztatást elősegítő intézkedéseket (Bencsik-Juhász, 2008, 2.o.).

A hazai foglalkoztatással kapcsolatosan kiemelendő, hogy a női foglalkoztatás hazai megítélése az elmúlt években nem változott. Pongrácz Tiborné (2001) kutatásaiból kitűnik, hogy a nők kereső tevékenységének a megítélése a rendszerváltás előtti és utáni időszakban is hasonló meggyőződést tükröz, azaz a többség a hagyományos családi szerepmegosztás mellett foglalt állást a kétkeresős családdal szemben. Azonban a nők nem igazán tehetik meg, hogy távol maradjanak a munkaerőpiactól, hiszen keresetükre szükség van a családban.

Hazánkban számos törvény segíti a munka és család összeegyeztetését. Így a teljesség igénye nélkül többek között például az 1998. évi LXXXIV. törvény meghatározza az állam által nyújtandó családtámogatási ellátások rendszerét, formáit, az ellátások jogosultsági feltételeit, valamint az ellátások megállapításával és folyósításával kapcsolatos legfontosabb hatásköri és eljárási szabályokat.

A 2003. évi CXXV. törvény, amely az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szól, avagy 1997. évi XXXI. törvény, amely a gyermekek és a családok szociális védelmét és az ellátások szabályozását foglalja magába, de a gyermekek jólétét is garantálja (Bencsik-Juhász, 2008).

Habár ez utóbbi esetében a települési önkormányzatok feladatai között megtalálhatjuk a gyermekjóléti alapellátásokat, amely jelenti például a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény biztosítását, a kiegészítő gyermekvédelmi támogatást, a gyermekek napközbeni ellátásának a megszervezését, mégis a KSH felmérések szerint a községek 7%-ában, nincs bölcsőde, óvoda, vagy napközi a közelben (Vucsko, 2007, 1.o.).

Szlovákiában a családdokról történő gondoskodás az állam szintjén igen széleskörű volt már a rendszerváltás előtt is. Ahogy Jiřina Kocourkova (2002, 302.o.) egyik tanulmányában fogalmaz, az 1980-as években, Csehszlovákiában és Magyarországon világos és átfogó

családpolitika volt. Világos, mert egyöntetű célja volt a fertilitás ösztönzése, átfogó, mert bőkezű támogatást biztosított a családoknak.

A 90-es években Csehszlovákia felbomlása, és a rendszerváltás a családpolitikára is hatással volt. Szlovákiában habár a gyermekgondozási szolgáltatások központi kormányzati kézben maradtak, számos szolgáltatás, így például a bölcsődei is, drasztikusan megcsappant, igaz a bölcsődébe íratottak száma a 90-es években 13-15%-kal csökkent.

Napjainkban, Szlovákiában a munka és család összehangolásának kérdése továbbra is fokozott figyelmet kap az állam részéről, amely gondoskodás helyet kapott a Szlovák Köztársaság Nemzeti Reform Programjában, mind a 2006-2008-as időszakra vonatkozóan, mind a 2008-2010 időszakot tekintve. Elmondható, hogy a szlovák kormányzat 2006-ban elfogadta a munka és család összeegyeztetéséről szóló azon intézkedéseket, amelyek alapjai annak a kormányzati stratégiának, amelyek 2010-ig modernizálják a családbarát politikát és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó politikát. Ezek azok az intézkedések, amelyek többek között megkönnyítik a szülőknek a munkába történő visszatérést, illetve elősegítik, hogy a szülők eldönthessék, mennyi ideig akarnak a kisgyermekük gondozásával maguk foglalkozni.

Empirikus kutatás a magyar és szlovák szervezetekben a családbarát foglalkoztatást illetően

Az empirikus vizsgálatot 2008-2010 között végeztem. A kvantitatív vizsgálat kérdőíves megkérdezésre épült. A kérdőív kérdései elsősorban strukturált kérdésekből álltak, amelyek között megtalálhatóak voltak a szelektív zárt kérdések, az alternatív zárt kérdések, ám a kérdések nagy része skálakérdés volt. A kutatás során az elsődleges mérési skálák közül a nem metrikus, nominális és ordinális skálákat alkalmaztam, míg a metrikus skálák közül az intervallum skálákat. A kérdőív nagyrészt az 5 fokozatú Likert-skálára (nem összehasonlító skála) épült. Mintavételi technika elsősorban a nem véletlen mintavételi technikák közül a hólabda módszerre támaszkodott. Végül is 866 db használható mintát sikerült összegyűjteni, amelyből 195 db szlovákiai, a többi 671 db magyarországi volt. Alapvető célkitűzésem a kutatás során az volt, hogy minden szervezetnél legalább egy beosztott és egy vezető beosztású munkatárs töltse ki a kérdőívünket. Sajnos ezt nem minden szervezetnél tudtam elérni, így 559 magyar és 103 szlovákiai szervezet kapcsolódott be a kutatásba.

Jelen tanulmány a magyarországi és a szlovák szervezetek általános családbarát gyakorlatát, valamint az alkalmazott eszközöket vizsgálja a tekintetben, hogy van-e különbség a két ország szervezeteinek családbarát szemléletében.

Elsőként azt vizsgáltam meg, hogy általában mi jellemző a hazai és a szlovák szervezetek családbarát foglalkoztatási gyakorlatára. Állításokról kellett eldönteniük a kérdőív kitöltőinek, hogy az adott kijelentés mennyire jellemző az ő szervezetükre. 5 fokozatú skálát alkalmaztunk, ahol az 1-es érték az egyáltalán nem jellemzőt, míg az 5-ös érték a teljesen jellemzőt jelentette.

Az adott kijelentésekre kapott válaszok átlagát és szórását a következő táblázat foglalja össze:

1. táblázat. A szervezetek családbarát foglalkoztatására vonatkozó állítások átlaga és szórása

Kijelentések		N	Átlag	Szórás	Standard hiba
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának kérdése érinti valamennyi szinten dolgozó munkavállalót.	Magyar	662	3,17	1,158	,045
	Szlovák	192	3,56	1,072	,077
	Total	854	3,26	1,150	,039

Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának kérdése kimondottan a nőket érintő problémaként jelenik meg.	Magyar	664	2,57	1,138	,044
	Szlovák	192	2,54	1,116	,081
	Total	856	2,56	1,133	,039
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó intézkedések mindenkire érvényesek.	Magyar	661	3,42	1,119	,044
	Szlovák	191	3,74	,965	,070
	Total	852	3,49	1,094	,037
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó intézkedéseket csak a vezetőség kezdeményezheti.	Magyar	663	2,88	1,199	,047
	Szlovák	189	3,13	1,148	,083
	Total	852	2,94	1,192	,041
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó intézkedésekre az alkalmazottak tehetnek javaslatokat.	Magyar	664	2,99	1,103	,043
	Szlovák	191	3,04	1,015	,073
	Total	855	3,00	1,084	,037
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó intézkedések és juttatások szerződésben rögzítettek.	Magyar	664	2,40	1,250	,048
	Szlovák	190	2,82	1,244	,090
	Total	854	2,49	1,260	,043
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó intézkedések tartalma pozíciók szerint változik.	Magyar	661	2,25	1,144	,045
	Szlovák	190	2,57	1,071	,078
	Total	851	2,32	1,136	,039
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó intézkedések tartalma a munkahelyen eltöltött szolgálati idő arányában változik.	Magyar	661	1,97	1,021	,040
	Szlovák	190	2,36	1,028	,075
	Total	851	2,06	1,035	,035
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó juttatások értéke pozíciók szerint változik.	Magyar	662	2,26	1,260	,049
	Szlovák	190	2,52	1,078	,078
	Total	852	2,32	1,225	,042
Az Önök szervezetében a munka és család összehangolásának elősegítését célzó juttatások értéke a munkahelyen eltöltött szolgálati idő arányában változik.	Magyar	660	2,11	1,113	,043
	Szlovák	190	2,40	1,048	,076
	Total	850	2,18	1,105	,038

Forrás: saját táblázat

A táblázat adataiból jól látszik, hogy a magyarországi szervezeteknél általában sem a szolgálati idő, sem pedig a pozíció alapján nem igazán jellemző, hogy változnának a családbarát intézkedések. Igaz, az utóbbi esetében a szórás értékek a legmagasabbak voltak, azaz a válaszadók véleménye ebben a kérdésben nem igazán egyöntetű.

Általában többé-kevésbé jellemző, hogy csak a vezetőség kezdeményezheti a családbarát eszközökről szóló intézkedéseket, azaz a munkavállalók is tehetnek javaslatokat. Ugyanakkor jó látni, hogy a válaszadók véleménye alapján a szervezetek ma már egyre inkább nem női kérdésként kezelik a problémát, és úgy érzékelik, hogy a munka és család összehangolásának kérdése érint valamennyi szinten dolgozó munkavállalót.

A szlovákiai szervezetekben a szolgálati idő és a pozíció szerepe az átlagokat tekintve hangsúlyosabb, mint a magyarországi szervezetek esetében, ami a családbarát juttatások tartalmát, illetve annak értékét jelenti. Az érintettség kérdése mind a családbarát problémát, mind pedig a családbarát intézkedéseket tekintve átlagosan jellemző mindenkire. Ugyanakkor az összehangolást elősegítő intézkedésekre jellemző, hogy nemcsak a vezetők kezdeményezhetnek, hiszen az alkalmazottak esetében is átlagosan többé-kevésbé jellemző, hogy javaslatokat tehetnek a kérdés megoldását illetően.

Megnéztem továbbá, hogy néhány családbarát eszközt illetően (különböző munkaidő modellek és beosztások, képzési formák, kismamákkal történő kapcsolattartás, munkahelyi rendezvények, munkavállalói juttatások) találunk-e eltérést a magyar és szlovák szervezetek között.

Annak ellenére, hogy a rugalmas munkavállalási formák elterjedésének nagy szerepe lehet a foglalkoztatás bővítésében a két ország esetében többek között a részmunkaidős foglalkoztatás az egyik legalacsonyabb az EU-ban. Így 2006-ban az újonnan csatlakozott országok közül Bulgáriában, Csehországban, Magyarországon, és Szlovákiában volt a legalacsonyabb arányú a részmunkaidős foglalkoztatás (2-5%). A távmunka gyakorisága hasonló helyzetet tükröz, mint a részmunkaidős foglalkoztatás. Habár Magyarország a távmunka terén célul tűzte ki, hogy megközelítse és elérje az uniós szintet, azonban ettől még igen messze vagyunk. Köszönhető ez annak is, hogy „a távmunkában korábban „a munkaadók a női, illetve a szakképzetlen munkaerő munkahelyéről történő eltávolításának eszközét látták”². Egy 2002-es felmérés szerint (SIBIS GPS) a magyarországi távmunka foglalkoztatás aránya az egyik legalacsonyabb volt Európában (3,6%), szemben Hollandiával, ahol akkor ez az arány 26,4% volt.

A helyzet Szlovákiában sem kedvezőbb. Habár a 2007. szeptemberében hatályba lépett a módosított Szlovák Munka Törvénykönyv részletesen meghatározza a távmunka alkalmazását, mégis pontos statisztikai adatokat nehéz találni az alkalmazás gyakoriságát illetően. 2003-ban az aktív munkavállalók körülbelül mintegy 2,7%-a dolgozott otthon (a Szlovák Szociális-, Munka- és Családügyi Minisztérium szerint) elsősorban programozóként, újságíróként, építészként, biztosítási ügynökként, stb. Ugyanakkor a Focus in 2000 ügynökség kutatásai arról tanúskodnak, hogy 2000-ben a munkavállalók több mint 3%-a szívesen vállalt volna távmunkát Szlovákiában.

Vizsgálatom azt mutatta, hogy a különböző munkaidő modelleket illetően nincs nagy eltérés a válaszokban, miután a szlovák válaszadók mintegy 20,9%-a vallotta, hogy az ő szervezeténél nincsen semmilyen munkaidő beosztás és modell a teljes idejű foglalkoztatás mellett, míg a magyar megkérdezettek 19,2%-a vélekedett így.

A kutatás eredményei azt támasztották alá, hogy a rugalmas munkaidő és a részmunkaidő a leggyakrabban előforduló lehetőség, amelyekkel a munkáltatók élnek, mind Szlovákiában, mind Magyarországon. Szignifikáns különbséget tudtam kimutatni a rugalmas munkaidő, a részmunkaidő, a munkakörmegosztás, a szezonális munka és a projektmunka esetében. Ugyanakkor mind a munkaerőbérlet, mind a távmunka tekintetében nem volt szignifikáns a különbség. Ez utóbbi gyakorlat mindkét országban az egyik legkevésbé elterjedt foglalkoztatási forma.

A munkáltató által biztosított képzések nemcsak a családost, de az egyedülálló munkavállalók számára is igen fontos, hiszen a képesség és ismeretek fejlesztése és szinten tartása elengedhetetlen a feladatok teljesítéséhez. Kérdés persze, hogy ezek a képzések mennyire egyeztethetők össze a munkavállaló családi kööttségeivel.

Tény, hogy a KSH adatai alapján 2005-ben a magyarországi gazdálkodó szervezeteknek csaknem a fele (49%-a) biztosított az alkalmazottak számára valamilyen szakmai képzésben való részvételt. Továbbá a vállalkozások egyharmada küldte el dolgozóit szakmai konferenciára. A közvetlenül munkahelyen szervezett képzések már viszonylag ritkábban fordultak elő a szervezetek mindösszesen 18%-a kínálta ezt a lehetőséget a dolgozóinak.

Szlovákiában egy 2003-as felmérésből kitűnik (Amrop Jenewein Group által, 158 elsősorban közép- és nagyvállalatnál végzett kutatás), hogy a megkérdezett cégek mintegy 96%-a szervezett vállalaton belüli képzését, és mintegy 85%-ban lehetőséget teremtettek a cégen

² Dr. Tésits Róbert-Bokor Lászlóné Szőke Éve: Új irányok a magyarországi távmunka terjedésében. Humánpolitikai Szemle 2005/1 15. oldal

kívüli oktatásra. A képzések elsősorban (77%-ban) a vezetési készségek fejlesztésére irányultak, és mintegy 73%-ban szakmai és technikai témájúak voltak.

A képzésekkel kapcsolatosan 5 fokozatú skálán megfogalmazott állításokról kellett eldönteniük a válaszadóknak, hogy mennyire jellemző a saját szervezetükre (1-es az egyáltalán nem jellemző, az 5-ös a teljesen jellemző volt).

2. táblázat. Átlagok és szórások a képzéssel kapcsolatban

Kijelentések		N	Átlag	Szórás
Az Önök szervezete rendszeresen áldoz a dolgozók ismereteinek szinten tartására.	magyar	661	3,37	1,142
	szlovák	193	3,48	,936
Az Önök szervezete szervez saját képzéseket a dolgozóik részére.	magyar	661	3,21	1,312
	szlovák	192	3,45	1,129
Az Önök szervezete támogatja anyagilag a dolgozóik képzését.	magyar	658	3,25	1,304
	szlovák	188	3,33	1,192
A képzéseket csak munkaidőben szervezik.	magyar	656	2,74	1,207
	szlovák	187	3,22	1,032

Forrás: saját táblázat

A táblázatok adataiból jól látszik, hogy mind a négy változónál a szlovák válaszadók esetében magasabb átlagokkal számolhatunk, és a szórások is alacsonyabbak voltak, mint a magyar válaszadókat tekintve, azaz a véleményük a kérdést tekintve homogénebb. Az átlagok a kétmintás t próba alapján szignifikánsan különböztek egymástól a tekintetben, hogy a szervezetek szerveznek-e saját képzéseket illetve, hogy azt a munkaidőre teszik-e.

A kutatás során az is vizsgáltam, hogyha a szervezeteknek van gyermekgondozási szabadságon tartózkodó munkavállalója, akkor hogyan tartják vele a kapcsolatot, valamint van-e szignifikáns különbség a kapcsolattartás eszközeit illetően a magyarországi és a szlovákiai szervezetekben. A különbség vizsgálatára khi-négyzet próbát végeztem. A khi-négyzet statisztika kritériuma egy vizsgálat esetében (mentor) sérült, miután a cellák több mint 20%-ában a várható érték nem haladta meg az 5-öt. Az alábbi táblázat a kapcsolattartás eszközeinek gyakoriságát és a khi-négyzet próba eredményeit mutatja:

3. táblázat. A kapcsolattartás eszközeivel kapcsolatos válaszok gyakorisága és a X^2 próba

Kapcsolattartás eszköze	Magyar		Szlovák		X^2	df	2 oldali szign. p=0,05
	%	N	%	N			
E-mailen	52,3	215	58,4	66	1,324	1	0,250
Meghívás rendezvényekre	57,2	235	42,5	48	7,71	1	0,005
Részvétel szakmai programokon	15,3	63	8,8	25	3,103	1	0,078
Személyesen	60,6	249	74,3	84	7,236	1	0,007
Vállalati újság kiküldése	8,3	34	1,8	2	5,857	1	0,016
Mentor	1,7	7	3,5	4	1,455	1	0,228
Egyéb	9,2	38	9,7	11	0,025	1	0,874

Forrás: saját táblázat

Az adatok alapján a magyar válaszadók leggyakrabban a személyes kapcsolattartást, a rendezvényekre történő meghívást és az e-mailezést említették meg, míg legritkább eszközként a vállalati újság kiküldését és mentorok kihelyezését gondolták. A szlovák kérdőív

kitöltők ugyanazokat az eszközöket jelölték leggyakrabban, mint a magyarok, és legkevésbé alkalmazott eszköz a szlovák válaszadók esetében a mentorok és a vállalati újság kiküldése lett. Szignifikáns különbséget a meghívás rendezvényekre, a személyes kapcsolattartás és a vállalati újság kiküldésében találtam.

A vállalatok által rendezett szervezeti rendezvények egyrészt szakmai szempontból fontosak, másrészt ezen alkalmakon nemcsak munkavállalók, de a családtagok is jelen lehetnek. Ilyenkor jobban megismerik egymást a szervezet tagjai, és lehetőség van a családtagok bemutatásra is, így egyfajta képet kaphatnak a dolgozók egymás családi háttéréről. A Kutatócentrum által, 2007-ben végzett magyarországi felmérésből kitűnik, hogy a vizsgálatukban szereplő cégek mintegy 15%-a havonta szervezett valamilyen céges rendezvényt. A 2595 döntéshozót megkérdező kutatás szerint a rendezvények között a szakmain túl igen népszerűek voltak a munkatársak kompetenciáját fejlesztő tréningek (81%-a a cégeknek szervezett ilyen), valamint a csapatépítő tréningek (70%). Ugyanakkor elgondolkodtató, hogy egy 2008-ban végezett felmérés szerint a hétfői céges rendezvények háromszor annyi embernek jártak Szlovákiában, mint Magyarországon (Merces és Workania kutatása).

A kutatásomban a magyar szervezetek, mintegy 56,4%-ában, míg a szlovák szervezetek 55,2%-ában tartottak valamilyen szervezeti-családi rendezvényt. Megvizsgáltam, hogy ezekben a szervezetekben, melyek a leggyakrabban megrendezésre kerülő rendezvények, illetve különbözőség vizsgálatokat végeztünk e tekintetben a magyar és szlovák gyakorlat között:

4. táblázat. A szervezeti rendezvények gyakorisága és a X^2 próba

Rendezvények	Magyar		Szlovák		X^2	df	2 oldali szign. p=0,05
	%	N	%	N			
Születésnap	20,8	77	23,6	25	0,393	1	0,531
Névnap	24,0	89	12,3	13	6,742	1	0,009
Vallási ünnepek	9,2	34	44,3	47	72,359	1	0,000
Sportnap	39,9	148	17,9	19	17,486	1	0,000
Kirándulás	38,3	142	46,2	49	2,171	1	0,141
Szakmai nap	30,7	114	23,6	25	2,037	1	0,154
Évfordulók	23,7	88	31,1	33	2,393	1	0,122
Egyéb	18,1	67	8,5	9	5,636	1	0,018

Forrás: saját táblázat

A táblázat adataiból jól látszik, hogy a magyar válaszadók leginkább a sportnapot, a kirándulást és a szakmai napot említették, míg legkevésbé a vallási ünnepeket tartják meg a szervezetek. Ezzel szemben a szlovákiai felmérésből az látszik, hogy a kirándulás mellett a vallási ünnepek a legnépszerűbb rendezvények. Szignifikáns különbséget a hazai és a szlovák szervezetek között a rendezvények tekintetében a névnap, a vallási ünnepek, a sportnap és az egyéb rendezvények esetében találtunk.

Végezetül azt néztem meg, hogy milyen juttatásokat kaphatnak a munkavállalók mind a magyar, mind a szlovákiai szervezetek esetében. A már előzőekben említett nem reprezentatív kutatás (Merces és Workania kutatása) szerint, amely mintegy 56 000 magyarországi alkalmazott béradataira támaszkodott a legnépszerűbb béren kívüli juttatás 31%-ban az élet- és balesetbiztosítás volt, míg holtversenyben a második 28%-ban az alkalmazottak képzése és munkába járás költségének térítése volt. E kutatás összevetette az adatait a szlovákiai munkavállalóknak biztosított juttatásokkal és kiderült, hogy a szlovák munkavállalók jóval kedvezőbb helyzetben vannak a magyarokkal szemben, miután az élet- és balesetbiztosításon,

illetve az egészségügyi ellátáson kívül minden más juttatásban ellátottabbak voltak, mint a magyar munkavállalók. Több szakértő ezt a kedvezőbb adófeltételeknek tulajdonítja. Kutatásom során a juttatási lehetőségeket 2 pozícióban vizsgáltam mindkét országban, így a felső vezetők és a beosztottak esetében. Az eredményeket és a különbségekre vonatkozó vizsgálatot az alábbi táblázatok foglalják össze:

5. táblázat. Juttatások gyakorisága pozíciónként és a X^2 próba

Juttatások/Felső vezetők	Magyar		Szlovák		X^2	df	2 oldali szign. p=0,05
	%	N	%	N			
Üdülési csekk	43,9	276	7,6	14	81,614	1	0,000
Étkezési hozzájárulás	76,2	479	82,6	152	3,415	1	0,065
Autó	52,6	331	45,7	84	2,768	1	0,096
Laptop	46,9	295	50,5	93	0,758	1	0,384
Mobil	62,2	391	82,1	151	25,376	1	0,000
Egészségbiztosítás	37,0	233	48,4	89	7,635	1	0,006
Magánnyugdíjpénztár	41,2	259	37,5	69	0,799	1	0,371
Üdülési lehetőség	18,6	117	12,0	22	4,434	1	0,035
Könyv, színház	13,0	82	13,0	24	0,000	1	0,998
Utazási támogatás	24,6	155	14,1	26	9,089	1	0,003
Ingyenes orvosi ellátás	34,5	217	7,6	14	50,608	1	0,000
Egyéb	5,4	34	1,1	2	6,273	1	0,012

Juttatások/Beosztottak	Magyar		Szlovák		X^2	df	2 oldali szign. p=0,05
	%	N	%	N			
Üdülési csekk	39,8	251	5,6	10	75,355	1	0,000
Étkezési hozzájárulás	73,0	460	86,7	156	14,323	1	0,000
Autó	4,4	28	0,6	1	6,133	1	0,013
Laptop	7,5	47	1,7	3	8,114	1	0,004
Mobil	21,0	132	7,8	14	16,446	1	0,000
Egészségbiztosítás	27,6	174	54,4	98	45,169	1	0,000
Magánnyugdíjpénztár	32,9	207	37,8	68	1,512	1	0,219
Üdülési lehetőség	14,0	88	7,2	13	5,838	1	0,016
Könyv, színház	9,80	62	8,9	16	0,146	1	0,702
Utazási támogatás	25,2	159	10,6	19	17,602	1	0,000
Ingyenes orvosi ellátás	28,4	179	6,7	12	36,74	1	0,000
Egyéb	4,1	26	1,1	2	3,816	1	0,051

Forrás: saját táblázatok

A felső vezetők szintjén a szlovák és a magyar szervezetek gyakorlata szignifikánsan különbözik az üdülési csekk, a mobil telefon, az egészségbiztosítás, az üdülési lehetőség, az utazási támogatás, az ingyenes orvosi ellátás, illetve az egyéb juttatások területén. A magyarországi szervezetekben leggyakrabban előforduló juttatási típusként a felső vezetők esetében az étkezési hozzájárulást, a mobil telefont, az autót és a laptopot említették, hasonlóan a szlovák szervezetekhez, ahol szintén ez a négyfajta juttatási típus a

legnépszerűbb. A beosztottnak biztosított juttatásokat tekintve elmondható, hogy nem volt szignifikáns különbség a magánnyugdíjpénztár, a könyv és színház, illetve az egyéb juttatások esetében. Ebben a pozícióban dolgozó alkalmazottak a hazai szervezetekben elsősorban étkezési hozzájárulást, üdülési csekket, és magánnyugdíj-pénztári lehetőséget kapnak a munkáltatótól, míg a szlovák szervezeteknél étkezési hozzájárulást, egészségbiztosítást és magánnyugdíj-pénztári lehetőséget.

Záró gondolatok

Jelen tanulmány magyarországi és szlovák szervezeteket vizsgált a tekintetben, hogy milyen családbarát koncepciót és lehetőséget kínálnak a munkavállalók számára. Megvizsgálva az állami szerepvállalást a kérdés tekintetében mindkét ország összhangban az európai uniós célkitűzésekkel, mely támogatja a munka és család összehangolását különösen a foglalkoztatási célok elérése érdekében, megpróbál átfogó, törvényi keretet biztosítani mind a munkavállalóknak, mind a munkáltatóknak a minél szélesebb körű családbarát lehetőségek megvalósítása céljából.

Vizsgálatból kitűnt, hogy a két ország szervezeteinek általános családbarát gyakorlatára és az alkalmazott eszközök tekintetében számos divergens jellemzőt tudtam találni, ugyanakkor nem lehet azt mondani, hogy egyöntetűen a divergencia jellemzi az általános családbarát politikákat, illetve a kínált eszközöket.

Ez valószínűleg gyökerezethető a múltból áthozott hasonló, sok összetevős állami családbarát gondoskodás örökségének illetve, hogy mind magyar, mind pedig a szlovák szervezetek a családbarát gondoskodás lehetőségeivel gyakran még csak ismerkednek és az anyagi források hiánya miatt csak fokozatos ültetik át azt a gyakorlatba.

Végezetül tény, hogy jelen felmérés csak egy pillanatnyi állapotot tükrözött, amelyben még nem volt igazán érzékelhető a gazdasági válság hatásának sem a magyar, sem a szlovák szervezetek esetében.

Irodalomjegyzék

1. Barakonyi Eszter (2007): A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése. Tudásmenedzsment, 2007. 8.évf. 2.szám 79-90.o.
2. Bencsik Andrea - Juhász Tímea (2008): A családbarát foglalkoztatás Magyarországon. Versenyképesség - Változó Menedzsment/Marketing konferencia CD, 1-9. o.
3. Clark Sue Campbell (2000): Work/Life Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. Human Realtions, 2000. June pp. 747-770.
4. Den Dulk (2001): Work-Family Arrangements in Organisations. A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweeden, 8.oldal
5. Gács János (2005): Az Európai Foglalkoztatási stratégia: dilemmák, értékelés és jövő. Munkaerő-piaci Tükör 2005, 210-237.o.
6. Gilgeous V.(1998): Manufacturing managers: their quality of working life. Integrated Manufacturing Systems.N.9. p.173-181.
7. Globanova Elena–Pezinok Senec (2006): Genderwise-Local Mapping-Slovakia
8. www.qec-eran.org/documents/genderbratlocalmap.doc
9. Hartin (1994): Employment Law. Corporate Management, vol. 46.No.2. pp. 75
10. Kocanova Daniela (2007): Continuing vocational education and training pp.1-50. www.siov.sk/refernet/en/public/studie/theme_5.pdf
11. Kocourkova Jiřina (2002): Leave Arrangements and Childcare Services in Central Europe: Policies and Practices Before and After the Transition. Community, Work & Family, 2002/3 pp. 301-319.

12. National Reform Programme of the Slovak Republic for 2008-2010.
<http://www.finance.gov.sk/en/Default.aspx?CatID=450>
13. Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért 2005-2008, 3.oldal
14. Pitt-Catsoupes Marcie (2002): Family Friendly Workplace.
http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?d=
15. Pongrácz Tiborné (2001): A család és a munka szerepe a nők életében. in: Szerepváltozások-Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2001. Tárki. 30-45.o.
16. Roper Ian-Cunningham Ian (2002): Promoting Family-Friendly Policies. Is the Basis of The Government's Ethical Standpoint Viable? Personnel Review, 32. pp. 211-231.
17. Sceibl Fiona-Dex Shirley (1998): Should We Have More Family-Friendly Policies? European Management Journal, 1998/vol.16. number 5. pp. 586-599.
18. Tésits Róbert-Bokor Lászlóné Szőke Éve (2005): Új irányok a magyarországi távmunka terjedésében .Humánpolitikai Szemle 2005/1 15.oldal
19. Vucskó Bernadett (2007): A kisgyermek napközbeni ellátása - Tanulmány 1-7.oldal
20. www.theworkfoundation.com
21. www.oecd.com
22. www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/sk0710019i.htm
23. www.kutatocentrum.hu/sajtoszoba/a-vallalatok-harmada-alkalmaz-rendezvenyszervezot
24. www.euroastra.info/node/10756