

Családbarát Munkahely pályázatok 2012 és 2018 között

Betekintő

A Családbarát Munkahely programban a nyertes pályázatok száma több mint a duplájára emelkedett, a rendelkezésre álló keretösszeg több mint háromszorosára nőtt a teljes vizsgált időszak folyamán.

A legtöbb nyertes pályázó a magas foglalkoztatási szintnek megfelelően a közép-magyarországi régióból került ki, és nagy számban voltak köztük költségvetési szervek, ami jól mutatja, hogy jelentős az igény a közszférában a családbarát munkahelyi megoldások iránt. A vizsgált időszakban a nyertes pályázati programok közel 160 ezer munkavállalót értek el. A teljes időszakot tekintve a legnagyobb igény a munkahely által biztosított közös családi programokra, a gyermekek – főként a tanítási szünetek idejére megoldott – felügyeletére, illetve a rugalmas munkavégzés lehetőségének megteremtésére mutatkozott.

A pályázatok elemzéséből kitűnik, hogy a családbarátság szemlélete nem csak a nők, azaz az édesanyák számára fontos, hiszen több az olyan vállalkozás, költségvetési szerv is a pályázók, sőt a nyertesek közt, ahol többségében férfiak dolgoznak.

BEVEZETÉS

A családokra, a családbarátságra először az első Orbán-kormány fordított kiemelt figyelmet. 2000-ben hirdették meg a Családbarát Munkahely díjat,¹⁷ amely 2011-ben megújult, és azóta anyagi elismerést is adó pályázatként jelenik meg minden évben. A társadalomnak, a munkaadóknak fel kell ismerniük a családbarátság előnyeit, meg kell tanulniuk odafigyelni a munkavállalók ezzel kapcsolatos igényeire, az ezt alátámasztó,

ösztönző jogszabályi környezetre. A családbarát szemlélet és működés népszerűsítését, terjesztését szolgálja ez a pályázat, amely azt a felismerést erősíti, hogy a munkaadó számára is fontos a munkavállaló magánéleti és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolása, hiszen ez minél sikeresebben valósul meg, annál hatékonyabb munkaerővel lehet dolgozni.¹⁸ Az ebbe a körbe tartozó intézkedéseknek az a fajta rugalmasság adja

¹⁷ Létezik más civil kezdeményezés is, pl. a Három Királyfi, Három Királylány Alapítvány, mely 2013-ban alapította a Családbarát Vállalat díjat (<http://www.haromkiralyfi.hu/csaladbarat-vallalat>). Emellett igyekszik felhívni és a figyelem középpontjába állítani olyan személyeket, akik kiemelkedő tevékenységet végeznek a társadalom lelki egészségéért, támogató közösségek létrejöttéért, a családbarát szemléletért, mások boldogulásáért, a kívánt gyermekek megszületéséért (<http://www.haromkiralyfi.hu/kopp-skrabski-dij-2018>).

¹⁸ Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása. Pályázati felhívás. http://www.emet.gov.hu/felhivasok/csaladbarat_munkahelyek_kialakitasanak_es_fejlesztésenek_tamogatasa2/

az alapját, amely támogatóbb környezetet teremt, ezzel csökkentve a feszültséget, így növelve a munkával, karrierrel való nagyobb elégedettséget. Végeredményben a család és a munka közötti harmóniát próbálják elősegíteni (Nagy és mtsai 2018).¹⁹

A Nemzeti Család – és Szociálpolitikai Intézetet az Emberi Erőforrások Minisztériuma kérte fel arra, hogy a 2012-2014. évi „Családbarát munkahelyek kialakítására és fejlesztésének támogatására” elnevezésű pá-

lyázat nyertes projektjeit elemezze. A Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért a teljes időszakot, 2012-2018. éveket tekintette át, ennek során számba vette a családbarát munkahellyel kapcsolatos kutatási eredményeket, valamint elemezte a Családbarát Munkahely felhívásra beadott pályázatokat, felhasználva a Nemzeti Család – és Szociálpolitikai Intézet által készített korábbi elemzést is.

CSALÁDBARÁTSÁG, CSALÁDBARÁT MUNKAHELY

A családbarát munkahely szükségessége

A család Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrása, ezért a család és munka összeegyeztetése, a munkahelyek családbarát működésének ösztönzése, támogatása kiemelt állami feladat. Ennek megfelelően a 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről már a bevezetőjében kiemeli, hogy az állam segíti a munkavállalás és a családi élet összeegyeztetését, valamint a 15.§ 1. bekezdésében így fogalmaz: Az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést.

A családbarát munkahelyek iránti fokozott érdeklődés részben a nők és a férfiak társadalmi, munkaerőpiaci helyzete javításának szempontjából, részben pedig a demográfiai

helyzetre adott válaszként jelent meg a köztudatban. Az utóbbinak oka, hogy az összehasonlító demográfia vizsgálatok megállapításai szerint ott születik több gyermek, ahol a nőknek a gyermekvállalás mellett nem kell lemondaniuk a szakmai munkájukról, önállóságukról, keresetükről (Kapitány-Spéder 2012). Ahogy Kopp Mária már 2007-ben megfogalmazta: „A nők senki másnak át nem adható hivatása a gyermekek világrahozatala. ... Ezzel párhuzamosan viszont a társadalom érdeke az is, hogy a szakmai jövőjükbe, más szociális feladataik elvégzésébe fektetett energiáik, erőfeszítéseik ne vesszenek kárba. A nők számára kulcskérdés, hogy a tanulásba fektetett erőfeszítéseiket kamatoztassák, ugyanakkor pedig annyi gyermeket szüljenek és neveljenek, amennyit

¹⁹ A környező országokban a 2000-es években (ill. második felében) szintén hangsúlyt kap ez a szemléletmód. Szlovákiában például 2000 óta, Szlovéniában 2007 óta évente átadja a kormány az Év Családbarát Vállalkozása díjat, és elnyerésének a kritériumai között a családoknak nyújtott szolgáltatások is szerepelnek. Csehországban 2012. januárjában egy oktatási törvénymódosítás lépett hatályba, aminek következtében számos vállalat jelezte, hogy olyan munkahelyi napköziket kíván létrehozni, melyek megfelelnek a kötelező higiéniai normáknak és szakmai személyzettel rendelkeznek. Lengyelországban pedig egy 2013-as jogszabály kibővítette azt a listát, mely azokat a cégeket tartalmazta, amelyek kérhetnek állami támogatást kisgyermekellátási férőhelyek fenntartására.

szeretnének.” (Kopp–Skrabski 2007)

A pszichés jól-lét mutatók szoros összefüggést mutatnak a nők esetében a családi és munkahelyi szerepek közti konfliktus mértékével. Több probléma, nehézség esetén alacsonyabb értéket találunk mind az élettél való elégedettség, mind a boldogság szempontjából, ellenben magasabb a depresszió előfordulása és több pszichoszomatikus tünetről számolnak be. (Ádám és mtsai 2008)

A családbarátság, az esélyteremtés lehetőségeként, az iskolázott nők hátrányos meg-

különböztetése csökkentésének módjaként jelenik meg Kopp Máriánál. Ide sorolja a rugalmas munkaidőt, az otthoni távmunkát, és elsősorban a gyermekvállalást támogató munkahelyi környezetet. De a családbarátság a férfiak szempontjából is fontos, mivel a gyermek megléte, illetve az, hogy nehéz élethelyzetben gyermekére számíthat, negyedére csökkenti a 40-69 éves korosztályban a halálozás kockázatát (Kopp és mtsai 2008) - márpedig családbarát munkahelyi környezetben ez könnyebben érhető el.

A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY FOGALMA

Először fontos a családbarát fogalom/jellemző meghatározása. Általában a munka-magánélet összehangolását segítő megoldásokat, illetve az ezt támogató szemléletmódot nevezhetjük családbarátnak. Szűkebb értelemben a családbarát fogalom azt jelenti, hogy a munkáltató figyelembe veszi, ha a munkavállaló családtagokról, így kiskorú gyermekről gondoskodik, és olyan intézkedéseket hoz, amelyek ezt a gondoskodást megkönnyítik. Tágabb értelemben családbarátnak akkor tekinthető egy munkahely, ha olyan körülményeket biztosít, amellyel elősegíti, hogy a szervezetnél dolgozó munkavállalók minél hatékonyabban össze tudják egyeztetni a munkavállalást a családi teendőikkel, a családi, illetve magánéletükkel, és ezzel mind a munkában, mind a családban az életük minél inkább kiteljesedjen (Családbarát munkahely 2018). Ide érthetjük a munkáltatói hozzáállást és azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalót és, ezáltal, annak családját segítik akár mentális, akár anyagi tekintetben, kiemelt hangsúlyt fektetve a munka és család közötti időgazdálkodás során az egyensúly elősegítésére. Egy munkahely tehát annál közelebb áll a „családbarát”

ideális fogalmához, minél több családbarát jellemzővel rendelkezik, minél több olyan intézkedést vezet be, amelyet a szakirodalom – részben külföldi összehasonlítások alapján – a családbarát intézkedésekhez sorol.

A szűkebb értelemben vett családbarát fogalomkörbe az olyan megoldások sorolhatók, amelyek kedvezményezettjei a családok (Fail és mtsai 2015). Ugyanakkor meg kell említeni, hogy mindazok az intézkedések, amelyek csökkentik a munkahelyi stresszt, egyben a munka-család egyensúly fenntartását is elősegítik, így tágabb értelemben szintén családbarátnak tekinthetők.

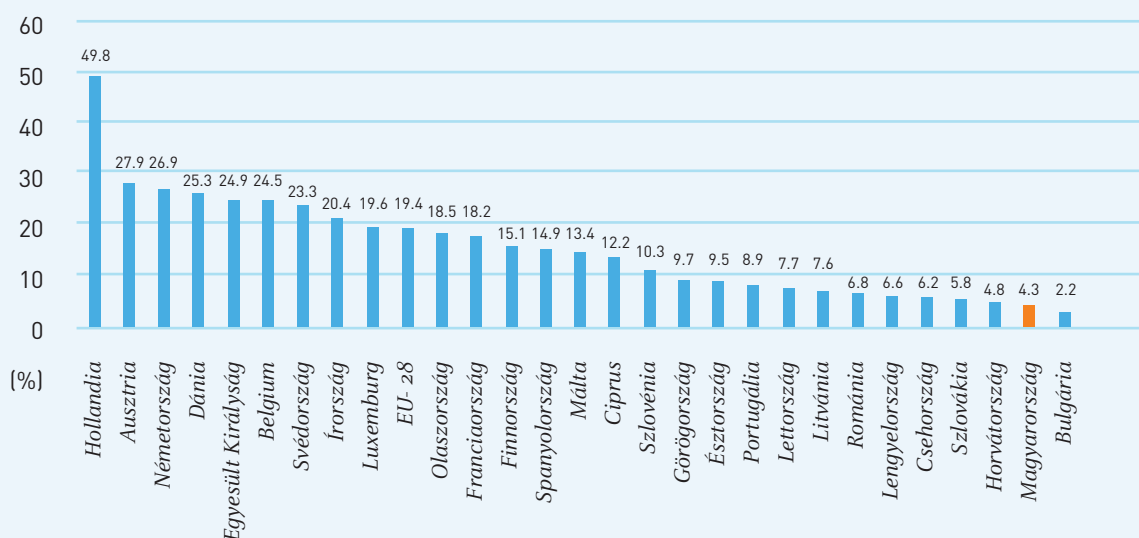
A munka-magánélet összekapcsolásának kihívásait leggyakrabban a kisgyermekes női munkavállalók esetében említik a mindennapokban. Manapság már egyre inkább előtérbe kerül az a szempont is, hogy a célcsoportot tágabban kellene értelmezni, beleértve nemcsak a kisgyermekes anyákat, hanem az apákat, valamint más munkavállalói csoportokat is, mint például a beteg, idős családtagot gondozó alkalmazottakat. Tágabb értelemben tehát minden munkavállaló érintettnek tekinthető.

ATÍPIKUS MUNKAFORMÁK

Egyik módja, hogy a munkaadók segítsék a munka-magánélet összehangolását, hogy rugalmasságot adnak a munkavállalóknak a munkavégzés feltételeinek módosítását illetően. A hazai munkaerőpiac konzervatív-nak mondható abban a tekintetben, hogy a foglalkoztatottak jelentős hányada tipikus munkarend szerint dolgozik. „2013-ban az alkalmazásban álló férfiak 69,3, a nők 74,5%-a dolgozott normál (egyműszakos)

műszakrendben, a többiek pedig különböző atipikus munkarend szerint.” (KSH 2014) Magyarországon az atipikus formában foglalkoztatottak aránya nemzetközi viszonylatban alacsony, az EU 28 tagországa közül csak Bulgáriában volt alacsonyabb 2017-ben, amikor a KSH adatai szerint Magyarországon a 15-64 éves foglalkoztatottak mindössze 4,3%-a dolgozott részmunkaidőben.

1. ábra: A 15–64 éves népesség részmunkaidős foglalkoztatási aránya (%) az EU28 országaiban 2017-ben (KSH)



A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY PÁLYÁZAT EREDMÉNYEINEK ELEMZÉSE

Családbarát munkahely pályázat

A pályázat célja

A pályázat célja olyan családbarát munkahelyek kialakítását és fejlesztését megvalósító programok támogatása, melyek elősegítik a családi, magánéleti és munkahelyi köte-

lezettségek összehangolását. A pályázat támogatni kívánja azokat a családbarát munkahelyi gyakorlatokat és politikákat, a munka és családi élet összehangolását elősegítő

intézkedéseket és fejlesztéseket, melyek hozzájárulnak e cél hatékony megvalósulásához. Apályázatnyertesiejogosulttá válnak a „Családbarát Munkahely” cím használatára is.

A rendelkezésre álló keretösszeg, az igényelhető támogatás összege

A keretösszeg 2011 után évről évre kissé csökkent, 2012-ben 23 000 000 Ft volt, 2013-ban 22 800 000 Ft és 2014-ben 22 700 000 Ft, így 2012 és 2014 között összesen 68 500 000 Ft támogatás szétosztására volt lehetőség a pályázatokat benyújtó szervezetek között. Az ezt követő 4 évben jelentősen megnőtt a megpályázható összeg, 2015-ben 50 000 000 Ft-ot, 2016-ban 40 000 000 Ft-ot, 2017-ben 60 000 000 Ft-ot, 2018-ban pedig 75 000 000 Ft-ot osztottak szét a pályázó cégek között, ami így összesen 225 millió Ft-ot jelentett.

2012 és 2014 között a nagy érdeklődésre való tekintettel és annak érdekében, hogy többen részesülhessenek támogatásból a pályázónként igényelhető vissza nem térítendő támogatás összege kismértékben csökkent, 2012-ben még 2 000 000 Ft volt, 2013-ra ez 1 500 000 Ft-ra csökkent, és ez az összeg

maradt 2014-ben is. Majd a keretösszeg növekedési időszakában 2015 és 2018 között a pályázható összeg is növekedett, és 2018-ban már 5 000 000 Ft-ra pályázhattak a munkahelyek.

A pályázatok elemzése során használt módszertan

A családbarát munkahely pályázatok intézkedéseinek elemzéséhez első körben egy típus-rendszert alakítottunk ki. Ennek felállításánál a pályázati program célkitűzéseit és a vonatkozó szakirodalmat vettük alapul. Minden nyertes pályázat minden megvalósított intézkedését besoroltuk egy-egy típus alá. Egy pályázatban több intézkedés is megvalósításra kerülhetett, ezért az intézkedések száma meghaladja a nyertes pályázatokét. Ezután minden egyes típus alá tartozó intézkedést elemeztünk és összefoglaltunk. Ezzel párhuzamosan a nyertes pályázatok főbb jellemzőit rögzítettük, így egy rövid statisztikai elemzésre is lehetőségünk nyílt, melyben éves összehasonlításban számszerűsítettük a főbb trendeket.

Eredmények

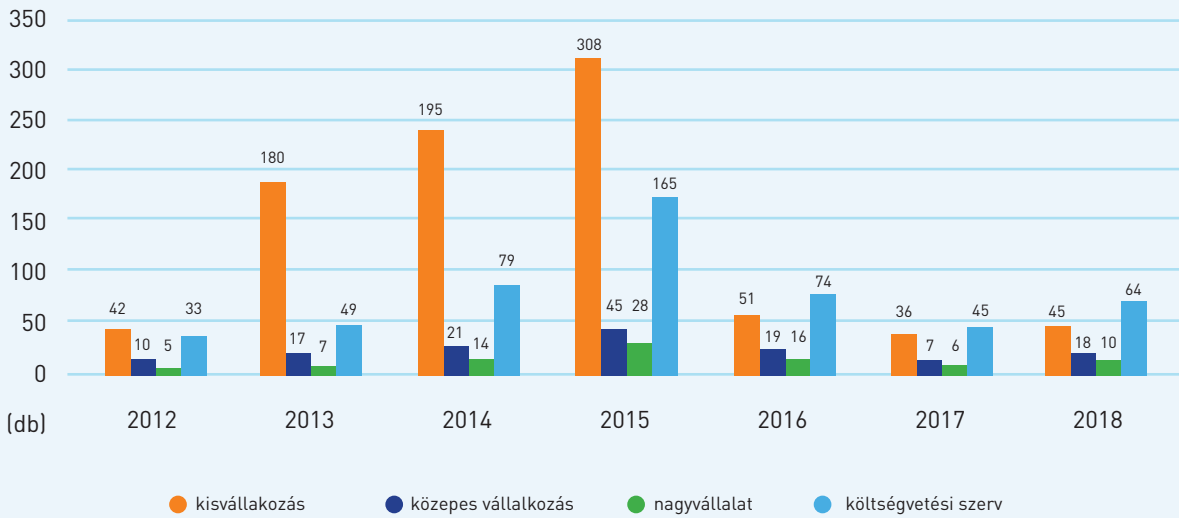
A beadott pályázatok köre

A Családbarát Munkahely pályázatra jelentkezők száma 2015-ig évről évre jelentősen nőtt. 2016-tól mérsékeltebb érdeklődést mutatnak az adatok, ekkor jelentek meg ugyanis azok az

európai uniós pályázatok, amelyek szintén a családbarát munkakörnyezet kialakítását támogatták.

²⁰ GINOP-5.3.2-16 Rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál, TOP-6.2.1-15 Családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztése

2. ábra: A beadott pályázatok száma munkahelytípus szerint (db) (2012-2018)



Mint látható, 2012-2015 között a legnagyobb arányban kisvállalkozások pályáztak, a támogatási igény több mint felét 50 fő alatti foglalkoztatotti létszámmal működő cégek nyújtották be 2016-tól azonban többségbe kerültek a költségvetési szervek az indulók között. A közepes és nagyvállalatok aránya

számtotvő változást nem mutat, 5-13% körül mozgott a vizsgált időszak folyamán. Összeségében 350-nel több kisvállalkozások által benyújtott pályázat érkezett, mint költségvetési szervek által benyújtott. Ez azt is jelenti, hogy az összes beadott pályázat több mint fele kis cégektől érkezett.

1. táblázat: A beadott pályázatok száma és megoszlása munkahelytípus szerint (2012-2018)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		összesen	
	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%
Kisvállalkozás	42	47	180	71	195	63	308	57	51	32	36	38	45	33	857	54
Közepes vállalkozás	10	17	17	7	21	7	45	8	19	12	7	8	18	13	137	9
Nagyvállalat	5	6	7	3	14	5	28	5	16	10	6	6	10	7	86	5
Költségvetési	33	36	49	19	79	25	165	30	74	46	45	48	64	47	509	32
Összesen	90		253		309		546		160		94		137		1589	

Részletebben vizsgáltuk a pályázó költségvetési intézmények típusát is 2012-2018 között. A költségvetési intézmények családbarát hozzáállása mind a nagyszámú közalkalmazott és köztisztviselő, mind a példaadás szempontjából kiemelt jelentőséggel bír. A munkáltatók és munkavállalók családbarát szemléletváltása nem valósítható meg ott, ahol ugyanez a költségvetési intéz-

mények körében sem működik. Az adatok alapján megállapítható, hogy legnagyobb számban önkormányzatok jelentkeztek családbarát intézkedések megvalósítására. A szociális, kulturális, és büntetés végrehajtási intézmények, valamint bíróságok nyújtottak még be jelentős számú pályázatot a családbarát munkakörnyezet kialakítására.

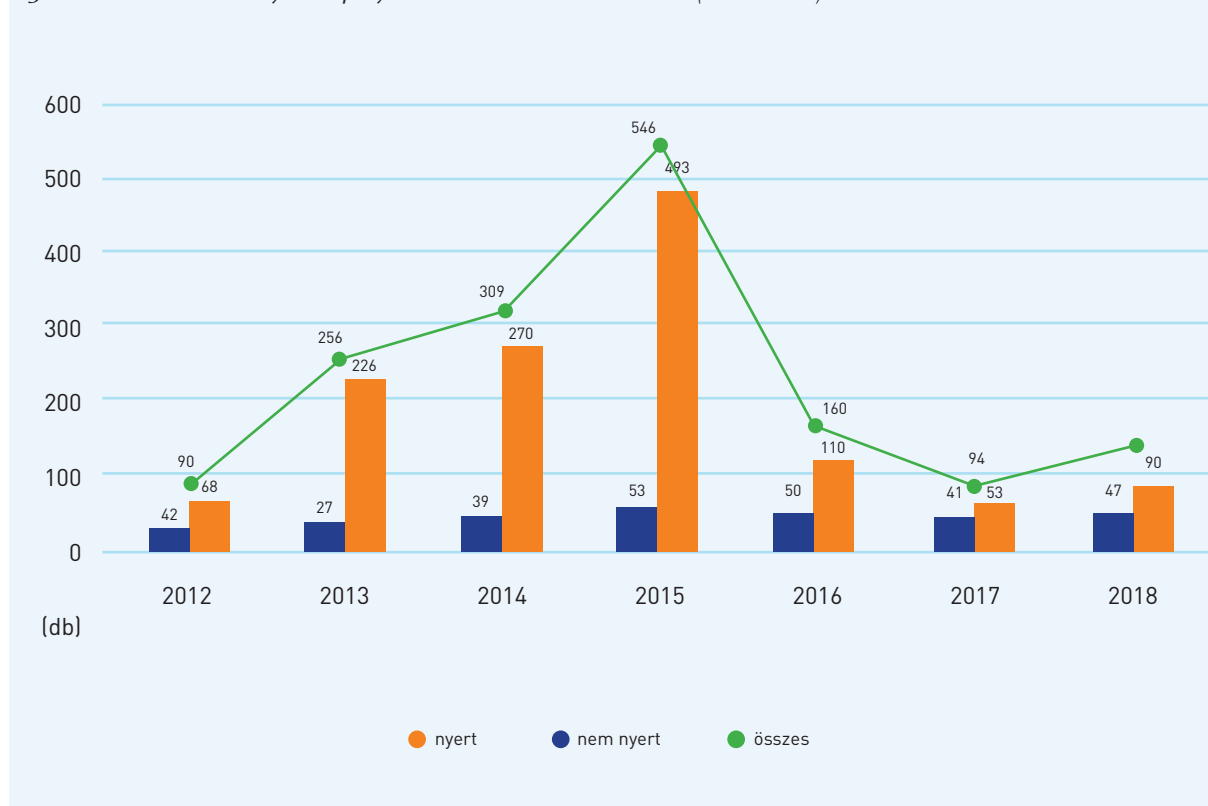
2. táblázat: A pályázó költségvetési intézmények megoszlása (db) (2012-2018)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	össze- sen
Önkormányzat	6	7	27	75	27	16	16	174
Szociális, gyermek- védelmi int.	7	13	21	29	9	4	4	87
Művelődési ház	5	9	7	15	10	4	9	59
BV intézet	2	5	5	11	8	1	3	35
Törvényszék	-	-	-	-	5	5	13	23
Egyetem	2	3	5	4	3	2	4	23
Kórház, egészségügyi int.	3	2	1	5	4	3	3	21
Országos szervek	2	2	3	5	1	2	4	19
Óvoda	-	2	4	7	2	-	2	17
Egyéb	5	3	1	3	2	2	1	17
Rendőrség	-	-	3	5	2	2	3	15
Kormányhivatal	-	3	1	3	1	3	-	11
Iskola	1	-	1	2	-	-	-	4
Tankerületi központ	-	-	-	-	-	2	2	4
Összesen	33	49	79	164	74	46	64	509

A nyertes pályázatok száma, területi eloszlása

Az alábbiakban a nyertes pályázatok néhány fontosabb, statisztikailag összesíthető jellemzőjét mutatjuk be éves összehasonlításban.

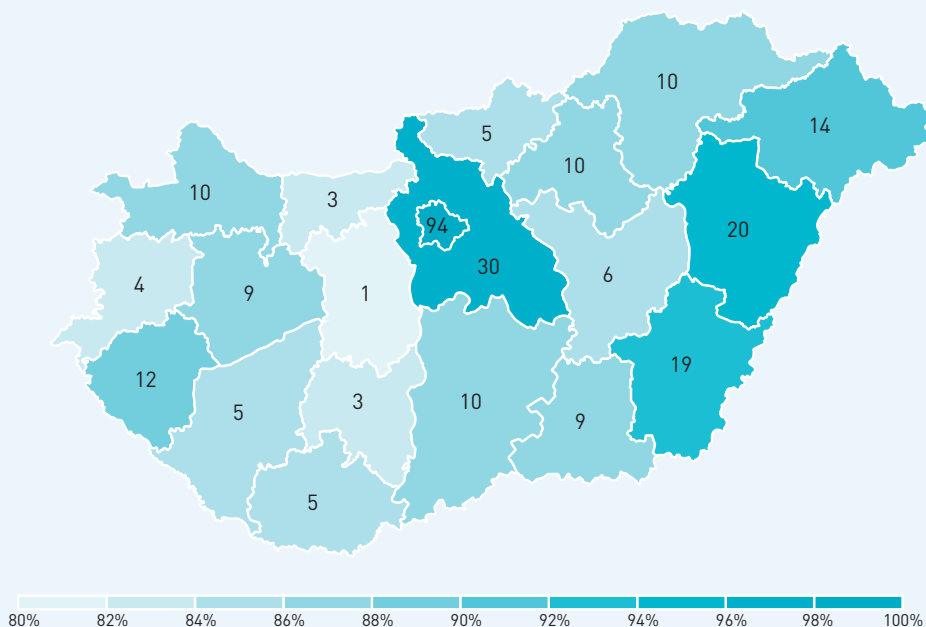
3. ábra: A beadott és nyertes pályázatok számának alakulása (2012-2018)



A nyertes pályázatok száma 2012 és 2018 között a duplájára nőtt. Hét év alatt 279 pályázó nyert a családbarát pályázatok keretében (5. ábra). A legtöbb nyertes 2015-ben volt, majd a pályázók számának csökkenése mellett az egyéb, családbarát intézkedéseket támogató pályázatok (TOP és GINOP) hatására a nyertes pályázók száma is csökkent.

Területi bontás szerint megállapítható, hogy a legtöbb nyertes pályázó budapesti vagy pest megyei székhelyű volt minden évben. A 3. helyen Hajdú-Bihar megyét találjuk 20 nyertes pályázattal. Ugyanakkor Fejér megyéből hét év alatt csak egyetlen nyertes volt. Tolna, Komárom-Esztergom, Vas, Baranya, Jász-Nagykun-Szolnok, Nógrád és Somogy megyékből is csak kevesen nyertek.

1. térkép: A nyertes pályázatok száma megyei bontásban (db) (2012-2018)



A térképen látható, hogy Magyarország keleti és középső részéről több nyertes került ki, mint a nyugati régiókból.

Igényelt és elnyert támogatás

Az igényelt összeg minden évben jelentősen meghaladta a rendelkezésre álló keretet. Ugyanakkor jól látható, hogy 2018-ban az induló időszakhoz képest már több mint háromszoros összeget fordíthattak

a pályázók a családbarát intézkedések megvalósítására. Kiemelkedik a 2015-ös év, amikor a pályázók nagy száma miatt a többletigény több, mint 26-szoros volt.

3. táblázat: Igényelt és megítélt összeg változása (Ft)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Igényelt összeg	40 797 702	35 697 702	55 609 836	1 323 822 465	270 146 108	97 565 119	504 669 543
Megítélt összeg	23 000 000	22 800 000	22 700 000	50 000 000	40 000 000	60 000 000	75 000 000
Többség	1,8	1,6	2,4	26,5	6,8	1,6	6,7

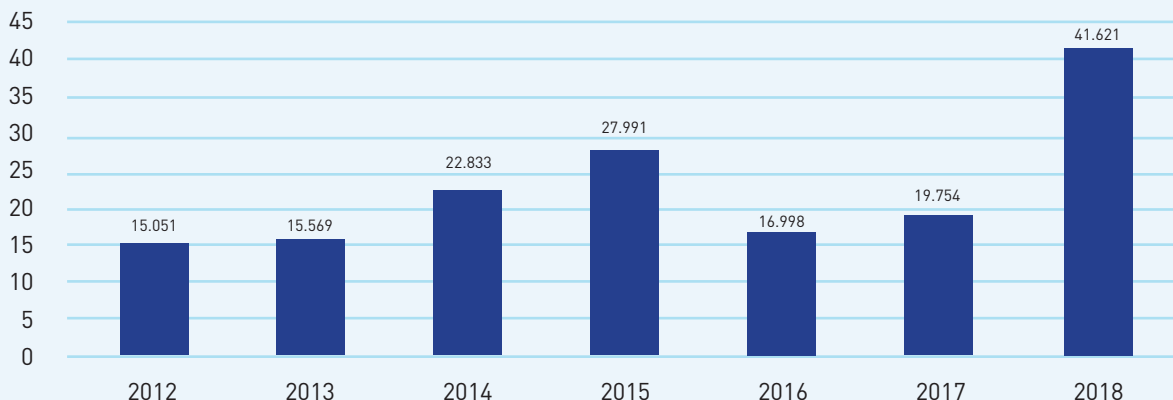
A családbarát intézkedések által érintett munkavállalók a nyertes pályázók esetén

Mivel a pályázati űrlap kitöltése során a vállalatoknak, költségvetési szerveknek a munkavállalói létszámadatokról is nyilatkozniuk kellett, ezért lehetőség nyílt ezek összesítésére is. Hét év alatt potenciálisan csaknem 160 000 munkavállalót értek el a családbarát intézkedések, akiknek több mint a fele női munkavállaló volt.

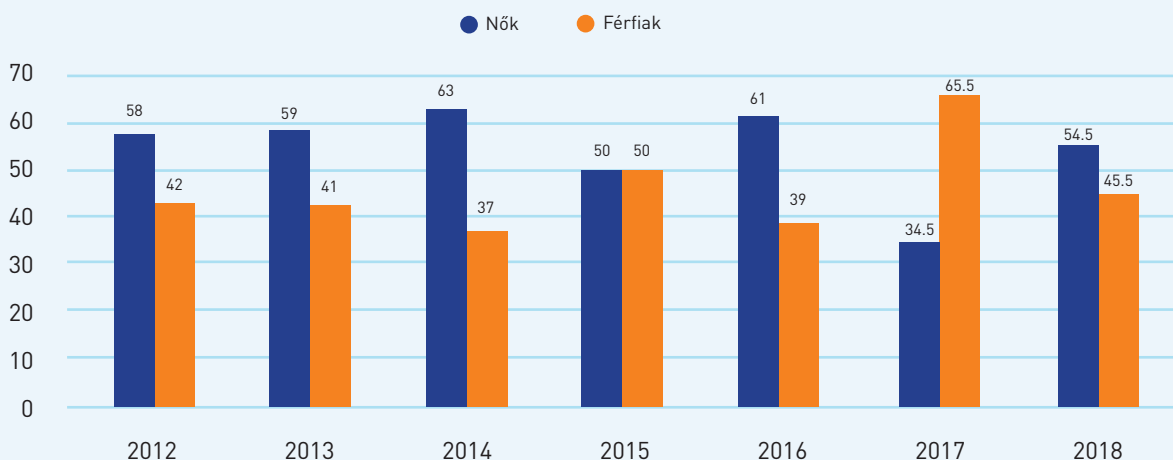
Habár a család-munka összeegyeztetésének nehézségei, és így a családbarát intézkedések is inkább a nőket érintik, az arány azonban nagymértékben függött a nyertes, vagyis

végeredményben a pályázó szervezetektől. 2015-ben egyenlően voltak érintettek a férfiak és a nők, 2017-ben pedig nagyobb arányban, 65,5%-ban a férfiak voltak az intézkedések kedvezményezettjei a nyertes pályázatok esetén. A nemek közti arány eltolódásának oka, hogy 2017-ben nem jelentek meg azok a pályázók – egyetemek, pénzügyi intézmények – akiknél jelentősen több nő dolgozik, míg a nyertesek közt az Országos Mentőszolgálat, illetve egyes informatikai vállalatok jelentős férfi többlettel szerepeltek.

4. ábra: A nyertes pályázatok által potenciálisan elért munkavállalói létszám alakulása (fő)(2012-2018)



5. ábra: Nemek aránya az elért potenciális munkavállalói létszámon belül (%) (2012-2018)



Nyertes pályázatok megoszlása munkahely típusa szerint

A munkahely típusát tekintve a nyertes pályázatok fele költségvetési intézmény volt, és minden vizsgált évben ez a típus szerepel a legnagyobb arányban a nyertesek

között. A kisvállalkozások aránya 20-25% körül mozgott, a közepes és nagyvállalatok egyenként csak a nyertesek tizedét tették ki.

4. táblázat: A nyertes pályázatok megoszlása a munkahely típusa szerint (%) (2012-2018)

Munkahely típusa	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen
kisvállalkozás	18%	26%	23%	25%	24%	22%	19%	23%
közepes vállalkozás	14%	26%	15%	13%	10%	10%	15%	14%
nagyvállalat	23%	18%	8%	11%	10%	10%	15%	12%
költségvetési szerv	45%	30%	54%	51%	56%	58%	51%	51%

Nyertes költségvetési intézmények jellemzői

A nyertes költségvetési intézményeket részletesebben vizsgálva kiderül, hogy többségük önkormányzat, szociális, gyermekvédelmi és kulturális intézmény, ahol

eddig nem volt lehetőség családbarát munkafeltételek és családi programok finanszírozására.

5. táblázat: A nyertes költségvetési intézmények megoszlása (db) (2012-2018)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen
Önkormányzat	2	1	6	8	8	9	5	39
Szociális, gyermekvédelmi int.	2	2	7	5	2	1	2	21
Művelődési ház, múzeum	3	1	2	3	4	2	2	17

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen
Egyetem	1	1	2	2	-	1	4	11
BV intézet	1	1	1	2	3	-	2	10
Kórház, egészségügyi int.	-	-	-	2	2	3	2	9
Rendőrség	-	-	2	1	2	2	1	8
Törvényszék, ítélőtábla	-	-	-	-	1	4	3	8
Országos szervek	1	-	-	1	1	1	3	7
Egyéb	-	1	-	2	2	-	-	5
Kormányhivatal	-	1	1	1	1	1	-	5
Óvoda	-	-	-	-	2	-	-	2
Összesen	10	8	21	27	28	24	24	

Nyertes pályázók által megvalósított családbarát intézkedések

A megvalósított intézkedéseket tekintve érdemes külön áttekinteni a kezdeti és az Európai Unió támogatások megjelenését követő időszakot. Ennek érdekében az alábbiakban külön is ismertetjük a 2012-2014 közötti, majd a 2015-2018 közötti időszakra jellemző eredményeket.

A 2012-2014 között megvalósított 338 intézkedés több mint felét tette ki a következő négy típus: rendezvényszervezés, gyermekek napközbeni felügyeletének megszerve-

zése, atipikus munkaformák kialakítása, illetve a marketing és kommunikáció.

Ugyan az egészségprevenció szigorúan véve nem tartozik a családbarát intézkedések közé, mégis magas számban szerepelt a nyertes pályázatokban (összesen 22 esetben). Alacsony számban jelent meg a nyertes pályázatok intézkedései között a jogsegélyszolgálat, karriertervezés, egyedi problémára nyújtott egyedi megoldás.

6. táblázat: Megvalósított intézkedéstípusok (db) (2012-2014)

Intézkedés típusa	2012	2013	2014	Összesen
rendezvények	14	19	28	61
gyermekek napközbeni felügyelete	14	12	20	46
atipikus munkaform-	9	8	14	31

Intézkedés típusa	2012	2013	2014	Összesen
marketing, kommunikáció	9	12	8	29
egészségprevenció	7	6	9	22
belső szemlélet- formálás	9	2	10	21
képzés	8	5	6	19
kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság alatt	4	4	10	18
besorolhatatlan	2	6	10	18
kismama konzultáció	4	3	4	11
szabadságok ütemezése	2	4	4	10
szociális juttatás	3	4	2	9
férfiak szülői szerepének erősítése	3	1	4	8
nyugdíjasok bevonása	3	1	4	8
egyéb szolgáltatás	3	3	-	6
esélyegyenlőségi felelős	2	-	4	6
idős, beteg gondozása	1	1	3	5
jogsegélyszolgálat	2	1	1	4
karriertervezés	-	2	1	3
egyedi megoldás	-	-	3	3
Összesen	99	94	145	338

A 2015-2018 közötti időszakban összesen megvalósított 612 intézkedés több, mint felét – 60 %-át - tette ki a következő négy intézkedéstípus: rendezvények, gyermekek napközbeni felügyeletének megszervezése, egyéb szolgáltatás, illetve a képzés. Ezek közül az első kettő az előző időszak-

ban is a leggyakoribb intézkedéstípus volt. Ötödik lett az atipikus munkaformák (53 eset) és továbbra is jelentős volt az egészségmegőrzés, szűrés (45 eset). A jogsegélyszolgálat, karriertervezés, valamint idős, beteg gondozása viszont alacsony számban szerepelt az intézkedések között.

7. táblázat: Megvalósított intézkedéstípusok (db) (2015-2018)

Intézkedés típusa	2015	2016	2017	2018	Összesen
rendezvények	36	29	29	37	131
gyermekek napközbeni felügyelete	37	27	22	31	117
egyéb szolgáltatás	25	10	13	17	65
képzés	18	14	14	12	58
atipikus munkaformák	12	11	17	13	53
egészségmegőrzés, szűrés	5	11	17	12	45
szabadságok ütemezése	-	5	13	3	21
szociális juttatás	3	8	7	9	27
kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság alatt	6	2	9	5	22
dokumentum, tanulmány	7	3	6	8	24
nyugdíjasok bevonása	3	3	8	3	17
bérkompenzáció	2	1	9	2	14
férfiak szülői szerepének erősítése	1	2	6	2	11

Intézkedés típusa	2015	2016	2017	2018	Összesen
karriertervezés	1	-	2	-	3
idős, beteg gondozása	-	-	1	2	3
jogsegélyszolgálat	-	-	1	-	1
Összesen	156	126	174	156	612

A teljes időszakot (2012-2018) vizsgálva, vagyis a mindkét időszakban szereplő intézkedéstípusokat számba véve, a szervezetek által megvalósított családbarát intézkedések gyakorisági sorrendjében a rendezvények és a gyermekfelügyelet után az atipikus munkaformák kerültek a harmadik helyre. Ezt követte a képzés és az egyéb szolgáltatások juttatása. Tehát összességében csak a harmadik legfontosabb intézkedés volt a munkaidőnek vagy a munkavégzés helyének rugalmas meghatározása.

ÖSSZEGZÉS

A tanulmány a 2011-ben megújult Családbarát Munkahely pályázat főbb eredményeit mutatja be. A pályázat keretében négy kategóriában, kis-, közepes-, nagyvállalatok és költségvetési szervek tudtak jelentkezni. A rendelkezésre álló keretösszeg több mint háromszorosára nőtt a teljes vizsgált időszak folyamán (2012: 23 millió, 2018: 75 millió forint), a nyertes pályázatok száma több mint a duplájára emelkedett (2012: 22 nyertes, 2018: 47 nyertes).

A legtöbb nyertes pályázó a közép-magyarországi régióból került ki és nagy számban voltak költségvetési szervek. A pályázatok intézkedései kezdetben évi 15.000 dolgozót, a legutolsó évben azonban már több mint

8. táblázat: Megvalósított intézkedéstípusok (db) (2015-2018)

Intézkedés típusa	Összesen
rendezvények	192
gyermekek napközbeni felügyelete	163
atipikus munkaformák	84
képzés	77
egyéb szolgáltatás	71
egészségmegőrzés, szűrés	67
kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság alatt	40
szociális juttatás	36
szabadságok ütemezése	31
nyugdíjasok bevonása	25
férfiak szülői szerepének erősítése	19
idős, beteg gondozása	8
karriertervezés	6
jogsegélyszolgálat	5

40.000 dolgozót értek el. A vizsgált időszakban a nyertes pályázati programok több, mint 160 ezer munkavállalót értek el.

A legnépszerűbb intézkedések a két vizsgált időszakban csekély eltérést mutatnak.

A teljes időszakot tekintve főleg családi rendezvények, gyermekek napközbeni (iskolai szünetekre eső) felügyeletének biztosítása volt a leggyakoribb, 2012-2014 között ehhez elsősorban az atipikus munkaformák kialakítása, illetve marketing és kommunikáció kapcsolódtak, míg 2015-2018 között az egyéb szolgáltatás és képzés típusú intézkedések. A fentiek alapján látszik, hogy a legnagyobb igény a munkahely által biztosított családi programokra, a gyermekek - főként a tanítási szünetek idejére megoldott – felügyeletére, illetve a rugalmas munkavégzés lehetőségének megteremtésére mutatkozott.

A Családbarát Munkahely pályázatok elemzése során látható, hogy a családbarát fogalma teret hódít Magyarországon, egyre több vállalat és költségvetési szerv érdeklődik a megvalósítás lehetőségei iránt. A leggyakoribb intézkedésekből leszűrhető, melyek azok a területek, ahol a munkavállalók leginkább igénylik a támogatást, vagyis a szülők/gyermekek által közösen látogatható programok,

a gyermekek napközbeni felügyelete, az atipikus munkaformák megvalósítása – ezek a területek, ahol egy munkaadó a legtöbbet teheti azért, hogy az alkalmazottak számára valóság legyen a munka és a család összeegyeztetése.

Fontos eredménye a pályázatoknak, hogy kitűnik, a családbarát nem csak a nők, azaz az édesanyák számára fontos, több az olyan vállalkozás, költségvetési szerv is a pályázók, sőt a nyertesek közt, ahol többségében férfiak dolgoznak. Ez nagyon fontos szemléletváltást jelez, és lehetővé teszi az otthoni feladatok valódi megosztását a szülők között.

Különösen kiemelendő az atipikus munkavállalás lehetőségeinek terjedése, amelyhez a jogi keretek (Munka Törvénykönyve 2012, Munkahelyvédelmi Akció 2013) adottak, így van lehetőség a családbarát, rugalmas, így a részmunkaidős foglalkoztatás megvalósításához.

Felhasznált irodalom

Ádám Sz., Györffy Zs., László K. (2008). *A családi és munkahelyi szerepek közötti konfliktus és a pszichés jól-lét mutatók kapcsolata*. In: Kopp Mária (2008). Magyar Lelkiállapot 2008. Budapest: Semmelweis Kiadó

CSBO. (2017). *Családbarát fordulat 2010-2018*. Budapest: Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.

Fail Á., Gyarmati A., Haraszi A., Lisznai B., Papházi T. (2014). *Családbarát Munkahely pályázatok elemzése (2012-2014)*. In: Kapocs 14. évf. 1. sz. 2015: 61.

Kapitány B., Spéder Zs. (2012). *Gyermekvállalás*. In: Demográfiai Portré 2012. Budapest: KSH NKI.

Kopp M., Györffy Zs., Ádám Sz. (2008). *Az iskolázott nők hátrányos megkülönböztetése, az esélyerősítés lehetőségei*. In: Kopp Mária: Magyar Lelkiállapot 2008. Budapest: Semmelweis Kiadó.

Kopp M., Skrabski Á. (2007). *Női szerepek a mai magyar társadalomban*, <https://vigilia.hu/regihonlap/2007/7/kopp.htm>
KSH (2014): *Munkaidő, munkaidő-kiesés, műszakrend*. Statisztikai Tükör 2014/69