BEFOGADÓ BUDAPEST

Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről és a munkahelyi esélyegyenlőségről

Magyarország célba ér

NEMZETI FEJLESZTÉSI TERV

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

equalhungary.hu

TARTALOMJEGYZÉK

1 Vezetői összefoglaló 5
1.1 A kötelezett szervezetek jellemzői 5
1.2 A szervezetekben alkalmazottak összetétele 5
1.3 Hátrányos helyzetű csoportok 5
1.4 A munkavállalói célcsoportok hátrányai és ezek leküzdésére tett lépések 6
1.5 Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás 7
1.6 Az esélyegyenlőségi tervek tartalma 7
1.7 Menedzserekkel készített interjúk tapasztalatai 8
2 Módszertani bevezetés 10
3 Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek által visszaküldött kérdőívek elemzése 13
3.1 Település típusa, tevékenység típusa, a szervezet típusa és létszámnagysága 13
8. táblázat, A szervezetek megoszlása a szervezet székhelye szerint 13
9. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazat szerint 13
10. táblázat, A szervezetek megoszlása típus szerint 14
11. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategória szerint 14
3.2. A szervezetekben az alkalmazás módja 15
3.2.1. A szervezetekben alkalmazottak jogállása 15
3.2.2. A szervezetekben alkalmazottak munkarendje 16
12. táblázat, A szervezetek megoszlása az atipikus foglalkoztatási formákban alkalmazottak részaránya szerint 16
3.3. A szervezetekben alkalmazottak összetétele 16
13. táblázat, A szervezetek megoszlása a női alkalmazottak részaránya szerint 17
14. táblázat, A szervezetek megoszlása a fogyatékkal élő alkalmazottak részaránya szerint 17
15. táblázat, A szervezetek megoszlása a roma identitású alkalmazottak részaránya szerint 17
16. táblázat, A szervezetek megoszlása a 40 évnél idősebb alkalmazottak részaránya szerint 18

17. táblázat, A szervezetek megoszlása a kisgyermeket nevelő alkalmazottak részaránya szerint 18

18. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a női alkalmazottak részaránya szerint 19

19. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a fogyatékkal élő alkalmazottak részaránya szerint 19

20. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a roma identitású alkalmazottak részaránya szerint 20

21. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a 40 év feletti alkalmazottak részaránya szerint 20

22. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a kisgyermeket nevelő alkalmazottak részaránya szerint 21

23. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a női alkalmazottak részaránya szerint 21

24. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a fogyatékkal élő alkalmazottak részaránya szerint 22

25. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a roma identitású alkalmazottak részaránya szerint 22

26. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a 40 év feletti alkalmazottak részaránya szerint 23

27. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a kisgyermeket nevelő alkalmazottak részaránya szerint 24

3.4. A munkavállalói célcsoportok esélyegyenlősége 24

3.4.1. Nők munkahelyi esélyegyenlősége 24

3.4.2. Fogyatékkal élők munkahelyi esélyegyenlősége 25

3.4.3. Romák munkahelyi esélyegyenlősége 25

3.4.4. 40 év felettiek munkahelyi esélyegyenlősége 26

3.4.5. A kisgyermeket nevelők munkahelyi esélyegyenlősége 26

28. táblázat, A szervezetek megoszlása aszerint, hogy milyen segítséget tartanának megfelelőnek a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelése érdekében 27

3.5 Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás 27

29. táblázat, A szervezetek megoszlása az esélyegyenlőséget szabályozó dokumentum típusa szerint 27

30. táblázat, A szervezetek megoszlása az esélyegyenlőségi tervek készítésekor felhasznált segítség forrása szerint 28

31. táblázat, A szervezetek megoszlása a segítség igénybevételének módja szerint 29

32. táblázat, A módszertani CD értékelése 29

33. táblázat, Esélyegyenlőségi tervek készítése során felmerülő nehézségek fajtái az említésük gyakoriságának sorrendjében 30

34. táblázat, Az esélyegyenlőségi tervek elfogadásának időpontja 30

35. táblázat, Az esélyegyenlőségi tervek érvényességének időtartama 31

36. táblázat, Az esélyegyenlőségi terv elfogadásának akadályai 31

3.6. Összefoglalás 31

4. Alacsony elemszámú kérdőívcsoportok 33

4.1. Az 50 főt vagy kevesebbet foglalkoztató költségvetési szervezetek által visszaküldött kérdőívek áttekintése 33

4.2. A gazdálkodó szervezetek által visszaküldött kérdőívek áttekintése 33

4.3. A belügyi szervek által visszaküldött kérdőívek áttekintése 34

5. Esélyegyenlőségi tervek tartalomelemzése 34

5.1 Módszer 34

5.2 Elemzés 35

5.3 Összefoglalás 37

6. A menedzserekkel készített interjúk tapasztalatai 38

6.1. Módszer 38

6.2. Elemzés 38

1 Vezetői összefoglaló

A Befogadó Budapest projekt keretein belül reprezentatív kutatást végeztünk a munkahelyi esélyegyenlőség témakörében, a közszféra munkáltatói közt. A kutatás célja nem csak az volt, hogy tiszta képet kapjunk az esélyegyenlőségi tervekről, hanem az is hogy a munkahelyi esélyegyenlőség összetevőit, lehetőségeit vizsgáljuk e szférában.

1.1 A kötelezett szervezetek jellemzői

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

A legtöbb szervezet foglalkoztat **köztisztviselőket vagy közalkalmazottakat**. 25%-uk közhasznú és közcélú munkatársakkal oldotta meg munkaerőigényének egy részét, ezzel szemben csak 18%-uk adott lehetőséget pályakezdőknek vagy ösztöndíjasoknak munkatapasztalat gyűjtésére.
Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek javarészében foglalkoztatnak részmunkaidőben alkalmazottakat (70%), míg viszonylag csekély azoknak a száma, akik a munkaidő rugalmas felhasználását lehetővé tennék (13%) munkavállalóik számára. A távmunka, kötetlen munkaidő vagy idénymunka csak elvétve jelenik meg.

1.2 A szervezetekben alkalmazottak összetétele

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

A közszférában a legtöbb embert **fizikai szakmunkás munkakörökbe** vették fel (34%), ugyancsak jelentős az ápolók, segédápolók aránya és az adminisztratív munkakörökben dolgozók aránya.
A közszférába felvettek 14%-a volt pályakezdő, legtöbben pedagógusként, adminisztratív munkakörben, szakmunkásként, ápolóként kezdték meg itt pályájukat. Jelenleg a közszférában lévő üres álláshelyek közt is a leggyakoribbak az ápoló, szakmunkás, pedagógus, orvos, szakápolói munkakörök. Egyre inkább megfigyelhető az **egészségügyben uralkodó munkaerőhiány** (a betöltetlen státuszok több mint fele ebben a szférában jelentkezik).

1.3 Hátrányos helyzetű csoportok

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

A mintában szereplő szervezetek **42,6%-a foglalkoztat fogyatékos embereket** úgy, hogy meghatározó részükben alkalmazottaiknak maximum 5%-át teszik ki megváltozott munkaképességű munkavállalók.
A mintában szereplő szervezetek **34%-a foglalkoztat roma identitású** munkavállalókat. A romákat foglalkoztató szervezeteknek mintegy 90%-a maximum 5%-os részarányban alkalmazza őket.
A vizsgált szervezetek csaknem mindegyike alkalmaz 40 évnél idősebb munkavállalót. A szervezetek közel kétharmadánál a foglalkoztatottak több, mint felét 40 évnél idősebb alkalmazottak teszik ki.

A szervezetek **92%-a foglalkoztat kisgyermekes** munkavállalót. Csaknem mindegyikükre igaz, hogy az alkalmazott munkavállalók felét vagy ennél kisebb hányadát teszik ki a kisgyermekesek szülők.

A szociális szférában és az egészségügyben a nők foglalkoztatásának koncentrációja meghaladja a többi ágazatban kimutatható mértéket. A kisgyermekesek előfordulásának gyakorisága a munkavállalók között a közigazgatásban és a szociális szférában kiemelkedően magas.

1.4 A munkavállalói célcsoportok hátrányai és ezek leküzdésére tett lépések

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

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

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

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

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

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

1.5 Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás

A reprezentatív mintába került szervezetek meghatározó hányada, **82%-a rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel.** Mintegy 12%-uk nyilatkozott úgy, hogy semmilyen olyan dokumentummal nem rendelkezik, amely valamilyen formában képes lenne hatni a különböző munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének növelésére.

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

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

Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkezők jelentős hányada a 2004. év II. félévében fogadta el az esélyegyenlőség növelésére irányuló dokumentumát. Mintegy 25%-uk a törvényben rögzített határidőn túl fogadta el dokumentumát.
A mintában szereplő szervezeteknek mintegy **13%-a nem rendelkezik** a munkahelyi esélyegyenlőségre irányuló dokumentumokkal. A szervezetek többsége ennek okául az információhiányt illetve azt jelölte meg hogy nem látja szükségesnek a terv elkészítését, annak ellenére hogy számára ez törvényi kötelezettség. A tervvel nem rendelkezők csak mintegy 25%-át nem kötelezte a törvény a terv elkészítésére. A fővárosi önkormányzat által fenntartott szervezetek 11%-ának nincs munkahelyi esélyegyenlőséget szabályozó dokumentuma. Ezeknek a szervezeteknek több, mint a fele azért nem rendelkezik ilyen dokumentummal, mert nem tartja szükségesnek. Természetesen vannak köztük, akiknek ugyancsak nem volt kötelező a terv elkészítése.

1.6 Az esélyegyenlőségi tervek tartalma

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

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

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

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

1.7 Menedzserekkel készített interjúk tapasztalatai

Az interjús kutatásba bevont vállalatok mindegyike for-profit elven működik, ami alapvetően meghatározza hozzáállásukat a munkahelyi esélyegyenlőség témájához. Az üzleti céloknak alárendelten kerülnek alkalmazásra a munkavállalók, akiknek a kiválasztása egyértelműen attól függ, hogy mennyire alkalmasak, képesek olyan munkaköröket betölteni, amelyek az üzleti céloknak az elérését szolgálják.
A negatív diszkrimináció tilalmának gyakorlatáról mindegyik interjúalany beszámolt. A kutatásba bevont mindegyik vállalkozásnál tilos a munkavállalók megkülönböztetése nem, faj, kor, illetve etnikai hovatartozás alapján. A megkülönböztetés engedélyezett és expliciten is felvállalt formája a teljesítmény szerinti megkülönböztetés.
Az interjúkból az derült ki, hogy a hátrányos munkavállalói csoportok közül a **gyermeket vállaló nők** munkahelyi esélyegyenlőségét javító intézkedések a leginkább elterjedtek. Egyrészt minden megkérdezett HR-es beszámolt arról, hogy a gyedről, gyesről visszatérni szándékozó nők visszatérésének lehetőségét minden esetben biztosítják. Vannak olyan vállalatok, amelyek a gyesről visszatérő nő számára a **csökkentett munkaidőt** is biztosítani tudják a visszatérést követő első évben. Ugyancsak ezt a célt szolgálja a **részleges távmunka** lehetőségének biztosítása a reintegráció időszakában. Szintén a kisgyermekes anyukák munkahelyi esélyegyenlőségét javító lehetőségként került megemlítésre az **osztott munkakör gyakorlata**, amikor egy munkakör betöltésére két személyt vesznek fel, akik együttesen, egymással és a kollegáikkal ügyesen kooperálva látják el a feladatukat. A gyesről visszatérő kolleganők megszaporodott terheinek csökkentésére felajánlható lehetőségek nagymértékben függnek attól, hogy a cég működése mit tesz lehetővé.
A **roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségével** kapcsolatban szinte kivétel nélkül a negatív diszkrimináció tilalmára vonatkozó gyakorlatról érkezett információ. A roma személyek foglalkoztatási esélyegyenlőségére vonatkozóan értékelhető információt alig lehet beszerezni amiatt, hogy a munkáltatók (HR-esek) tudatosan nem tartják nyilván a cégnél alkalmazott roma személyeket.
A **fogyatékos személyek munkavállalási esélyeit** alapvetően két tényező korlátozza. Egyrészt fogyatékosságuk jellege. Bizonyos munkakörök betöltése egyes fogyatékosságokkal olyan mértékben nehézkes, hogy gyakorlatilag nincs realitása. Másrészt a munkahelyek **akadálymentesítése** csak részben vagy egyáltalán nem megoldott, így a fogyatékkal élő személyek alkalmazásának a feltétele –jó kvalitások esetén sem– biztosított.
A **40 év feletti munkavállalók** foglalkoztatási esélyegyenlőségével kapcsolatban sokféle gyakorlatról került információ elő az interjúkból. Az átlagnál fiatalabb –30 év alatti– munkavállalók látják el azokat a feladatokat, amelyek megoldásához gyorsan változó, naprakész tudásra van szükség (pl. informatika), és amelyek viszonylag nagyfokú készenlétet követelnek meg jó kommunikációs készséggel párosítva (ügyfélkörrel való érintkezés telefonon vagy személyesen). Viszonylag idősebb kollegák alkalmazása a jellemző olyan (pl. banki, pénzügyi) háttérfeladatok ellátásában, amelyek esetén a tapasztalat, megbízhatóság nagyon fontos és azokban a munkakörökben is meghatározó a jelenlétük, amelyek tanácsadói jellegűek, ugyancsak a megbízhatóságuk miatt. Érdekes jelenség figyelhető meg a dinamikusan fejlődő vállaltok

munkahelyi hierarchiájának korösszetételében, ahol gyakorlat a 30 év körüli fiatalok vezető beosztásba történő kinevezése. Ezeknél a cégeknél tapasztalat az, hogy a fiatal vezető generációs különbség miatt nem vesz fel nálánál jelentősen idősebb beosztottat, mert a korkülönbség ebben a felállásban munkakapcsolatuk és munkateljesítményük rovására menne.
Az interjúkból az derül ki, hogy a **pályakezdők foglalkoztatását** három tényező segíti, könnyíti meg. Egyrészt a pályakezdők foglalkoztatásának anyagi támogatása pénzügyileg motiválja a vállalkozásokat arra, hogy eltekintsenek a pályakezdők szakmai tapasztalatlanságától, és foglalkoztassák őket. Másrészt azoknál a vállalatoknál, ahol a munkakörök ellátásához szükséges ismeretanyagot nagyrészt belső képzéseken lehet csak elsajátítani, a pályakezdők szakmai tapasztalatlansága nem jelent hátrányt. Harmadrészt azok a vállalatok, amelyek munkaerő kereslete nagyobb, mint az a munkaerő kínálat, amelyből válogatni tudnak, előszeretettel nyitnak a pályakezdők felé is. A pályakezdők foglalkoztatását akadályozó másik jelentős tényező a szakmai tapasztalatlanáguk mellett az, hogy gyakran „éretlenek", kommunikációs készségük, munkabírásuk és motiváltságuk a munkavégzésre nem elegendő.

A **külföldi tulajdonban lévő cégek** közül azoknál, amelyeknél központilag jól kidolgozott dokumentumai és direktívái vannak a munkahelyi esélyegyenlőségnek, a napi munkában is több ötletét, gyakorlati alkalmazását találjuk az esélyegyenlőséget növelő intézkedéseknek. Bár a cégek megmaradnak jobbára a negatív diszkrimináció tilalmánál és pozitív diszkriminációt az előbb említett kötelező reintegráción túl nem gyakorolnak.
A munkahelyi esélyegyenlőséget javító intézkedések mögött meghúzódó üzleti motivációként gyakran a **diverzitásra törekvés** szerepel, ami alatt azt értik a munkáltatók, hogy a cégnél alkalmazottak összetételét úgy kell kialakítani, hogy az leképezze a cég termékeit vásárló kör összetételét. Az így kialakított egyezés segít abban, hogy megismerjék a vásárlói igényeket és kommunikálni tudjanak a vásárlókkal. A diverzitásra való törekvés ugyanakkor csak a vásárlóképes keresletet jelentő fogyasztói kör tagjai iránt gerjeszt munkaerő keresletet, azoknak a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportoknak a foglalkoztatási problémáját nem orvosolja, amelyek az adott cég üzleti céljait nem szolgálják.

2 Módszertani bevezetés

A Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda a 2005. év harmadik negyedévében országos kérdőíves adatfelvételt készített azzal a céllal, hogy feltérképezze, a megkérdezett szervezetek közül mennyien, milyen körülmények között készítettek esélyegyenlőségi tervet. A vizsgálat önkitöltős kérdőívek postai kiküldésével történt. Összesen 1000 kérdőív került kiküldésre, melynek 54%-át fővárosi szervezetnek címezték, 46%-át pedig vidékinek. A fővárosi fenntartású intézmények közül 349-hez jutott el az iroda kérdőíve. A vizsgálatot bonyolító Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda egyes szervezetekhez eljuttatta saját készítésű „*Mi az esélyegyenlőségi terv?*" című CD-jét, melyre vonatkozóan a kérdőívekben ugyancsak szerepeltek kérdések.

A kiküldött kérdőívek közül 396 kérdőív érkezett vissza kitöltve az irodába. Ezen kérdőívek összetételét a kitöltő szervezet székhelyének településtípusa szerint az alábbi táblázat mutatja.

1. táblázat, A visszaérkezett kérdőíveket kitöltő szervezetek székhelye településtípus szerint

Településtípus	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
Budapest	212	53,5
megyei jogú város	82	20,7
város	70	17,7
község	32	8,1
Összesen	**396**	100,0

A visszaküldött kérdőívek mintegy fele a fővárosból érkezett vissza, a másik felét javarészt városokban működő szervezetek töltötték ki. Községekből alig érkezett vissza kérdőív elemzésre. A megkeresett 349 fővárosi fenntartású intézményből 115 küldte vissza kitöltve kérdőívét.

A következő táblázat a kérdőívet kitöltő szervezetek ágazatonkénti megoszlását mutatja.

2. táblázat, A visszaérkezett kérdőíveket kitöltő szervezetek ágazatonkénti megoszlása

Ágazat	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
közigazgatás	84	21,2
egészségügy	39	9,8
szociális/foglalkoztatás	59	14,9
oktatás/kultúra	176	44,4
egyéb	23	5,8
Adathiány	15	3,8
Összesen	**396**	100,0

A visszaérkezett kérdőívek közel felét oktatás/kultúra területén működő szervezetek töltötték ki, a másik felét közigazgatásban, szociális szférában/foglalkoztatásban, illetve egészségügyben működő szervezetek küldték vissza.

A visszaküldött kérdőívek feldolgozását az önkitöltős kérdőívezéskor gyakorta előforduló probléma nehezítette, ami abból fakad, hogy a visszaérkezett kérdőívek számossága és összetétele nagy mértékben eltér a vizsgálni kívánt alapsokaság nagyságától és összetételétől. A visszaérkezett 396 kérdőívet az alapsokaságtól való jelentős mértékű eltérés miatt az alapsokaságot reprezentáló mintaként nem lehetett felfogni, hiszen annak egyetlen jellemzőjéhez sem hasonlított, semmilyen szempontból sem volt képes reprezentálni a vizsgálni kívánt alapsokaságot. Mindezek ismeretében célszerűnek tűnt lehatárolni azt az alapsokaságot, amelyre nézve releváns információkat nyerhetünk

a kérdőívek elemzése során, valamint meghatározni a visszaérkezett kérdőíveknek azt a körét, amelyek részletes elemzését elvégezni érdemes.

A beérkezett kérdőívekben szereplő adatok rögzítésével nyert SPSS adatbázis tartalmazza a kérdőívet kitöltő szervezetek főbb jellemzőit, esélyegyenlőséggel kapcsolatos attitűdjeit, valamint az egyéb kérdésekre adott válaszaikat. Az adatbázisban szereplő információk alapján nyilvánvalóvá vált, hogy a visszaérkezett kérdőívek zömét 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervezetek töltötték ki, olyan szervezetek, amelyeket a *2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* esélyegyenlőségi terv készítésére kötelezett.

3. táblázat, A visszaérkezett kérdőíveket kitöltő szervezetek megoszlása a szervezet típusa és a munkavállalók száma szerint

	Munkavállalók száma		
Szervezet típusa	**50 fő és kevesebb**	**50 főnél több**	**Összesen**
Költségvetési szerv	30	**316**	346
Egyéb: forprofit, nonprofit	6	26	32
Összesen	36	342	378

A táblázatból kiolvasható, hogy a visszaérkezett 396 kérdőívből 316-ot az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek töltöttek ki. Ez a 316 kérdőív, illetve az ezeket kitöltő szervezeteknek a csoportja részét képezi az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek csoportjának. Annak mintájaként azonban nem tekinthető, hiszen összetételében nem reprezentálja az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek alapsokaságát.

Annak érdekében, hogy az alapsokaság mintájaként vehessük górcső alá az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek által kitöltött kérdőíveket, biztosítanunk kellett azt, hogy legalább a főbb elemzési dimenziók mentén azonos legyen a kérdőívet kitöltő szervezeteknek az összetétele az alapsokaság összetételével. Ezt a fajta azonosságot súlyozással oldottuk meg. A súlyozás eredményeként a minta teljeskörűsítésével biztosítottá vált az, hogy a minta összetétele bizonyos változók esetén teljes mértékben azonos lett a alapsokaság összetételével, más változók esetén pedig javult a reprezentativitása.

Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek regiszterét a Központi Statisztikai Hivatal Informatikai Osztályáról vásároltuk meg. A regiszter 3544 szervezetet tartalmaz. A regiszter adatvédelmi okok miatt nem tartalmazza a Belügyminisztérium és intézményinek, a tűzoltóságoknak és a fegyveres testületeknek az adatait. Annak érdekében, hogy mintánk az alapsokaságnak tekinthető szervezeti kör összetételét ebben is kövesse, a kérdőívek közül kiemeltük a KSH által titkosan kezelt szervezeti kör kérdőíveit.

A minta súlyozással történő teljeskörűsítését megelőző munkálatok során derült ki az is, hogy 4 szervezet két-két kérdőívet küldött be[1]. Esetükben is csak 1-1 kérdőívet szerepeltettünk a mintában csakúgy, mint a többi szervezet esetében.

A fenti okokból kifolyólag, valamint az alapsokaság regiszterének és az SPSS adatbázisnak az összeillesztésekor talált egyéb kisebb eltérések kiküszöbölésének eredményeként a 316 kérdőív 301-re csökkent. Ennek a 301 kérdőívnek az adatait súlyoztuk és teljeskörűsítettük végül. A súlyozással teljeskörűsített minta (továbbiakban: minta) reprezentativitása a szervezetek *székhelyének településtípusára* és *létszámnagyságára* nézve biztosított.

Az alábbi két táblázat az alapsokaságnak és a 301 elemű súlyozatlan mintának a két változó szerinti összetételét mutatja be.

[1] Egy kérdőívet a település elhelyezkedése szerinti megjelöléssel (Főv-1 vagy ORSZ), egy másikat pedig CD melléklet megjelöléssel. Mind a négy esetben a CD-mellékletes kérdőívet hagytuk benne a mintában, a településre utaló megjelöléssel ellátott kérdőívet pedig kiemeltük.

4. táblázat, A súlyozással teljeskörűsített minta összetétele a szervezetek településtípusa és létszám kategóriája szerint

	Létszám kategória			
Településtípus	**51-99**	**100-199**	**200-X**	**Összesen**
Budapest	350	142	191	683
Megyei jogú város	555	291	169	1015
Város	740	266	107	1113
Község	562	148	23	733
Összesen	2207	847	490	**3544**

5. táblázat, Kérdőívet kitöltő szervezetek megoszlása településtípus és létszám kategória szerint

	Létszám kategória			
Településtípus	**51-99**	**100-199**	**200-X**	**Összesen**
Budapest	62	38	45	145
Megyei jogú város	27	20	21	68
Város	20	23	13	56
Község	13	15	4	32
Összesen	122	96	83	**301**

A súlyozásban alkalmazott két változó szerinti kategóriákban az alapsokaságban szereplő szervezeteknek a mintába kerülési valószínűségeit százalékban kifejezve, illetve az ebből számított kategóriánkénti súlyátlagokat a következő két táblázat mutatja be [2].

6. táblázat, Az alapsokaságban szereplő szervezetek mintába kerülési valószínűségei kategóriánként százalékban kifejezve

	Létszám kategória			
Településtípus	**51-99**	**100-199**	**200-X**	**Összesen**
Budapest	17,7	26,8	23,6	21,2
Megyei jogú város	4,9	6,9	12,4	6,7
Város	2,7	8,6	12,1	5,0
Község	2,3	10,1	17,4	4,4
Összesen	5,5	11,3	16,9	8,5

7. **táblázat, A teljeskörűsítéskor használt súlyátlagok kategóriánként**

	Létszám kategória			
Településtípus	**51-99**	**100-199**	**200-X**	**Összesen**
Budapest	5,6	3,7	4,2	4,7
Megyei jogú város	20,6	14,6	8,0	14,9
Város	37,0	11,6	8,2	19,9
Község	43,2	9,9	5,8	22,9
Összesen	18,1	8,8	5,9	11,8

A tanulmányban a továbbiakban először az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervek által visszaküldött kérdőíveket elemezzük. Az elemzésben szakaszonként kitérünk a Fővárosi Önkormányzat által fenntartott intézmények körére és jellemzőit összevetjük az országos vizsgálat eredményeivel. A tanulmány záró szakaszában az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató

[2] A kategóriánkénti súlyátlagok rendre a megfelelő mintába kerülési valószínűségek reciprokai.

költségvetési szervezetek, a gazdálkodó szervezetek által visszaküldött, valamint a belügyi szervezetek által kitöltött kérdőívek elemzését végezzük el azzal a megjegyzéssel, hogy az utóbbi három szervezetcsoportból visszaérkezett kérdőívek adatainak összegzése csak tájékoztató jellegű, a megállapítások érvényessége az elemzésbe bevont kérdőívekre korlátozódik.

3 Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek által visszaküldött kérdőívek elemzése

3.1 Település típusa, tevékenység típusa, a szervezet típusa és létszámnagysága

A minta 60%-át vidéki városok szervezetei alkotják, mintegy 20%-os részaránnyal jelennek meg a fővárosi székhelyű szervezetek, valamint községekben működő szervezetek.

8. táblázat, A szervezetek megoszlása a szervezet székhelye szerint

Település típusa	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
Budapest	683	19,3
Megyei jogú város	1015	28,6
Város	1113	31,4
Község	733	20,7
Összesen	3544	100,0

A minta 41%-át oktatási intézmények teszik ki, további mintegy negyed részt tesznek ki a közigazgatási és szociális célú szervezetek.

9. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazat szerint

Ágazat	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
Közigazgatás	971	27,4
Oktatás	1449	40,9
Humán egészségügy	208	5,9
Szociális	815	23,0
Egyéb	101	2,8
Összesen	3544	100,0

A mintában szereplő szervezetek kétharmada helyi önkormányzat által fenntartott intézmény, negyedét pedig helyi önkormányzat teszi ki. A mintának közel 10%-a központi költségvetési szervezetekből áll.

10. táblázat, A szervezetek megoszlása típus szerint

Típus	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
Központi felügyeleti költségvetési szerv	42	1,2
Központilag felügyelt költségvetés szerv	293	8,3
Helyi önkormányzati végrehajtó költségvetési szerv	732	20,7
Helyi önkormányzat által felügyelt költségvetési szerv	2462	69,5
Országos kisebbségi önkormányzat által felügyelt költségvetési szervezet	15	,4
Összesen	3544	100,0

A mintában szereplő fővárosi szervezeteknek és a megyei jogú városok szervezeteinek több mint fele oktatási intézmény, míg a megyei jogú városok kivételével vizsgált városokból és a községekből zömében önkormányzatokról és az önkormányzati fenntartású oktatási és szociális intézményekről érkezett vissza információ.

11. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategória szerint

Létszám kategória	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
51-99 fő	2207	62,3
100-199 fő	847	23,9
200-x fő	490	13,8
Összesen	3544	100,0

A fővárosban és a megyei jogú városokban működő 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek 40%-át 51-99 főt foglalkoztató oktatási intézmények teszik ki, míg a városokban működő 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek zömét az 51-199 főt foglalkoztató helyi önkormányzatok, valamint az önkormányzatok által fenntartott 51-99 fővel dolgozó oktatási és szociális intézmények alkotják. A községekben működő szervezetek a városokban működőkéhez hasonló összetételűek azzal a kivétellel, hogy a helyi közigazgatás szervezeteinek foglalkoztatotti létszáma javarészt az 51-99 főt magába foglaló kategóriába tartozik.

A fentiek összeolvasásából kiderül, hogy mintánk zömét 50-99 fő munkavállalót foglalkoztató oktatási intézmények teszik ki. A mintában azonban további jelentős részarányt képviselnek emellett még –főként a települési hierarchián lefelé haladva- a helyi közigazgatás szervezetei (önkormányzatok) és az önkormányzati fenntartású szociális intézmények is[3].

A *fővárosi fenntartású szervezetek* kétharmada a fővárosban van, további 20%-a városban működik és mintegy 10%-ra tehető azoknak a szervezeteknek az aránya, amelyeket községekben üzemeltet a fenntartó. A szervezetek fele oktatási tevékenységet folytat, harmaduk szociális ellátással foglalkozik. A szervezetek természetszerűleg csaknem teljes egészében önkormányzati fenntartású költségvetési szervezetek. Töredékük non-profit formában működik. Ötven főnél többet,

[3] Nem szabad azonban elfelejtenünk, hogy a KSH-tól származó alapsokaságból adatvédelmi okok miatt, a mintánkból pedig az előzőekből következő logikus lépésként hiányoznak a belügyi, honvédelmi, tűzvédelmi szervezetek, ami azt eredményezi, hogy a *valóság*hoz képest a nagyobb településeken a közigazgatási tevékenység alulreprezentált a mintában.(Minisztériumok, közigazgatási hivatalok stb. hiányoznak az alapsokaságból és a mintából egyaránt.)

de 100 főnél kevesebbet foglalkoztat a szervezetek közel 60%-a, 100 főt vagy többet, de 200 főnél kevesebbet pedig mintegy negyedük.

3.2. A szervezetekben az alkalmazás módja

A munkavállalók alkalmazásának módjára vonatkozóan két kérdés szerepel a kérdőívben, az ezekre érkezett válaszok elemzésével képet kaphatunk a mintában szereplő szervezeteknél alkalmazottak jogállásáról és munkarendjéről.

3.2.1. A szervezetekben alkalmazottak jogállása

A minta 27%-át kitevő szervezetek alkalmaztak köztisztviselőket, 83% alkalmazott közalkalmazottakat, 33% Munka Törvénykönyve alapján foglalkoztatott munkavállalókat, 25%-uk közhasznú és közcélú munkásokkal oldotta meg munkaerőigényének egy részét, míg 18%-uk adott lehetőséget pályakezdők illetve ösztöndíjasok számára munkatapasztalat gyűjtésére.

A köztisztviselőket foglalkoztatók[4] 90%-a alkalmazott a Munka Törvénye alapján is munkavállalókat, mintegy 50%-uk oldotta meg munkaerőigényének mintegy felét közhasznú és közcélú foglalkoztatással, harmaduk alkalmazott pályakezdőt vagy ösztöndíjast és ugyancsak harmadrészben fordult elő az, hogy közalkalmazottakat is foglalkoztatott a köztisztviselőket foglalkoztató szervezet.

A közalkalmazottakat foglalkoztatók[5] 13%-a foglalkoztatott köztisztviselőket is. 21%-a foglalkoztatott a Munka Törvénykönyve alapján is munkavállalókat, 23%-uk foglalkoztatott közhasznú vagy közcélú munkásokat, valamint 18%-uk vett fel kevés munkatapasztalattal rendelkező fiatal munkavállalókat.

A munkavállalóik egy részét a Munka Törvénykönyve alapján foglalkoztatók[6] 73%-a foglalkoztatott munkavállalót köztisztviselői státusban is, 53%-uk foglalkoztatott munkavállalót közalkalmazottként is, 50%-uk foglalkoztatott közhasznú és közcélú munkásokat is és mintegy harmaduk vett fel pályakezdőt vagy ösztöndíjast is.

A közhasznú és közcélú foglalkoztatást vállalók[7] 58%-a köztisztviselőket is foglalkoztatott, 76%-a közalkalmazottakat is foglalkoztatott, 68%-a a Munka Törvénykönyve alapján is foglalkoztatott munkavállalókat, és mintegy felük biztosította fiatal, viszonylag kevés munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók számára a foglalkoztatást.

A munkaerőigényének egy részét viszonylag kevés munkatapasztalattal rendelkező fiatalok alkalmazásával kielégítő szervezetek[8] fele köztisztviselőket is alkalmazott, 82%-a közalkalmazottakat is foglalkoztatott, 62%-a a Munka Törvénykönyve alapján is foglalkoztatott, valamint 67%-uk közhasznú és közcélú foglalkoztatást is biztosított.

A munkaerő alkalmazásának sokszínű gyakorlatával élő szervezetek száma 207. Ők a fentebb felsorolt valamennyi alkalmazási formát preferálják. A 207 szervezet mindegyike közigazgatást ellátó helyi önkormányzat, zömében városokban 100 főnél kevesebb foglalkoztatotti létszámmal.

A csak köztisztviselőket alkalmazó szervezetek száma 54, a mintának nem teszik ki 2%-át sem, így elemzésük elhagyható.

A csak közalkalmazottakat foglalkoztató szervezetek száma 1861. Egyenletes eloszlásban fordulnak elő minden településtípuson. Zömében 51-99 főt foglalkoztató oktatási és szociális intézményekről van szó, melyeket a helyi önkormányzat tart fent.

[4] Mintegy 1000 szervezet
[5] Közel 3000 szervezet
[6] Hozzávetőleg 1200 szervezet
[7] Mintegy 900 szervezet
[8] Közel 650 szervezet

20 olyan intézményt találtunk a mintában, amely csak a Munka Törvénykönyve alapján foglalkoztat munkavállalókat. A 20 darab olyan alacsony elemszám, hogy nem éri el a mintában szereplő szervezetek 1%-os részarányát. Elemzése elhagyható.

Csak közhasznú vagy közcélú foglalkoztatást végző szervezet, valamint csak pályakezdő és ösztöndíjas foglalkoztatását vállaló szervezet nem szerepel a mintában.

A szervezetekben alkalmazottak foglalkoztatási módja szerinti áttekintés azt mutatja, hogy a mintában szereplő 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervek felének munkáltatói gyakorlata az, hogy párhuzamosan többféle jogviszonyban foglalkoztatja munkavállalóit, aminek következtében a szervezetben alkalmazottak jogállásuk szerint heterogének. A minta másik felét olyan közalkalmazottakat foglalkoztató költségvetési szervezetek teszik ki, melyek kizárólag a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény betűje szerint foglalkoztatják munkavállalóikat. A fenti elemzésből kiderül, hogy a vizsgálatba bevont 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervek munkavállalóinak foglalkoztatási esélyegyenlősége a szervezetek felénél már pusztán abból kifolyólag sérül, hogy különféle jogosultságokat és kötelezettségeket meghatározó jogszabályi keretek között kerül sor az alkalmazásukra. A mintában szereplő szervezetek másik felénél az alkalmazás módja egységes, azonban a közalkalmazotti törvény szabályai által erősen determinált.

A *fővárosi fenntartású szervezetek* alig több, mint 1%-a alkalmazott köztisztviselőket, csaknem az összes alkalmazott közalkalmazottakat, mintegy 10% foglalkoztatott a Munka Törvénykönyve alapján munkavállalókat. Közhasznú és közcélú munkásokkal mintegy 4%-uk oldotta meg munkaerőigényének egy részét, és hasonlóan kevesen biztosítottak lehetőséget pályakezdők illetve ösztöndíjasok számára munkatapasztalat gyűjtésére.

3.2.2. A szervezetekben alkalmazottak munkarendje

A mintában szereplő szervezetekben foglalkoztatottak alkalmazásának érdekes jellemzője, hogy milyen munkarendben kerül sor a foglalkoztatásukra. A kérdőíves vizsgálat során adatok érkeztek arra vonatkozóan, hogy egy-egy szervezetben alkalmaznak-e atipikus munkarendben munkavállalókat, és ha igen, akkor milyen típusú munkarendben alkalmazzák őket. Az alábbi táblázat mutatja a szervezeteket megoszlását az szerint, hogy hányad részük foglalkoztat különböző atipikus foglalkoztatási formákban munkavállalókat.

12. táblázat, A szervezetek megoszlása az atipikus foglalkoztatási formákban alkalmazottak részaránya szerint

Atipikus foglalkoztatási formák	van	nincs	összesen
Részmunkaidőben dolgozó	70,80%	29,20%	100%
Rugalmas munkaidőben dolgozó	13%	87%	100%
Távmunkában dolgozó	0,60%	99,40%	100%
Kötetlen munkaidőben dolgozó	0,60%	99,40%	100%

A táblázatban szereplő adatok tanúsága szerint az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek javarészében foglalkoztatnak részmunkaidőben alkalmazottakat, míg viszonylag csekély azoknak a száma, akik a munkaidő rugalmas felhasználását lehetővé tennék munkavállalóik számára. A *fővárosi fenntartású szervezetek* körére is igazak ezek a megállapítások.

3.3.A szervezetekben alkalmazottak összetétele

A 11. táblázatból ismerhető, hogy a szervezetek többsége az 51-99 főt magába foglaló létszám-kategóriába tartozik, negyedük 100-199 főt foglalkoztat, míg mintegy 10%-ra tehető azok aránya, akik 200 főnél is többet foglalkoztatnak.

A továbbiakban megvizsgáljuk azt, hogy a mintában szereplő szervezetek alkalmazottai között mekkora részarányban jelennek meg nők, fogyatékosok, roma identitásúak, 40 év felettiek illetve kisgyermeket nevelők. Az alábbi táblázat azt mutatja, hogy a mintában szereplő csaknem minden szervezetnél alkalmaznak nőket. A szervezetek 90%-nak esetén (!) az alkalmazottak több, mint 50%-a nő és mintegy 50%-uk esetén magasabb ez az arány 75%-nál (!).

13. táblázat, A szervezetek megoszlása a női alkalmazottak részaránya szerint

Nők részaránya az alkalmazottak között	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
25%-ig	24	,7
26-50% között	309	9,2
51-75% között	1282	38,3
76% és fölötte	1730	51,7
Összesen	**3345**	**100,0**

A mintában szereplő szervezetek 42,6%-a foglalkoztat fogyatékos embereket úgy, hogy meghatározó részük, 96,1%-uk esetén, alkalmazottaiknak maximum 5%-át teszik ki megváltozott munkaképességű munkavállalók. A munkavállalók 5%-át meghaladó részaránnyal foglalkoztatnak fogyatékos munkavállalókat a szervezetek mintegy 4%-ánál. A mintában olyan szervezet nem szerepel, amely 15%-nál magasabb részaránnyal foglalkoztat csökkent munkaképességű munkavállalót.

14. táblázat, A szervezetek megoszlása a fogyatékkal élő alkalmazottak részaránya szerint

Fogyatékkal élő alkalmazottak részaránya az alkalmazottak között	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
5%-ig	1452	96,1
6-10% között	55	3,6
11-15% között	4	,3
Összesen	**1511**	**100**

A mintában szereplő szervezetek 34%-a foglalkoztat roma identitású munkavállalókat úgy, hogy mintegy 90%-uk maximum 5%-os részarányban alkalmazza őket. A munkavállalók 5%-át meghaladó részaránnyal foglalkoztat roma identitású munkavállalót az adatközlő szervezetek mintegy 10%-a úgy, hogy a mintában nem található olyan szervezet, amely 60%-nál magasabb részaránnyal foglalkoztat roma identitású munkavállalót.

15. táblázat, A szervezetek megoszlása a roma identitású alkalmazottak részaránya szerint

A roma identitású alkalmazottak részaránya az alkalmazottak között	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
5%-ig	1084	89,7
6-10% között	15	1,2
11-60% között	109	9,0
Összesen	**1208**	**100,0**

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

16. táblázat, A szervezetek megoszlása a 40 évnél idősebb alkalmazottak részaránya szerint

A 40 évnél idősebb alkalmazottak részaránya az alkalmazottak között	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
25%-ig	48	1,4
26-50% között	855	25,2
51-75% között	1851	54,5
76-91% között	645	19,0
Összesen	**3399**	**100,0**

A mintában szereplő szervezetek 92%-a foglalkoztat kisgyermekes munkavállalót. Csaknem mindegyikükre igaz, hogy a szervezetekben alkalmazott munkavállalók felét vagy még ennél is kisebb hányadát teszik ki a kisgyermekesek szülők.

17. táblázat, A szervezetek megoszlása a kisgyermeket nevelő alkalmazottak részaránya szerint

A kisgyermeket nevelő alkalmazottak részaránya az alkalmazottak között	Szervezetek száma	Szervezetek százalékos aránya
25%-ig	2174	66,5
26-50% között	859	26,3
51-75% között	223	6,8
76-90% között	15	,5
Összesen	**3271**	**100,0**

A fentiek alapján megállapítható, hogy az 50 főnél több munkavállalót alkalmazó költségvetési szervezetek csaknem mindegyike jelentős koncentrációban alkalmaz női munkavállalót és 40 főnél idősebbeket. Kisgyermekesek foglalkoztatása általánosan elterjedt, de mérsékelt koncentrációban. A fogyatékos személyek és romák foglalkoztatása viszonylag ritka. A fenti megállapítások a *fővárosi önkormányzat által fenntartott szervezetek* körére is kivétel nélkül igazak.

A továbbiakban azt vizsgáljuk meg, hogy milyen összefüggés mutatható ki a szervezetek létszámnagysága és a szervezeteknél alkalmazott munkavállalók összetétele között. A vizsgálat célja az, hogy kiderítsük, befolyásolja-e a szervezetek létszámnagysága azt, hogy mennyire általánosan és milyen koncentrációban alkalmaznak különböző munkavállalói csoportokat. Az alábbi táblázat adatai szerint a mintában szereplő szervezetekre létszám-kategóriánként is igaz az, hogy meghatározó részüknél a munkavállalók több, mint fele nő.

18. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a női alkalmazottak részaránya szerint

Létszám kategória	Nők részaránya az alkalmazottak között				
	25%-ig	26-50% között	51-75% között	76% és fölötte	Összesen
51-99 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	20 1,0%	204 9,8%	756 *36,3%*	1104 *53,0%*	2084 *100,0%*
100-199 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	0 ,0%	65 8,0%	345 *42,4%*	403 *49,6%*	813 *100,0%*
200 főt vagy annál többet foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	4 ,9%	40 8,9%	181 *40,4%*	223 *49,8%*	448 *100,0%*
Összesen	24 ,7%	309 9,2%	1282 *38,3%*	1730 *51,7%*	3345 *100,0%*

A következő táblázat a szervezetek létszámnagysága és a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának gyakorisága közötti összefüggést mutatja. A táblázat megerősíti a fogyatékos munkavállalók alkalmazásának elterjedtségéről és koncentrációjáról fentebb írottakat. Minden létszám-kategóriában visszaköszön a fogyatékosok foglalkoztatásának általános érvényű jellemzője, miszerint a szervezetek többségében –ha foglalkoztatnak egyáltalán–, akkor is jellemzően maximum 5%-os részarányban alkalmaznak fogyatékos munkavállalókat.

19. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a fogyatékkal élő alkalmazottak részaránya szerint

Létszám kategória	Fogyatékkal élők részaránya az alkalmazottak között			
	5%-ig	6-10% között	11-15% között	Összesen
51-99 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	736 *100,0%*	0 ,0%	0 0,0%	736 100,0%
100-199 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	429 *89,4%*	51 10,6%	0 0,0%	480 100,0%
200 főt vagy annál többet foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	287 *97,3%*	4 1,4%	4 1,4%	295 100,0%
Összesen	1452 *96,1%*	55 3,6%	4 0,3%	1511 100,0%

A roma identitású munkavállalók alkalmazása a mintában szereplő szervezetekben foglalkoztatottak között ugyancsak létszámnagyságtól függetlenül alacsony valószínűséggel fordul elő. Erről tanúskodik a következő táblázat.

20. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a roma identitású alkalmazottak részaránya szerint

Létszám kategória	Roma identitású munkavállalók részaránya az alkalmazottak között			
	5%-ig	6-10% között	11-60% között	Összesen
51-99 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	583 *87,1%*	0 0,0%	86 12,9%	669 100,0%
100-199 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	342 *90,0%*	15 3,9%	23 6,1%	380 100,0%
200 főt vagy annál többet foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	159 *100,0%*	0 0,0%	0 0,0%	159 100,0%
Összesen	1084 *89,7%*	15 1,2%	109 9,0%	1208 100,0%

A 40 év felettiek alkalmazása általánosnak tekinthető és jelentős koncentrációban mutatható ki a mintába került szervezetekben. A 40 év felettiek alkalmazásának ezek a jellemzői létszám-kategóriánként is kimutathatók, amit az alábbi táblázatból olvashatunk ki.

21. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a 40 év feletti alkalmazottak részaránya szerint

Létszám kategória	40 év feletti munkavállalók részaránya az alkalmazottak között				
	25%-ig	26-50% között	51-75% között	76% és fölötte	Összesen
51-99 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	26 1,2%	668 31,7%	959 *45,5%*	454 *21,5%*	2107 100,0%
100-199 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	18 2,1%	102 12,2%	556 *66,3%*	163 *19,4%*	839 100,0%
200 főt vagy annál többet foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	4 ,9%	85 18,8%	336 *74,2%*	28 *6,2%*	453 100,0%
Összesen	48 1,4%	855 25,2%	1851 *54,5%*	645 *19,0%*	3399 100,0%

Bár a kisgyermekes munkavállalók alkalmazása a szervezetek nagy többségére jellemző, a kisgyermekesek előfordulása a munkavállalók között viszonylag alacsony gyakorisággal figyelhető meg. Ez a megállapítás a szervezeteket létszám-kategóriánkénti bontása esetén is igaz.

22. táblázat, A szervezetek megoszlása létszám kategóriánként és a kisgyermeket nevelő alkalmazottak részaránya szerint

Létszám kategória	A kisgyermeket nevelők részaránya az alkalmazottak között				
	25%-ig	26-50% között	51-75% között	76% és fölötte	Összesen
51-99 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	1338 *64,4%*	583 *28,0%*	158 7,6%	0 ,0%	2079 100,0%
100-199 főt foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	537 *69,0%*	178 *22,9%*	48 6,2%	15 1,9%	778 100,0%
200 főt vagy annál többet foglalkoztató szervezetek száma és megoszlása	299 *72,2%*	98 *23,7%*	17 4,1%	0 ,0%	414 100,0%
Összesen	2174 *66,5%*	859 *26,3%*	223 6,8%	15 ,5%	3271 100,0%

A fentiek összefoglalásaként elmondható, hogy a különböző munkavállalói csoportoknak az 50 főnél többet foglalkoztató szervezetekben való foglalkoztatásának *elterjedtség*ét és *koncentráltság*át nem befolyásolja az, hogy az alkalmazottak száma alapján a szervezet mely létszám-kategóriába tartozik. A különböző munkavállalói csoportok alkalmazásának valószínűsége független a szervezetek létszámnagyságától. A *fővárosi fenntartású szervezetek* körére is igazak ezek a megállapítások.

A továbbiakban azt vizsgáljuk meg, hogy milyen összefüggés mutatható ki a szervezetek ágazati besorolása és a szervezeteknél alkalmazott munkavállalók összetétele között. A vizsgálat célja az, hogy kiderítsük, vajon vannak-e olyan ágazatok, melyekben az átlagosnál nagyobb koncentrációban kerülnek alkalmazásra egyes foglalkoztatotti csoportok és ha vannak ilyenek, akkor melyek ezek az ágazatok és csoportok.

A mintába került szervezetekben a nők foglalkoztatása általánosan elterjedt és nagy koncentrációban figyelhető meg minden ágazatban. Foglalkoztatottságuk koncentrációja a szociális és a humán egészségügyi ágazatban kiemelkedően magas.

23. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a női alkalmazottak részaránya szerint

Ágazat	Nők részaránya az alkalmazottak között				
	25%-ig	26-50% között	51-75% között	76% és fölötte	Összesen
Közigazgatás	24 2,6%	187 20,0%	499 *53,3%*	226 *24,1%*	936 100,0%
Oktatás	0 ,0%	96 7,1%	607 *45,0%*	646 *47,9%*	1349 100,0%
Humán egészségügy	0 ,0%	0 ,0%	45 *23,6%*	146 *76,4%*	191 100,0%
Szociális	0 ,0%	0 ,0%	64 8,3%	708 *91,7%*	772 100,0%
Egyéb	0 ,0%	26 26,8%	67 69,1%	4 4,1%	97 100,0%
Összesen	24 ,7%	309 9,2%	1282 *38,3%*	1730 *51,7%*	3345 100,0%

A mintába került szervezetek kevesebb, mint felében fordul elő az, hogy fogyatékos személyt vagy személyeket foglalkoztatnak és ezekben a szervezetekben is csak igen alacsony koncentrációban. Részarányuk egyetlen ágazatban sem haladja meg számottevő mértékben az 5%-ot a munkavállalók között.

24. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a fogyatékkal élő alkalmazottak részaránya szerint

Ágazat	Fogyatékkal élők részaránya az alkalmazottak között			
	5%-ig	6-10% között	11-15% között	Összesen
Közigazgatás	410	4	0	414
	99,0%	1,0%	,0%	100,0%
Oktatás	548	27	0	575
	95,3%	4,7%	,0%	100,0%
Humán egészségügy	134	3	4	141
	95,0%	2,1%	2,8%	100,0%
Szociális	290	17	0	307
	94,5%	5,5%	,0%	100,0%
Egyéb	70	4	0	74
	94,6%	5,4%	,0%	100,0%
Összesen	1452	55	4	1511
	96,1%	3,6%	,3%	100,0%

A roma identitású személyek alkalmazásáról a mintába került szervezetek 34 %-ától érkezett információ. Jellemzően maximum 5%-ot ér el a roma személyek alkalmazásának részaránya a szervezetnél alkalmazottak között. Ez az alkalmazási limit az egészségügyben 100%-ban érvényesül, a többi ágazatban közel 90%-ban.

25. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a roma identitású alkalmazottak részaránya szerint

Ágazat	Roma identitású munkavállalók részaránya az alkalmazottak között			
	5%-ig	6-10% között	11-60% között	Összesen
Közigazgatás	376	0	53	429
	87,6%	,0%	12,4%	100,0%
Oktatás	381	0	43	424
	89,9%	,0%	10,1%	100,0%
Humán egészségügy	78	0	0	78
	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Szociális	218	15	10	243
	89,7%	6,2%	4,1%	100,0%
Egyéb	31	0	3	34
	91,2%	,0%	8,8%	100,0%
Összesen	1084	15	109	1208
	89,7%	1,2%	9,0%	100,0%

A 40 év feletti munkavállalók alkalmazása a mintába került szervezetekben általánosan jellemző és alkalmazásuk koncentráltsága is magas. Az alábbi táblázatból kiderül, hogy az általánosan magasnak tekinthető koncentráció mértéke a közigazgatásban viszonylag alacsonyabb, mint a másik három ágazatban. Azonban még a közigazgatási feladatot ellátó szervezetek esetén is mintegy 70%-os részarányban mutathatók ki a szervezetek között azok, akik 50%-nál magasabb részaránnyal foglalkoztatnak 40 évnél idősebbek.

26. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a 40 év feletti alkalmazottak részaránya szerint

Ágazat	40 év feletti munkavállalók részaránya az alkalmazottak között				
	25%-ig	26-50% között	51-75% között	76-91% között	Összesen
Közigazgatás	38	263	626	28	955
	4,0%	27,5%	*65,5%*	2,9%	100,0%
Oktatás	4	323	740	273	1340
	,3%	24,1%	*55,2%*	*20,4%*	100,0%
Humán egészségügy	0	36	111	45	192
	,0%	18,8%	*57,8%*	*23,4%*	100,0%
Szociális	0	193	353	269	815
	,0%	23,7%	*43,3%*	*33,0%*	100,0%
Egyéb	6	40	21	30	97
	6,2%	41,2%	21,6%	30,9%	100,0%
Összesen	48	855	1851	645	3399
	1,4%	25,2%	*54,5%*	*19,0%*	100,0%

A kisgyermekes munkavállalók alkalmazása a mintába került szervezetekben ugyancsak általánosan jellemző. Alkalmazásuk koncentráltsága nem éri el a nők vagy a 40 év felettiek alkalmazásának szervezetenkénti koncentrációját, azonban jelentősen meghaladja a roma identitású munkavállalók és a fogyatékos személyek alkalmazásának koncentráltságát. A kisgyermekes munkavállalók az alkalmazásukat vállaló szervezet tevékenységétől függetlenül a szervezetek 60-70%-ában maximum 25%-os részarányban kerülnek alkalmazásra. Ez alól kivételt a közigazgatási és szociális tevékenységet ellátó szervezetek jelentenek, amelyek között viszonylag jelentős azoknak a szervezeteknek a száma, ahol a munkavállalók 26-50%-át teszik ki a kisgyermekesek.

27. táblázat, A szervezetek megoszlása ágazatonként és a kisgyermeket nevelő alkalmazottak részaránya szerint

Ágazat	A kisgyermeket nevelők részaránya az alkalmazottak között				
	25% -ig	26-50% között	51-75% között	76-91% között	Összesen
Közigazgatás	486	308	35	0	829
	58,6%	*37,2%*	4,2%	,0%	100,0%
Oktatás	986	214	146	0	1346
	73,3%	15,9%	10,8%	,0%	100,0%
Humán egészségügy	138	34	8	0	180
	76,7%	18,9%	4,4%	,0%	100,0%
Szociális	491	289	20	15	815
	60,2%	*35,5%*	2,5%	1,8%	100,0%
Egyéb	73	14	14	0	101
	72,3%	13,9%	13,9%	,0%	100,0%
Összesen	2174	859	223	15	3271
	66,5%	*26,3%*	6,8%	,5%	100,0%

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a *szociális szférában* és az *egészségügyben* a nők foglalkoztatásának koncentrációja meghaladja a többi ágazatban kimutatható koncentrációjuk mértékét. A kisgyermekesek előfordulásának gyakorisága a munkavállalók között a *közigazgatás*ban és a *szociális szférában* kiemelkedően magas. A romák, a fogyatékkal élő személyek és a 40 év felettiek alkalmazásának koncentrációja nem mutat ágazati specifikumot. A fenti elemzés a *fővárosi fenntartású szervezetek* körére nem végezhető el, mert ebben az intézményi körben közigazgatási tevékenységet az elemzés szempontjából nagyon kevés, összesen 5 szervezet végez, így továbbelemzés ebben a kategóriában az alacsony elemszám miatt lehetetlen[9].

3.4. A munkavállalói célcsoportok esélyegyenlősége

A továbbiakban munkavállalói célcsoportonként az alábbi három kérdésre érkezett válaszokat elemezzük:

1. Milyen hátrányos helyzet tapasztalható az egyes munkavállalói célcsoportok vonatkozásában?
2. Milyen intézkedések születtek az egyes munkavállalói célcsoportok előnyére?
3. Mi okozza a legnagyobb nehézséget az egyes munkavállalói célcsoportok foglalkoztatásában?

3.4.1. Nők munkahelyi esélyegyenlősége

A női foglalkoztatottak hátrányos helyzetére vonatkozóan a mintában szereplő szervezetek közül összesen 7,6%-tól érkezett értékelhető információ. A szervezeteknek mintegy 5%-a jelezte problémaként azt, hogy a női alkalmazottaknak *„nehézséget okoz a munkaidő és a család összeegyeztetése”*. Ezen kívül problémaként merült fel még az is, hogy *„a nők rugalmatlanok a továbbtanulás terén”* –feltehetőleg az előbb említett problémából kifolyólag, mely szerint a nők nehezen egyeztetik össze a munkaidő korlátjait a családi kötelezettségekkel. A válaszadók töredéke említette meg nehézségként azt, hogy a nők *„alulreprezentáltak a vezető posztokon”*.

A női foglalkoztatottak hátrányos helyzetének javítására hozott intézkedésekre vonatkozóan a szervezetek 20%-ától érkezett be értékelhető információ. A szervezetek 11%-a *egészségmegőrző*

[9] A fővárosi fenntartású szervezetek közül közigazgatási tevékenységet végez *5* szervezet, humán egészségügyi szolgáltatást nyújt 61 szervezet, szociális szolgáltatást nyújt 262 szervezet, oktatást pedig 351.

*programok*ról számolt be, 6.9%-a *munkaidő kedvezménny*el igyekezett javítani a nők foglalkoztatási helyzetén, és további 2,1%-uk *továbbképzés*t szervezett a számukra.

Azoknak a szervezeteknek a többségében, amelyekben úgy tapasztalták, hogy nehézséget jelent a nők számára a munkaidő korlátjainak és a családi kötelezettségeknek az összeegyeztetése, munkaidő kedvezménnyel járultak hozzá a női munkavállalók frusztrációjának csökkentéséhez. A továbbtanulási gondokat említő szervezetek, valamint a nők vezetői posztokon való alulreprezentáltságával leírható egyenlőtlenségről beszámoló szervezetek az említett gondok enyhítésére alkalmas intézkedésekről nem számoltak be.

A női alkalmazottak foglalkoztatásának komfortosabbá tételében nehézségként merült fel – nagyon alacsony válaszadási hajlandóság mellett– a munkaidő kedvezmény biztosítása (3,6%), és az egyenlő elbírálás elvének gyakorlati alkalmazása (2,2%).

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a nők munkahelyi esélyegyenlőtlenségének lehetséges okai közül vizsgálatunkban –alacsony válaszadási hajlandóság mellett– a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségeit nevezték meg leggyakrabban a válaszadók. E problémának az enyhítésére a munkaidő kedvezmény alkalmazása vált gyakorlattá, melynek alkalmazása azonban –elsősorban a munkáltatók számára–nehézségekkel jár.

3.4.2. Fogyatékkal élők munkahelyi esélyegyenlősége

A fogyatékkal élők hátrányos helyzetére vonatkozóan a mintában szereplő szervezetek közül összesen 9%-tól érkezett értékelhető információ. A szervezeteknek mintegy 5%-a jelezte problémaként azt, hogy a „*akadálymentesítés még nem történt meg*” a munkahelyen. További nehézségként említették a válaszadók a *„megfelelő munkakör megtalálását”* és a fogyatékos munkavállalókkal szemben megnyilvánuló *„előítéleteket”*.

A fogyatékkal élő foglalkoztatottak hátrányos helyzetének javítására hozott intézkedésekre vonatkozóan a szervezetek 8,2%-ától érkezett be értékelhető információ. Alacsony válaszadási hajlandóság mellett a szervezetek töredéke jelezte, hogy *a „megfelelő munkakör megtalálásához”* és *„egészségmegőrző programokban való részvételhez”* segítséget nyújtanak a fogyatékkal élő alkalmazottaknak.

A fogyatékkal élők foglalkoztatásában nehézségként említette a szerveztek mintegy 11%-a azt, hogy az akadálymentesítés még nem történt meg a szervezetben, további 5%-uk említette nehézségként a megfelelő munkakör megtalálását e speciális alkalmazotti csoport számára.

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a fogyatékos személyek munkahelyi esélyegyenlőtlenségét –alacsony válaszadási hajlandóság mellet- a szervezetek három tényezőre vezetik vissza. Egyrészt a munkahelyeken *akadályozottak* a mozgásban, kommunikációban stb., másrészt nehéz e speciális foglalkoztatotti csoport számára *megfelelő munkakörök*et biztosítani, harmadrészt pedig *előítélet*esek velük szemben a munkahelyeken. Foglalkoztatási esélyegyenlőségük javításának két alapvető eszköze a munkahelyek akadálymentesítése és az egészségi állapotuknak megfelelő munkakörök kialakítása.

3.4.3. Romák munkahelyi esélyegyenlősége

A romák hátrányos helyzetére vonatkozóan a mintában szereplő szervezetek közül összesen 7,3%-tól érkezett értékelhető információ. A szervezeteknek mintegy 5%-a jelezte problémaként az „*alulképzettséget*”. További nehézségként említették a válaszadók a romákkal szemben megnyilvánuló *„előítéleteket”*.

A roma foglalkoztatottak hátrányos helyzetének javítására hozott intézkedésekre vonatkozóan a szervezetek 8,6%-ától érkezett be értékelhető információ. Alacsony válaszadási hajlandóság mellett a szervezetek töredéke jelezte, hogy az alulképzettség megszüntetésében és az egészségvédelemben segítséget nyújtanak a roma alkalmazottaknak.

A romák foglalkoztatásának nehézségeként említette a szerveztek 13%-a azt, hogy nincs megfelelő képzettségük, további mintegy 3%-uk számolt be finanszírozási gondokról e munkavállalói csoport foglalkoztatásában.

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a romák munkahelyi esélyegyenlőtlenségének legfőbb okát –alacsony válaszadási hajlandóság mellet- a szervezetek elsősorban alulképzettségre, a megfelelő képzettség hiányára vezetik vissza. Ennek megfelelően a romák foglalkoztatási helyzetének javítását szolgáló eszközként említették meg a roma munkavállalók képzettségének javítására, növelésére irányuló intézkedéseket.

3.4.4. 40 év felettiek munkahelyi esélyegyenlősége

A 40 év felettiek hátrányos helyzetére vonatkozóan a mintában szereplő szervezetek mintegy 8 százalékától érkezett értékelhető információ. A szervezeteknek mintegy 3%-a jelezte problémaként a *„gyakori megbetegedéseket”*. További nehézségként említették azt, hogy e munkavállalói csoportnak *„költségesebb a foglalkoztatása*”, jellemző rájuk a *„szakképzettség hiánya”*, *„rugalmatlanok és elavultak az ismereteik”*, valamint *„egészségi problémákkal”* küszködnek.

A 40 év feletti foglalkoztatottak hátrányos helyzetének javítására hozott intézkedésekre vonatkozóan a szervezetek mintegy 23%-ától érkezett be értékelhető információ. A szervezetek 16%-a jelezte, hogy az egészségvédelemben segítséget nyújtanak a 40 év feletti alkalmazottak számára. További 7%-uk számolt be arról, hogy támogatják a 40 év feletti munkavállalók továbbképzéseken való részvételét.

A 40 év felettiek foglalkoztatásának nehézségeként finanszírozási gondokat említett a szerveztek mintegy 11%-a. Szinte elhanyagolható azoknak a szervezeteknek a száma, akik képzettségbeli hiányosságokat említettek foglalkoztatási nehézségként.

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a 40 év felettiek munkahelyi esélyegyenlőtlenségét főként a romló egészségi állapotból és a képzettségbeli hiányosságokból eredő problémákra vezetik vissza a válaszadó szervezetek, amely problémák költségessé teszik a 40 év feletti munkavállalók alkalmazását.

3.4.5. A kisgyermeket nevelők munkahelyi esélyegyenlősége

A kisgyermeket nevelő munkavállalók helyzetére vonatkozóan a mintában szereplő szervezetek mintegy 22 %-ától érkezett értékelhető információ. A szervezeteknek mintegy 21%-a jelezte problémaként a munkahelyi és a családi kötöttségek összeegyeztetésének nehézségeit a hátrányok okaként. További okokként említették a válaszadók a GYED, GYES igénybevétele utáni beilleszkedés nehézségeit.

A kisgyermeket nevelő foglalkoztatottak hátrányos helyzetének javítására hozott intézkedésekre vonatkozóan a szervezetek mintegy 39%-ától (!) érkezett be értékelhető információ. A szervezetek 28%-a említette, hogy a családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetését segítendő a kisgyermekesek szabadságolásakor figyelembe veszik az iskolai szünetek időpontjait. A gyermeknevelés anyagi terheinek csökkentése érdekében a szervezetek 8%-a iskolakezdési támogatást biztosít a kisgyermeket nevelő alkalmazottak számára. A szervezetek mintegy 5%-a számolt be a GYED, GYES igénybevételét követő reintegrációt célzó segítségről. Viszonylag kevesen, a szervezetek mintegy 2%-a számolt be részmunkaidős alkalmazás lehetőségéről.

A kisgyermeket nevelő munkavállalók foglalkoztatásának nehézségeként említi a szervezetek 12%-a a szabadságoláskor a gyermekek iskolai szünidejének figyelembevételét.

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a kisgyermeket nevelő alkalmazottak munkahelyi esélyegyenlőtlenségét főként a munkahelyi és a családi kötöttségek összeegyeztetésének nehézségeire vezetik vissza a válaszadó munkáltatók. E nehézség kezeléséhez leggyakrabban nyújtott segítség az, hogy a kisgyermekesek szabadságolásakor figyelembe veszik

gyermekeik iskolai szüneteinek időpontját. Ugyanakkor a kisgyermekesek pozitív diszkriminációja a szabadságoláskor súrlódásokat okoz és ezzel nehezíti is e csoport foglalkoztatását.

Az alábbi táblázatból a válaszadó szervezetek véleményét ismerhetjük meg arról, hogy milyen segítséget tartanának megfelelőnek a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelése érdekében. A szervezetek jelentős része megfelelő támogatási formának a bértámogatást, a munkahelyi juttatások bővítését, valamint a beruházások és átalakítások pénzbeli támogatását tartja. A kérdésre adott válaszok eloszlásából nyilvánvalóvá válik, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelését a munkáltatók a felhasználható anyagi források bővítésével tartják elérhetőnek. A megállapítás a fővárosi önkormányzat által fenntartott szervezetekre is igaz azzal a kiegészítéssel, hogy ebben a körben a szervezetek közül senki nem igényelte az alábbi táblázat alsó három sorában olvasható segítségnyújtási formákat, ellenben páran megemlítették azt, hogy egy intézményi üdülő lehetőséget adna hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok támogatására.

28. táblázat, A szervezetek megoszlása aszerint, hogy milyen segítséget tartanának megfelelőnek a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelése érdekében

Segítség formái	Igenlők aránya
Bértámogatás	56,4
Munkahelyi jóléti juttatások bővítése	49,6
Beruházás/átalakítás/akadálymentesítés finanszírozása	32,3
Több információ	13,2
Szociális munkás támogatása a munkavállalóknak	6,0
Kötetlen munkaidő	1,2
Segítség a toborzásban	0,7

3.5 Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás

A továbbiakban az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás gyakorlatát ismertetjük. Kiértékeljük az esélyegyenlőségi tervekkel való ellátottságra, a tervek készítésekor felhasznált segítség forrására és módjára, valamint a terv elkészítésének nehézségeire vonatkozó adatokat.

Az alábbi táblázat mutatja azt, hogy a mintába került szervezetek mekkora hányada rendelkezik valamely, a munkavállalóknak vagy azok egy csoportjának esélyegyenlőségét szabályozó dokumentummal.

29. táblázat, A szervezetek megoszlása az esélyegyenlőséget szabályozó dokumentum típusa szerint

Esélyegyenlőséget szabályozó dokumentum	Előfordulási arány
Esélyegyenlőségi terv	82,3
Etikai kódex	17,8
40+ etikai kódex	5,9
Esélyegyenlőségi / Sokszínűségi Stratégia	1,0
Kollektív Szerződés	0,2
Esélyegyenlőségi Szabályzat	0,1
A szervezet nem rendelkezik az esélyegyenlőségre irányuló dokumentumokkal	12,7

A mintába került szervezetek meghatározó hányada, 82%-a rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel. Mintegy 12%-uk nyilatkozott úgy, hogy semmilyen olyan dokumentummal nem rendelkezik, amely valamilyen formában képes lenne hatni a különböző munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének növelése irányába. *A fővárosi önkormányzat által fenntartott intézmények* a fenti táblázatban ismertetett adatokkal csaknem megegyező mértékben rendelkeznek a különböző esélyegyenlőségi dokumentumokkal. Kivételt ez alól a 40+ etikai kódexszel való ellátottság jelent. A fővárosi önkormányzat által fenntartott szervezetek között az országos adatoknál mintegy 9%-kal több szervezet rendelkezik 40+ etikai kódexszel.

Azok, akik rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel az alábbi előfordulási arányban kaptak segítséget a felsorolt különböző forrásokból. A legtöbben, a szervezetek több, mint fele, a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Irodától kapott segítséget az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez. A FEMI előadásokkal, szóróanyagokkal és módszertani CD-vel igyekezett minél szélesebb kör számára biztosítani az esélyegyenlőségi tervek elkészítéséhez szükséges információkat. A második leggyakrabban említett információforrásként a szakszervezetek/munkavállalói érdekképviseleti szervezetek szerepelnek a táblázatban, ami érthető, hiszen az érdekképviseleti szervezetek munkájának definíciószerűen részét kell, hogy képezzék az esélyegyenlőséget célzó intézkedések.

30. táblázat, A szervezetek megoszlása az esélyegyenlőségi tervek készítésekor felhasznált segítség forrása szerint

Esélyegyenlőségi tervek készítésekor felhasznált segítség forrása	Előfordulási arány
Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda	61,0
Szakszervezet / munkavállalói érdekképviselet	18,0
Esélyegyenlőségi Kormányhivatal / Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium	12,0
más hasonló intézménytől	6,0
Helyi Esély Ház	4,0
internetről	4,0
jogtanácsos	0,9
felettes szerv	1,5
megfelelő törvénycikk alapján	1,3
közoktatási vezető képzés	0,5
Nem kapott segítséget	9

Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkező *Fővárosi Önkormányzat által fenntartott intézmények* lényegében a fentiekhez hasonló gyakorisággal vették igénybe a különböző segítségeket a terv elkészítéséhez azzal a különbséggel, hogy a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda segítségét 3%-kal többen, a minisztériumét 7%-kal többen, más hasonló intézmény segítségét pedig 3,5%-kal többen vették igénybe.

Azok a szervezetek, amelyek igénybe vettek segítséget az esélyegyenlőségi tervük elkészítéséhez, az alábbi módokon, csatornákon keresztül jutottak a szükséges információkhoz. Az adatok azt mutatják, hogy a legtöbben a kifejezetten az esélyegyenlőségi tervek összeállításához készített ismertető és módszertani anyagokból tájékozódtak, valamint konferenciákon elhangzó előadásokból merítettek ötleteket.

31. táblázat, A szervezetek megoszlása a segítség igénybevételének módja szerint

A segítség igénybevételének módja	Előfordulási arány
módszertani kiadványok / Cd	63,8
tájékoztató / konferencia	23,0
konzultáció	9,8
képzés	2,7
törvényi rendeletek, etikai kódex	1,8
internetes segítség	1,3
társintézményekkel való egyeztetés	0,3
megyei Államigazgatási Kollégium	0,3
40+ etikai kódex	0,1

Az esélyegyenlőségi tervük készítéséhez segítséget igénybevevő *Fővárosi Önkormányzat által fenntartott intézmények* között az országos aránynál 7%-kal többen támaszkodtak módszertani kiadványok, CD nyújtotta segítségre, 20%-kal többen vették igénybe a konferenciák keretei között elérhető segítségeket, valamint 18%-kal többen konzultáltak a témában szakértőkkel.

Az esélyegyenlőségi tervek összeállítását segítő médiumként jelentette meg a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda a „*Mi az esélyegyenlőségi terv?*” című saját készítésű CD-jét. A felmérésben használt kérdőív tartalmazott kérdéseket arra vonatkozólag, hogy a CD-t használók mennyire voltak elégedettek a CD-vel. Az alábbi táblázat a CD-t értékelő válaszok átlagát mutatja kérdésenként. A CD-t összességében és egyes paramétereit tekintve is jónak értékelték a felhasználók, amire a 3,99 és 4.3 közötti átlagértékek utalnak.

32. táblázat, A módszertani CD értékelése

	Válaszoló szervezetek száma	Legalacsonyabb osztályzat	Legmagasabb osztályzat	Átlagérték	Szórás
szoftver kezelhetősége	1747	0	5	**4,34**	,654
tartalomjegyzék átláthatósága	1782	0	5	**4,24**	,693
szakmai tartalom értékelhetősége	1774	0	5	**4,23**	,756
útmutatók használhatósága	1782	0	5	**4,13**	,717
példák használhatósága	1716	0	5	**4,07**	,657
űrlapok használhatósága	1704	0	5	**4,04**	,742
kiegészítő anyagok használhatósága	1605	0	5	**3,99**	,667
összességében a CD-ROM	1878	0	5	**4,29**	,633

A *Fővárosi Önkormányzat által fenntartott szervezetek* köréből az országosnál valamivel gyengébb értékelése érkezett a módszertani CD-knek. A CD egyes paraméterei összességében 3,8 és 4,1 közötti átlagértékeket kaptak.

Az esélyegyenlőségi tervek készítése során felmerülő nehézségek fajtáit és a nehézségek előfordulási gyakoriságát az alábbi táblázat mutatja be. A válaszadók szerint a tervek elkészítését a feladatról szóló információk hiányosságai nehezítették leginkább. A feladat ellátására kötelezettek alulinformáltsága mellett gyakorta jelentett problémát a tervezésre kötelezettek számára az esélyegyenlőségi tervben kötelező elemként szereplő helyzetfeltáráshoz szükséges adatgyűjtés.

33. táblázat, Esélyegyenlőségi tervek készítése során felmerülő nehézségek fajtái az említésük gyakoriságának sorrendjében

Nehézségek	Előfordulási arány
kevés információ	31,7
nehéz adatgyűjtés	18,8
érdekképviselet hiánya	8,4
későn tudtam meg	7,2
újszerűség	0,7
minta hiánya	0,6
korlátozott anyagi lehetőségek	0,3
érdekképviselet passzivitása	0,3
felettes szervvel való elfogattatás	0,3

A *Fővárosi Önkormányzat által fenntartott szervezetek* közül -az országosan jellemzőnél- kevesebben jelezték a tervek elkészülését hátráltató nehézségként az információhiányt, ami összefüggésben áll azzal, hogy arányaiban többen vették igénybe a főbb információs csatornákat a tervezéskor. Ugyanakkor az országosan jellemzőnél többen jelezték azt, hogy nehézségeik voltak a tervezésben kötelezővé tett adatgyűjtéssel.

Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkezők jelentős hányada a 2004. év II. félévében fogadta el az esélyegyenlőség növelésére irányuló dokumentumát. A válaszadók 75,5%-a teljesítette az esélyegyenlőségi tervek elfogadására vonatkozó Esélyegyenlőségi törvényben[10] meghatározott 2004. december 31-i határidőt. Mintegy 25%-uk a törvényben rögzített határidőn túl fogadta el dokumentumát. A válaszoló *Fővárosi Önkormányzat által fenntartott szervezetek* hasonló megoszlásban, lényegében ¾-es részaránnyal időben elkészítették esélyegyenlőségi tervüket.

34. táblázat, Az esélyegyenlőségi tervek elfogadásának időpontja

A terv elfogadásának időpontja	Arány (%)
2004 előtt	0,5
2004. I. félév	3
2004. II. félév	72
2005. I. félév	24
2005. II. félév	0,5

Az esélyegyenlőségi terveket a tervvel rendelkező válaszadók több, mint háromnegyede 2 éves időtartamra fogadta el országosan, és a *fővárosi fenntartású szervezetek* körében egyaránt.

[10] 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

35. táblázat, Az esélyegyenlőségi tervek érvényességének időtartama

Időtartam	Arány (%)
1 év	7,7
2 év	*76,2*
3 év	7,5
4 év	0,4
5 év	8,0
10 év	0,2

A mintában szereplő szervezeteknek mintegy 13%-a nem rendelkezik a munkahelyi esélyegyenlőségre irányuló dokumentumokkal. Az alábbi táblázat ismerteti azokat az okokat, melyek egyes szervezeteket megakadályoztak abban, hogy tervet fogalmazzanak meg a szervezetnél dolgozó különböző munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének növelésére.

36. táblázat, Az esélyegyenlőségi terv elfogadásának akadályai

Esélyegyenlőségi terv elfogadásának akadályai	Arány (%)
kevés információ volt a témáról	30.5
nem látom szükségesnek	30,3
nem kötelező számomra	24,7
későn tudtam meg	14,5

A Fővárosi Önkormányzat által fenntartott szervezetek 11%-ának nincs munkahelyi esélyegyenlőséget szabályozó dokumentuma. Ezeknek a szervezeteknek több, mint a fele azért nem rendelkezik ilyen dokumentummal, mert nem tartja szükségesnek.

3.6.Összefoglalás

- Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetekből álló minta zömét 50-99 fő munkavállalót foglalkoztató oktatási intézmények teszik ki. További jelentős részarányt képviselnek emellett még –főként a települési hierarchián lefelé haladva- a helyi közigazgatás szervezetei (önkormányzatok) és az önkormányzati fenntartású szociális intézmények is.
- A mintában szereplő 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervek felének munkáltatói gyakorlata az, hogy párhuzamosan többféle jogviszonyban foglalkoztatja munkavállalóit, aminek következtében a szervezetben alkalmazottak jogállásuk szerint heterogének. A minta másik felét olyan közalkalmazottakat foglalkoztató költségvetési szervezetek teszik ki, melyek kizárólag a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény betűje szerint foglalkoztatják munkavállalóikat. A fenti elemzésből kiderül, hogy a vizsgálatba bevont 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervek munkavállalóinak foglalkoztatási esélyegyenlősége a szervezetek felénél már pusztán abból kifolyólag sérül, hogy különféle jogosultságokat és kötelezettségeket meghatározó jogszabályi keretek között kerül sor az alkalmazásukra. A mintában szereplő szervezetek másik felénél az alkalmazás módja egységes, azonban a közalkalmazotti törvény szabályai által erősen determinált.
- Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek javarészében foglalkoztatnak részmunkaidőben alkalmazottakat, míg viszonylag csekély azoknak a száma, akik a munkaidő rugalmas felhasználását lehetővé tennék munkavállalóik egésze vagy egy része számára.

- Az 50 főnél több munkavállalót alkalmazó költségvetési szervezetek csaknem mindegyike jelentős koncentrációban alkalmaz női munkavállalót és 40 évnél idősebbeket. Kisgyermekesek foglalkoztatása általánosan elterjedt, de mérsékelt koncentrációban. A fogyatékos személyek és romák foglalkoztatása viszonylag ritka.
- A különböző munkavállalói csoportoknak az 50 főnél többet foglalkoztató szervezetekben való foglalkoztatásának elterjedtségét és koncentráltságát nem befolyásolja az, hogy az alkalmazottak száma alapján a szervezet mely létszám-kategóriába tartozik. A különböző munkavállalói csoportok alkalmazásának valószínűsége független a szervezetek létszámnagyságától.
- A szociális szférában és az egészségügyben a nők foglalkoztatásának koncentrációja meghaladja a többi ágazatban kimutatható koncentrációjuk mértékét. A kisgyermekesek előfordulásának gyakorisága a munkavállalók között a közigazgatásban és a szociális szférában kiemelkedően magas. A romák, a fogyatékkal élő személyek és a 40 év felettiek alkalmazásának koncentrációja nem mutat ágazati specifikumot.
- A nők munkahelyi esélyegyenlőtlenségének lehetséges okai közül vizsgálatunkban –alacsony válaszadási hajlandóság mellett– a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségeit nevezték meg leggyakrabban. E problémának az enyhítésére a munkaidő kedvezmény alkalmazása vált gyakorlattá, melynek alkalmazása azonban –elsősorban a munkáltatók számára– nehézségekkel jár.
- A fogyatékos személyek munkahelyi esélyegyenlőtlenségét –alacsony válaszadási hajlandóság mellet– a szervezetek három tényezőre vezetik vissza. Egyrészt a munkahelyeken *akadályozottak* a mozgásban, kommunikációban stb., másrészt nehéz e speciális foglalkoztatotti csoport számára megfelelő munkaköröket biztosítani. Harmadrészt pedig előítéletesek velük szemben a munkahelyeken. Foglalkoztatási esélyegyenlőségük javításának két alapvető eszköze a munkahelyek akadálymentesítése és az egészségi állapotuknak megfelelő munkakörök kialakítása.
- A romák munkahelyi esélyegyenlőtlenségének legfőbb okát –alacsony válaszadási hajlandóság mellet– a szervezetek elsősorban alulképzettségre, a megfelelő képzettség hiányára vezetik vissza. Ennek megfelelően a romák foglalkoztatási helyzetének javítását szolgáló eszközként említették meg a roma munkavállalók képzettségének javítására, növelésére irányuló intézkedéseket.
- A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a 40 év felettiek munkahelyi esélyegyenlőtlenségét főként a romló egészségi állapotból és a képzettségbeli hiányosságokból eredő problémákra vezetik vissza a válaszadó szervezetek, amely problémák költségessé teszik a 40 év feletti munkavállalók alkalmazását.
- A kisgyermeket nevelő alkalmazottak munkahelyi esélyegyenlőtlenségét főként a munkahelyi és a családi kötöttségek összeegyeztetésének nehézségeire vezetik vissza a válaszadó munkáltatók. E nehézség kezeléséhez leggyakrabban nyújtott segítség az, hogy a kisgyermekesek szabadságolásakor figyelembe veszik gyermekeik iskolai szüneteinek időpontját. Ugyanakkor a kisgyermekesek pozitív diszkriminációja a szabadságoláskor súrlódásokat okoz és ezzel nehezíti is e csoport foglalkoztatását.
- A szervezetek jelentős része a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelése érdekében megfelelő támogatási formának a bértámogatást, a munkahelyi juttatások bővítését, valamint a beruházások és átalakítások pénzbeli támogatását tartja. A kérdésre adott válaszok eloszlásából nyilvánvalóvá válik, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelését a munkáltatók a felhasználható anyagi források bővítésével tartják elérhetőnek.
- A mintába került szervezetek meghatározó hányada rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel. Mintegy 12%-uk nyilatkozott úgy, hogy semmilyen olyan dokumentummal nem rendelkezik, amely valamilyen formában képes lenne hatni a különböző munkavállalói csoportok

esélyegyenlőségének növelése irányába. Azok, akik rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel az alábbi előfordulási arányban kaptak segítséget a felsorolt különböző forrásokból. A legtöbben, a szervezetek több, mint fele, a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Irodától kapott segítséget az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez. A FEMI előadásokkal, szóróanyagokkal és módszertani CD-vel igyekezett minél szélesebb kör számára biztosítani az esélyegyenlőségi tervek elkészítéséhez szükséges információkat. A második leggyakrabban említett információforrásként a szakszervezetek/munkavállalói érdekképviseleti szervezetek szerepelnek a táblázatban, ami érthető, hiszen az érdekképviseleti szervezetek munkájának definíciószerűen részét kell, hogy képezzék az esélyegyenlőséget célzó intézkedések. Azok a szervezetek, amelyek igénybe vettek segítséget az esélyegyenlőségi tervük elkészítéséhez, az alábbi módokon, csatornákon keresztül jutottak segítséghez. A legtöbben kifejezetten az esélyegyenlőségi tervek összeállításához készített ismertető és módszertani anyagokból tájékozódtak, valamint konferenciákon elhangzó előadásokból merítettek ötleteket.

- Az esélyegyenlőségi tervek összeállítását segítő médiumként jelentette meg a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda a „*Mi az esélyegyenlőségi terv?*” című saját készítésű CD-jét. A felmérésben használt kérdőív tartalmazott kérdéseket arra vonatkozólag, hogy a CD-t használók mennyire voltak elégedettek a CD-vel. A CD-t összességében és egyes paramétereit tekintve is jónak értékelték a felhasználók, amire a 3,99 és 4.3 közötti átlagértékek utalnak.
- Az Esélyegyenlőséi Tervek elkészítését a feladatról szóló információk hiányosságai nehezítették leginkább. A feladat ellátására kötelezettek alulinformáltsága mellett gyakorta jelentett problémát a tervezésre kötelezettek számára az esélyegyenlőségi tervben kötelező elemként szereplő helyzetfeltáráshoz szükséges adatgyűjtés.
- Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkezők jelentős hányada a 2004. év II. félévében fogadta el az esélyegyenlőség növelésére irányuló dokumentumát. A válaszadók 75,5%-a teljesítette az esélyegyenlőségi tervek elfogadására vonatkozó Esélyegyenlőségi törvényben meghatározott 2004. december 31-i határidőt. Mintegy 25%-uk a törvényben rögzített határidőn túl fogadta el dokumentumát. Az esélyegyenlőségi terveket a tervvel rendelkező válaszadók több, mintegy háromnegyede 2 éves időtartamra fogadta el.

4. Alacsony elemszámú kérdőívcsoportok

4.1. Az 50 főt vagy kevesebbet foglalkoztató költségvetési szervezetek által visszaküldött kérdőívek áttekintése

A visszaérkezett kérdőívek 9%-át az 50 főt vagy kevesebbet foglalkoztató szervezetek töltötték ki. A 36 szervezetből 30 költségvetési szervezet, 6 pedig for-profit vagy non-profit formában működik. Többségük oktatási intézmény. Jelentős részük Budapesten működik. 17 szervezet 25 főt vagy annál kevesebbet foglalkoztat, 19 intézmény pedig 25-50 fő közötti alkalmazotti létszámmal működik. A 36 szervezetből 5 rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel annak ellenére, hogy törvény nem kötelezte őket tervezésre.

4.2.A gazdálkodó szervezetek által visszaküldött kérdőívek áttekintése

A visszaérkezett kérdőívek 8%-át nem költségvetési szervezetek töltötték ki. A 33 gazdálkodó szervezetből 6 50 főt vagy annál kevesebbet foglalkozat, 26 pedig 50 főnél többet. A szervezetek közül csak kevésnek ismert a fő tevékenysége: 6 oktatási tevékenységet folytat, 4 az egészségügyben tevékenykedik, 3 szociális és foglalkoztatási feladatokat lát el, 1 pedig közigazgatási szerv. A 33 szervezetből 30 Budapesten működik. A szervezetek között 20 többségében állami vagy önkormányzati tulajdonú olyan vállalkozás van, amelyek 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztatnak. Közülük 16 rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, 4 a törvényi kötelezettség ellenére sem készítette el a dokumentumot.

4.3.A belügyi szervek által visszaküldött kérdőívek áttekintése

A visszaérkezett kérdőívek 3,5%-a belügyi szervtől érkezett. A 14 szervezetből 10 közigazgatási, 1 pedig egészségügyi tevékenységet folytat. 9 megyei jogú városban működik, 5 pedig Budapesten. Mind a 14 szervezet 50 főnél többet foglalkoztat és rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel.

5. Esélyegyenlőségi tervek tartalomelemzése

5.1 Módszer

A Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda a 2005. évben bekérte a fővárosi fenntartású, országos hatáskörű és egyes vidéki intézmények esélyegyenlőségi terveit azzal a céllal, hogy tapasztalatokat gyűjtsön arról, vajon milyen tartalommal sikerült megtölteni az Esélyegyenlőségi Törvény által kötelezett szervezeteknek a terveket és hogy hogyan sikerültek a munkahelyi esélyegyenlőség írásos dokumentálására tett első próbálkozások. A szervezetek milyen konkrét intézkedéseket mertek bevállalni a munkahelyi esélyegyenlőség szempontjából hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok érdekében, mely csoportok érdekképviselete mutatható ki és melyeké hiányos vagy hiányzik teljes egészében.

A jogalkotó szándéka szerint az esélyegyenlőségi tervnek ki kellene terjednie a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra, különös tekintettel

- a nőkre,
- a 40 évnél idősebb munkavállalókra,
- a romákra,
- a fogyatékos személyekre,
- a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének (így különösen

azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzésére. A tervekben szerepeltetni kellene a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

A tervnek olyan intézkedéseket kell tartalmaznia, amelyek hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkáltatónál fokozatosan növekedjen a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó személyek aránya: bérük érje el a munkáltatónál velük egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérét, biztosítsanak számukra egyenlő bánásmódot a munkavállalással összefüggő valamennyi területen, így például a képzések, továbbképzések terén, tehát általában véve javuljon a helyzetük.

Az esélyegyenlőségi tervek tartalomelemzését a munkáltatók által tervezett konkrét intézkedésekre fókuszálva végeztük el. Hipotézisünk az volt, hogy a tervekben megfogalmazott célok a konkrét intézkedéseken keresztül fognak megvalósulni, így ez utóbbiak nyújtanak arról valós képet, hogy a szervezet mely célcsoportok számára milyen jellegű támogatást fog a jövőben ténylegesen biztosítani. Az elemzés fókuszában ennek következtében nem célcsoportok állnak, hanem intézkedések, amelyek indirekten ugyan, de valósabb képet rajzolva képesek információt adni a támogatások haszonélvezőiről, mint esetlegesen a deklarált csoport-meghatározások, melyek gyakorta kivétel nélkül és kizárólagosan –mintakövető módon– azokat a célcsoportokat tartalmazzák, amelyeket az Esélyegyenlőségi törvény nevesített.

A konkrét intézkedésekre összpontosító elemzés további haszna, hogy az esélyegyenlőségi tervekben általánosságban megfogalmazott –bizonyos intézményi kör számára kötelezően előírt– esélyegyenlőségi célok „jó célzása”, a gyakorlati életbe való ügyes átültetése, megfelelő operacionalizálása ezekből a konkrét intézkedésekből deríthető ki egyértelműen. Az esélyegyenlőségi tervekből kiolvasható általános elköteleződés a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatási esélyegyenlősége iránt a gyakorlatban korlátokba ütközik, mely torzítja a célok teljes mértékű megvalósulását és kompromisszumos gyakorlati megvalósulásuk irányába hat. A

konkrét intézkedések áttekintése alkalmas arra is, hogy az ideák megvalósulásának korlátjairól többet megtudjunk.

5.2 Elemzés

Az esélyegyenlőségi tervekben rendre az alábbi csoportosításban olvashatók a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatási esélyegyenlőségének javítását célzó konkrét intézkedések:

A. A munkahelyi esélyegyenlőség szervezeti kereteinek kialakítása
B. A negatív diszkrimináció elkerülése érdekében hozott döntések
C. A bérezéssel kapcsolatos intézkedések
D. Nyugdíjelőkészítő programok
E. Munkakörülmények javítása (különös tekintettel a 40 év felettiek és a megváltozott munkaképességűek helyzetének javítására)
F. A szakmai előmenetellel kapcsolatos intézkedések
G. Képzésekhez való hozzáféréssel kapcsolatos intézkedések
H. A gyermeknevelléssel és szülői szereppel kapcsolatos feladatok ellátását könnyítő intézkedések.

A tervekben az alábbi konkrét intézkedések kerültek megemlítésre az egyes intézkedéscsoportokban:

A. A munkahelyi esélyegyenlőség szervezeti kereteinek kialakítása:

Az esélyegyenlőségi tervekben gyakran olvasható, hogy a munkavállalók foglalkoztatási esélyegyenlősége érdekében esélyegyenlőségi referenst neveznek ki a szervezetekben. Az esélyegyenlőségi referensek tipikus feladatai a következők:

- Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének vizsgálata
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviseleti szervekkel való egyeztetése
- Együttműködés mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldallal
- A vonatkozó jogszabályok figyelemmel kísérése

B. A negatív diszkrimináció elkerülése érdekében hozott döntések:

Az esélyegyenlőségi tervek többsége megfogalmazza a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok negatív diszkriminációjának tilalmát és különféle intézkedésekkel igyekszik érvényt is szerezni ennek a tilalomnak. Az alábbiakban a negatív diszkrimináció elkerülését, megakadályozását célzó intézkedéseket soroljuk fel:

- Álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából tilos különbséget tenni.
- Az álláshirdetések szövegezéséhez az esélyegyenlőségi referens véleményét, egyetértését szükséges kikérni.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra kell helyezni. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak kívánják tekinteni a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év fölöttiek pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

C. A bérezéssel és juttatásokkal kapcsolatos intézkedések:

- Az *egyenlő munkáért egyenlő bér* elvének minél hatékonyabb érvényesítése érdekében a munkáltató vállalja, hogy a bérezési rendszert, az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét folyamatosan felülvizsgálja, a szakszervezet javaslatait a kollektív szerződés megalkotása során lehetőség szerint figyelembe veszi. A szakszervezet a hátrányos

megkülönböztetésre lehetőséget adó szabályozásokra a munkáltató figyelmét felhívja, megoldási javaslatokat terjeszt elő.

- A dolgozók juttatásokkal való széleskörű támogatása körében a munkáltató vállalja, hogy a lakásépítési támogatás, a kedvezményes üdülési lehetőség, az önkéntes nyugdíjpénztári befizetések, a segélyezés, az illetményelőleg, a kitüntetések és jutalmak, az idegennyelvtudás elismerése és a munkavégzéshez kapcsolódó pótlékok fizetése terén a meglévő juttatásokat nem csorbítja, a juttatásokhoz való hozzáférés lehetőségét hátrányos megkülönböztetés nélkül biztosítja.

D. Nyugdíjelőkészítő programok:

- Egyénre szabott nyugdíj-előkészítő programok szervezése a munkavállaló és a munkáltatói érdekeinek figyelembevételével.
- A 20 évnél többet az intézményben dolgozók számára nyugdíjazáskor tárgyi jutalom.
- Jutalom a nyugdíjbavonulás alkalmából, amelynek összege minimum 1 havi munkabér.
- Munkaidő csökkentés a nyugdíjazás előtt álló kérésére, egészségi állapotára hivatkozva, ha ez a munkafeladat ellátását nem veszélyezteti.
- A munkáltató a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét, azok beleegyezése nélkül nem csökkentheti.
- Korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének vizsgálata.

E. Munkakörülmények javítása (különös tekintettel a 40 év felettiek és a megváltozott munkaképességűek helyzetének javítására):

- Prevenciós szűrővizsgálat szervezése a legtipikusabb betegségekre.
- A dolgozók részére mozgási lehetőség biztosítása az önkormányzat intézményeiben.
- Általános preferencia az egészség és a jó közérzet. Ennek érdekében 10 db edzőtermi bérlet biztosítása.
- Speciális szűrővizsgálatok különös tekintettel a 40 felettiekre.
- Fogyatékos személyek megfelelő munkakörülményeinek biztosítása.
- Védőszemüveg a számítógépnél ülőknek, védőruha azokban a munkakörökben, amelyekben indokolt.
- A munkáltató felülvizsgáltatja a bizonyos munkakörökben dolgozók munkakörülményeit és javaslatot dolgoz ki a javításukra.
- Általános preferencia az egészség és a jó közérzet. Ennek érdekében a munkájuk során pszichésen terhelődőknek konfliktuskezelő tréningek, tanfolyamok, eset- és önismereti tréning szervezése. Fizikai dolgozóknak munkájuk megkönnyítése érdekében, illetve komfortosabb munkavégzésük érdekében jó minőségi munkagépek biztosítása.
- Foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok, munka- és védőruha biztosítása.
- Havonta 1 nap rekreációs szabadság biztosítása.
- Az intézmény tulajdonában lévő gyógyászati segédeszközök, műszerek használatának lehetővé tétele a dolgozók számára.
- A munkakörülmények folyamatos vizsgálata és az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények biztosítása.
- Kirándulások szervezése a jó munkahelyi légkör megteremtése érdekében.

F. A szakmai előmenetellel kapcsolatos intézkedések:

A szakmai előmenetellel kapcsolatban nem kerültek kidolgozásra intézkedések. Ennek elsősorban az lehet az oka, hogy a „szakmai előmenetel” kategóriája esélyegyenlőségi szempontból értelmezhetetlen a szervezetek számára, hiszen a teljesítmény, a szervezethez való lojalitás és a szakmai jártasság teszik alkalmassá az egyént a szervezeten belüli karrierépítésre.

G. Képzésekhez való hozzáféréssel kapcsolatos intézkedések:

- Évente képzési terv készítése: továbbképzési és beiskolázási tervek készítése.
- A képzésekhez való hozzáférés diszkriminációmentes biztosítása.
- A kevesebb, mint 1 év időtartamú, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók tájékoztatása a számukra elérhető, munkaerőpiaci esélyeiket növelő képzésekről.
- A képzések munkaidőben való bonyolítása
- A munkavallalók képzési igényeinek monitorozása és illesztése a munkáltatói érdekekhez.
- Az egyes munkakörök ellátásához szükséges szakkönyvekhez aló ingyenes hozzáférés biztosítása
- Egész életen át tartó tanulás lehetőségének biztosítása minden munkavállaló számára.
- Továbbtanulás anyagi támogatása tanulmányi szerződés keretei között a munkaügyi központ támogatásával munkahelymegtartó program keretében.
- A legfeljebb 1 év időtartamú, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetében, a munkáltató segíti a későbbi elhelyezkedési esélyt növelő képzésekben való részvételt.

H. A gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos feladatok ellátását könnyítő intézkedések:

- Rendkívüli családi esemény esetére szabadság a rendes szabadság terhére.
- Biztosítja a munkavállalók gyerekei számára a szakmai gyakorlatot, diplomamunka konzultációt illetve azonos végzettség és képesítés esetén a munkavállalási igényüket figyelembe veszi.
- A munkáltató a szabadságoláskor lehetőség szerint figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót 24 órával előbb tájékoztatja.
- Létszámbővítésnél előnyben részesítik a családos jelentkezőket, leépítésnél tekintettel vannak az eltartott gyermekek számára.
- Gyesről, gyedről visszatérők beilleszkedésének támogatása, számukra rugalmas vagy csökkentett munkaidő biztosítása.
- Az üzemi konyhák kapacitásának figyelembevételével lehetőség szerint meleg étel elvitelének biztosítása térítési díj ellenében.
- A munkahelyi és a családi feladatok ellátásának segítésére a munkáltató részmunkaidőben vagy rugalmas munkaidő beosztással biztosítja a munkavégzést.
- Speciális juttatások biztosítása: iskolakezdési támogatás, kedvezményes üdülési lehetőség.
- Kapcsolattartás a gyesen, gyeden lévő munkatársakkal. A nekik járó juttatásokat biztosítják. A munkába való visszatérést támogatják pl. munkaidő kedvezménnyel, felzárkóztató képzéssel.
- Havi 4 óra munkaidő-kedvezmény biztosítása

5.3 Összefoglalás

A fenti áttekintés négy pontban foglalható össze:

1. Az esélyegyenlőségi tervekben a munkahelyi esélyegyenlőséget javító intézkedések három okra visszavezethetően kerültek kidolgozásra. Egyrészt a gyermekes munkavállalók igényeinek figyelembevételére kerültek kidolgozásra, másrészt a munkavégzés körülményeit javítják, a munkavállalók egészségi állapotával kapcsolatosak, harmadrészt pedig a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók nyugdíjba vonulását készítik elő. E hármasság követi egy hipotetikus munkavállaló élet- és munkaútjának tipikus fázisait illetve az ezen fázisok során jelentkező munkavállalói igényekre reflektál.
2. A munkavállalás két meghatározó tényezőjét, a bérezést és a szakmai előmenetel kérdését az esélyegyenlőségi tervek nem, vagy csak általánosságban tárgyalják. Ennek oka az, hogy a

munkavállalás, munkavégzés ösztönzésének e két hagyományos eszközét teljesítményfokozásra használják a munkáltatók a közszféra legjelentősebb részében törvény által szabályozott bérezési rendszer van. A munkahelyi esélyegyenlőség javítását teljesítményalapot nélkülöző béremeléssel vagy kinevezésekkel nem támogatják.

3. A negatív diszkrimináció tilalma mellett a pozitív diszkriminációt célzó intézkedések is jelen vannak a munkáltatói gyakorlatban. A pozitív diszkriminációs intézkedések minden esetben közvetetten a szervezeti cél hatékony érvényesülését szolgálják, primér célként a szervezet működésének javítását célozzák.
4. A munkahelyi esélyegyenlőség javítását célzó intézkedések zömének anyagi konzekvenciái nincsenek a munkáltatók számára. Azonban alkalmasak arra, hogy egyes munkavállalói csoportok munkavégzését megkönnyítsék, munkahelyi közérzetét javítsák illetve esetleg arra is, hogy bizonyos mértékben anyagi előnyt jelentsenek a munkavállalóknak anélkül, hogy annak költségvonzata lenne a munkáltató számára (pl: rendkívüli családi eseményekkor szabadság biztosítása a rendes évi szabadságkeret terhére, rugalmas munkaidő biztosítása a gyedről, gyesről visszatérő nőknek stb.).

6. A menedzserekkel készített interjúk tapasztalatai

6.1.Módszer

A Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda megbízásából 2006. január 16. és 2006. február 17. között 10 interjú készült közép- és nagyvállalatok humánerőforrás menedzsereivel azzal a céllal, hogy információt gyűjtsünk a for-profit vállalatok munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos gyakorlatáról. A kutatásba bevont vállalatok kiválasztásánál az volt az elsődleges szempont, hogy elegendő számú munkaerő álljon az adott cégnél alkalmazásában ahhoz, hogy a viszonylag kevésbé foglalkoztatott munkavállalói csoportok alkalmazásával kapcsolatos gyakorlatról is képet kaphassunk.

Az interjúkra telefonon kértük fel az egyes vállalatok HR-eseit, amelyet kiegészítettünk egy emaillel is amennyiben fogadókészség mutatkozott a kutatás és a tervezett interjú részleteit tartalmazó rövid tájékoztató iránt. A kutatásban való részvételre a hajlandóság viszonylag jónak mutatkozott. Hozzávetőleg minden harmadik cég HR-ese nyitottnak bizonyult egy, a cége munkahelyi esélyegyenlőségéről szóló beszélgetésre. Az interjúalanyoknak az előzetesen megküldött interjúvázlat segített felkészülni a tervezett beszélgetésre és tájékoztatást nyújtott arról, hogy milyen célból készül az interjú és milyen keretek között hasznosul.

A 10 mélyinterjú strukturálatlan beszélgetésként zajlott, melyeknek főbb csomópontjait az előzetesen megismertetett interjúvázlat tartalmazta, időkerete pedig 30 percesre volt tervezve. A interjúk feldolgozása két lépésben történt. Elsőként kivonatok készültek az interjúkról, amelyek rövidítve –alkalmanként szó szerinti gépeléssel meghagyva az élőbeszéd stílusát- tartalmazzák azokat a főbb megállapításokat, amelyek a beszélgetés során elhangzottak. Második lépésben az interjúvázlatban meghatározott főbb csomópontok mentén készült elemzés a 10 interjúról összevontan.

6.2.Elemzés

Az interjús kutatásba bevont 10 vállalat mindegyike for-profit elven működik, ami alapvetően meghatározza hozzáállásukat a munkahelyi esélyegyenlőség témájához. Kivétel nélkül mindegyik cégnek világosan körvonalazott üzleti céljai vannak, amelyek elérése az elsődlegesen fontos. Ezeknek az üzleti céloknak alárendelten kerülnek alkalmazásra a munkavállalók, akiknek a kiválasztása egyértelműen attól függ, hogy mennyire alkalmasak, képesek olyan munkaköröket betölteni, amelyek az üzleti céloknak az elérését szolgálják. Mind a 10 cég kivétel nélkül teljesítményorientáltan működik, munkavállalóikat is munkakörük ellátásának alapján értékelik. Ebből a meritokrata szemléletből több minden következik. Egyrészt a munkaerő felvételekor

elsősorban a meghirdetett munkakör betöltésére való alkalmasság számít, másrészt, amennyiben ez a fajta alkalmasság adott, a munkakör betöltésének nincsenek elvileg akadályai.
A negatív diszkrimináció tilalmának gyakorlatáról mindegyik interjúalany beszámolt. A kutatásba bevont mindegyik vállalkozásnál tilos a munkavállalók megkülönböztetése nem, faj, kor, illetve etnikai hovatartozás alapján. A megkülönböztetés engedélyezett és expliciten is felvállalt formája a teljesítmény szerinti megkülönböztetés.
Az interjúk során többek között egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok adott cégnél való munkahelyi esélyegyenlőségéről érdeklődtünk. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokként kerültek szóba olyan munkavállalói csoportokat, amelyek foglalkoztatási arányszámai elmaradnak az átlagtól. Makrostatisztikai adatok alapján a fenti logika alkalmazásával hátrányos helyzetű munkavállalóknak nevezhetők a kisgyermekes nők, a romák, a fogyatékos személyek, a 40 év felettiek és a pályakezdők is.
Az interjúkból az derült ki, hogy a hátrányos munkavállalói csoportok közül a gyermeket vállaló nők munkahelyi esélyegyenlőségét javító intézkedések a leginkább elterjedtek. Egyrészt minden megkérdezett HR-es beszámolt arról, hogy a gyedről, gyesről visszatérni szándékozó nők visszatérésének lehetőségét minden esetben biztosítják. Találtunk olyan vállalatot, amelyik a gyesről visszatérő nő számára a csökkentett munkaidőt is biztosítani tudja a visszatérést követő első évben annak érdekében, hogy az újbóli munkavállalás minél zökkenőmentesebben történjen, s így a megszaporodott családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása gördülékenyebben teljesíthető legyen. Ugyancsak ezt a célt szolgálja a részleges távmunka lehetőségének biztosítása a reintegráció időszakában. Példát találtunk arra, hogy azokban a munkakörökben, amelyekben a kollégákkal való együttműködés nem elengedhetetlen feltétele a feladatvégzésnek, ezekben a munkakörökben lehetőség nyílik egyes cégeknél arra, hogy a kisgyermekes anyuka négy órában a munkahelyen, négy órában pedig otthon teljesítse feladatait. Ugyancsak a kisgyermekes anyukák munkahelyi esélyegyenlőségét javító lehetőségként került megemlítésre az osztott munkakör gyakorlata, amikor 1 munkakör betöltésére 2 személyt vesznek fel, akik együttesen, egymással és a kollegáikkal ügyesen kooperálva látják el a feladatukat. Az interjúalanyok egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy ahhoz, hogy a fentiek közül valamelyik atipikus munkavégzési lehetőséget fel tudják ajánlani egy-egy gyesről visszatérő nő kollegának, az egész kollektíva együttműködése szükséges, hiszen ez plusz terheket jelenthet a többiek számára.
A gyesről visszatérő kolleganők megszaporodott terheinek csökkentésére felajánlható lehetőségek nagymértékben függnek attól, hogy a cég működése mit tesz lehetővé. Az egyik interjúalany elmondta, hogy a kereskedelmi tevékenységet folytató cégüknél a kisgyermekes anyukáknak sem tudják felajánlani azt, hogy a hétvégén ne dolgozzanak, mert ezt a nyitva tartás nem teszi lehetővé, egyéb kéréseiket azonban a munkaidő beosztásra vonatkozóan jó eséllyel teljesíteni tudják.
Az interjúkban rendre rákérdeztünk a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségére és szinte kivétel nélkül a negatív diszkrimináció tilalmára vonatkozó gyakorlatról kaptunk információt. A roma személyek foglalkoztatási esélyegyenlőségére vonatkozóan értékelhető információt alig lehet beszerezni amiatt, hogy a munkáltatók (HR-esek) tudatosan nem tartják nyilván a cégnél alkalmazott roma személyeket. Kérdés, hogy nincs vagy nem tudják pontosan, hogy mennyi roma személy dolgozik a cégnél? Ugyanakkor létező, napi gyakorlatban megfigyelhető probléma az, hogy kvalifikált állások betöltésére a roma származású jelentkezők aránya csekély, ami a romák részéről nem minden alap nélküli negatív előítélettől eltekintve elsősorban a statisztikailag is kimutatható alacsony szintű iskolázottságukra vezethető vissza.
A fogyatékos személyek munkavállalási esélyeit alapvetően két tényező korlátozza. Egyrészt fogyatékosságuk jellege. Bizonyos munkakörök betöltése egyes fogyatékosságokkal olyan mértékben nehézkes, hogy gyakorlatilag nincs realitása. Másrészt a munkahelyek akadálymentesítése csak részben vagy egyáltalán nem megoldott, így a fogyatékkal élő személyek alkalmazásának a feltétele –jó kvalitások esetén sem– biztosított. A véletlenül kiválasztott 10 cég közül csak egy számolt be olyan gyakorlatról, hogy egy fogyatékos kollégájukat távmunkában

foglalkoztatják, holott ez az alkalmazási forma sok szempontból „akadály mentesíteni” képes a fogyatékos személyek foglalkoztatását.
A 40 év feletti munkavállalók foglalkoztatási esélyegyenlőségével kapcsolatban sokféle gyakorlatra fény derült. Először is az interjúalanyok többsége 40 év feletti volt, így első lépésben az ő ellenállásukkal és csendes felháborodásukkal szembesültünk amikor arról kezdtük volna kérdezgetni őket, hogy hogyan áll cégüknél a 40 év feletti idősödő munkavállalók munkahelyi esélyegyenlősége. Lévén, hogy vezető beosztásban a 40-es korosztály jelenléte általánosnak tekinthető, kicsit furcsán vette ki magát kérdésünk, amelyben expliciten megfogalmazásra került az, hogy a 40 év felettieket –makrostatisztikai alapokon– hátrányos helyzetűnek tartjuk a munkaerőpiacon. Kérdésünket az első néhány interjú után módosítva tettük fel és arról kezdtünk el érdeklődni, hogy milyen a cégnél alkalmazottak korösszetétele. A válaszokból az derült ki, hogy a kutatásba bevont cégeknél alkalmazottak átlagos életkora a 30-40 év között van, de nagy a szórás attól függően, hogy milyen munkakörökről van szó. Az átlagnál fiatalabb –30 év alatti– munkavállalók látják el azokat a feladatokat, amelyek megoldásához gyorsan változó és naprakész tudásra van szükség (pl. informatika) és amelyek viszonylag nagyfokú készenlétet követelnek meg jó kommunikációs készséggel párosítva (ügyfélkörrel való érintkezés telefonon vagy személyesen). Viszonylag idősebb kollégák alkalmazása a jellemző olyan (pl. banki, pénzügyi) háttérfeladatok ellátásában, amelyek esetén a tapasztalat, a megbízhatóság a mérvadó és azokban a munkakörökben is meghatározó a jelenlétük, amelyek tanácsadói jellegűek, ugyancsak a megbízhatóságuk miatt. Érdekes jelenség figyelhető meg a dinamikusan fejlődő vállaltok munkahelyi hierarchiájának korösszetételében, ahol gyakorlat a 30-as fiatalok vezető beosztásba történő kinevezése. Ezeknél a cégeknél tapasztalat az, hogy a fiatal vezető generációs különbség miatt nem vesz fel nálánál jelentősen idősebb beosztottat, mert a jelentős korkülönbség ebben a felállásban munkakapcsolatuk és munkateljesítményük rovására menne. Ugyancsak érdekes adalék a munkavállalók kor szerinti esélyegyenlőségének vizsgálatához, hogy egyes szakmákban a koronként eltérő normák szerinti szakmai szocializáció a jellemző. Vendéglátás terén tapasztalat az, hogy az idősebb alkalmazottak gyakrabban megkárosítják a munkáltatót, mint a fiatalabbak, akik körében a plusz jövedelemhez való jutás ilyen formája nem szokványos. A szakmai szocializáció különbségeire visszavezetett kor szerinti hátrányos megkülönböztetés a vendéglátásban gyakorlat.
Az interjúkból az derül ki, hogy a pályakezdők foglalkoztatását három tényező segíti, könnyíti meg. Egyrészt a pályakezdők foglalkoztatásának anyagi támogatása pénzügyileg motiválja a vállalkozásokat arra, hogy eltekintsenek a pályakezdők szakmai tapasztalatlanságától, és foglalkoztassák őket. Másrészt azoknál a vállalatoknál, ahol a munkakörök ellátásához szükséges ismeretanyagot nagyrészt belső képzéseken lehet csak elsajátítani, a pályakezdők szakmai tapasztalatlansága nem jelent hátrányt. Harmadrészt azok a vállalatok, amelyek munkaerő kereslete nagyobb, mint az a munkaerő kínálat, amelyből válogatni tudnak, azok a vállalkozások előszeretettel nyitnak a pályakezdők felé is. A pályakezdő fiatalok foglalkoztatását akadályozó másik jelentős tényező a szakmai tapasztalatlanáguk mellett az, hogy gyakran „éretlenek”, kommunikációs készségük, munkabírásuk és motiváltságuk a munkavégzésre nem elegendő. Ezutóbbi hiányosságok nem általánosíthatók, de munkáltatói oldalon jegyzett problémák.
Általánosságban elmondható az, hogy a vállalatok két nagy csoportra oszthatók az szerint, hogy hogyan kezelik a munkahelyi esélyegyenlőség problémáját. A külföldi tulajdonban lévő cégek közül azoknál, amelyeknél központilag jól kidolgozott dokumentumai és direktívái vannak a munkahelyi esélyegyenlőségnek, a napi munkában is több ötletét, gyakorlati alkalmazását találjuk az esélyegyenlőséget növelő intézkedéseknek. Ezeknél a vállalatoknál is elsősorban azok az intézkedések vannak jelen garantáltan, amelyeket magyar jogszabály kötelezővé tesz a munkáltatók számára (gyesről visszatérők kötelező reintegrációja), de gyakrabban fordulnak elő egyéb hasonló szándékú próbálkozások, tervek is. Bár a cégek megmaradnak jobbára a negatív diszkrimináció tilalmánál és pozitív diszkriminációt az előbb említett kötelező reintegráción túl nem gyakorolnak, a munkavállalók különböző élethelyzeteihez könnyebben illeszthető munkarendek gyakorlata elterjedtebb, mint általában. Bizonyos fokú központosított humanizmus jellemzi ezeknek a

cégeknek a működését, természetesen ezekben az esetekben is elsősorban a profitmaximalizálás érdekében. A mintában szereplő egyetlen magyar tulajdonban lévő vállalkozás napi gyakorlata azt mutatja, hogy a magyar jogszabályi kötelezettségeknek megfelelő módon van szem előtt tartva a munkahelyi esélyegyenlőség problémája. A felmerülő problémákat egyedileg mérlegelve oldják meg különösebb előzetesen lefektetett normarendszer nélkül.

A negatív diszkrimináció-mentesség biztosítékai ugyancsak attól függően vannak részletesebben vagy kevésbé részletesen kidolgozva, hogy e téren milyen mintákat ismernek a vállalatok HR-esei. Annál a vállalatnál, amelyiknek az anyaországában kialakult vállalati kultúrája van annak, hogy milyen módon és csatornákon keresztül tudják a munkavállalók eljuttatni esélyegyenlőségi panaszaikat a vezetés felé, annál a vállalatnál Magyarországon is egy a hazai gyakorlatot maga mögött hagyó hatékony megoldás létezik erre.

A munkaerő-felvétel során is, mint általában, a negatív diszkrimináció tilalmának érvényesülésével biztosított az, hogy a teljesítmény, a képességek és kézségek primátusán túl egyéb megkülönböztető tényezők ne érvényesüljenek a meghirdetett állásra jelentkezettek kiválasztásakor. A vállalatok profiljától függ az, hogy munkaerő-felvételkor a jelentkezők közül a pozíció betöltésére alkalmasat, elsősorban szakmai alkalmasság alapján vagy pedig személyiség alapján választják-e ki. Amennyiben a szakmai alkalmasság a mérce, az iskolázottsági követelmények gyakran –nem szándékoltan ugyan, de– lehetetlenné teszik a a romák számára a jelentkezést. Amennyiben a személyiség nyitottsága alapján választják ki a pozíció betöltésére legalkalmasabb személyt, úgy ez a kiválasztási elv a különféle deprivációkra visszavezethető megkeseredettség miatt tartózkodóvá lett, zárt személyiségűeket előnytelen helyzetbe hozzák.

A kutatásba bevont cégeknél a szakmai előmenetelét azoknak támogatják, akik a vállalat üzleti célját várhatóan leghatékonyabb tudják szolgálni és akiknek lojalitásáról meggyőződtek. A szakmai előmenetelnél csakúgy, mint a munkaerő-felvételnél általában a negatív diszkrimináció tilalma érvényesül. Nők javára gyakorolt pozitív diszkriminációról egyetlen interjúalany számolt be.

A munkahelyi esélyegyenlőséget javító intézkedések mögött meghúzódó üzleti motivációként gyakran a diverzitásra törekvés szerepel, ami alatt azt értik a munkáltatók, hogy a cégnél alkalmazottak összetételét úgy kell kialakítani, hogy az leképezze a cég termékeit vásárló kör összetételét. Az így kialakított egyezés segít abban, hogy megismerjék a vásárlói igényeket és kommunikálni tudjanak a vásárlókkal. A diverzitásra való törekvés ugyanakkor csak a vásárlóképes keresletet jelentő fogyasztói kör tagjai iránt gerjeszt munkaerő-keresletet, azoknak a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportoknak a foglalkoztatási problémáját nem orvosolja, amelyek az adott cég üzleti céljait nem szolgálják.