

Az esélyegyenlőség és a családbarát munkahelyek elmélete és gyakorlata a felsőoktatásban



Értelmiségi
Szakszervezeti
Tömörülés

Munkaanyag

Dorogi Péter, Horváth Balázs, Kamuti Hajnalka,
Sebők András, Herczegh Mária

**Az esélyegyenlőség és a családbarát
munkahelyek elmélete és gyakorlata
a felsőoktatásban**

MUNKAANYAG

**Az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés,
az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés
Ifjúsági tagozatának
és a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete
Ifjúsági tagozatának
országos programja**

Budapest 2014

Mottó:

„A gyermekvállalás minden nehézsége mellett is meglévő boldogságérzet, a család és a jó párkapcsolat a lelki-fizikai egészség megőrzésének egyik legfontosabb – a társadalom jobbitásának pedig legfőbb eszköze.”

Kiadó:

Dr. Kuti László

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)

A borítót tervezte:

Dorogi Péter, Sebők András

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)

1146 Budapest, Thököly út 58-60.

E-mail: eszt@eszt.hu

Tel/Fax: (1) 473-14-29

Tartalomjegyzék

Elméleti összefoglaló	5
<i>Dorogi Péter; Sebők András</i> A magyar ifjúság helyzete.....	7
<i>Dési György</i> Családpolitika	25
<i>Kamuti Hajnalka</i> A sokszínű, családbarát és befogadó felsőoktatásért	34
<i>Dr Dabasi Halász Zsuzsanna, Matiscsákné dr. Lizák Marianna</i> Fiala nő, anyák az akadémiai szférában, gondolatok az esélyegyenlőségről és a családbarát munkahelyekről a felsőoktatásban.....	59
Gyakorlati kézikönyv	67
1.Miért jó ez az Intézményemnek?	69
2.Elköteleződés a Sokszínű, családbarát és befogadó gondolkodásmód mellett, infokommunikációs felület l étrehozása.	74
3. Hol tart most az Intézményem? Helyzetfelmérés (milyen meglévő kritérium pillérek vannak és milyeneket kell létrehozni, A szolgáltatások átalakítása vagy megteremtése.....	75
Önvizsgáló szempontok.....	75

4. Megvan a szándék, de hogyan haladjunk tovább?.....	78
5. Megvalósítás folyamata Szervezettség, tudatosság, egységes arculat, külső-belső kommunikáció.....	82
Konkrét gyakorlatok, sikertörténetek.....	82
6.Folyamatos munka-család audit, fejlődési lehetőségek.....	96
Miért jó ez nekem?.....	67
Az audit lépései.....	101
7. Pályázati lehetőségek, bírálati szempontok, észrevételek és jó gyakorlatok	103
<i>Horváth Balázs</i>	
„Díszek” migrációja az érdekvédelemben - jogalkotás és praxis	109

Elméleti összefoglaló

Dorogi Péter; Sebők András
A magyar ifjúság helyzete

Napjainkban egyre többet hallani azt, a magyar fiatal így, a magyar fiatal úgy... egyesek szerint hatalmas méreteket öntött a kivándorlás, mások szerint nincs probléma, csak felfedezik a világot, de vannak olyanok is, akik egyszerűen tagadják azt, hogy a magyar ifjúság valóban elhagyná szülőhazáját.

Hogy mi a valóság, annak kiderítése korántsem egyszerű feladat. 2012 végére a Kutatópont kft. készített egy átfogónak nevezhető tanulmányt (A Magyar Ifjúság 2012 kutatás), melyben megpróbálnak ezekre s az ehhez hasonló kérdésekre választ találni. Noha számos kutatás forog közkézen, a megfelelő kiválasztása nem egyszerű feladat, pláne nem, ha módszertani szempontból kell eldönteni, melyik a legmegfelelőbb az adott célra. A fent említett kft ezért (hosszas tanulmányozás után) az adott korcsoportra megfelelő, szakma által elvárt követelményeket teljesítő többlépcsős módszert választott, 8000 fős mintacsoporton.

A mintacsoport demográfiai adatai:

- 51% (4086) férfi
- 49% (3914) nő

Életkor:

- o 15-19: 31 %
- o 20-24: 34 %
- o 25-29: 35 %

Végzettségüket tekintve a megoszlás:

legfeljebb 8 általános:	33 %
érettségi:	42 %
szakmunkás végzettség:	27 %
diploma:	8 %

Még egy érdekes statisztikai adatot említenék meg, mely az anyagi helyzetre vonatkozik. a megkérdezettek (családjuk/saját anyagi helyzetére való tekintettel) az alábbi százalékos eloszlást mutatják:

Gondok nélkül élők:	488 fő (7%)
Beosztással kijövő:	2599 (35%)
Épp, hogy kijövő:	2768 (38%)
Hónapról-hónapra gondokkal küzdő:	1208 (16%)
Nélkülözések közt élő:	318 (4%)

Nem nehéz belátni, hogy a fiatalok jelentős része (20%) anyagi gondokkal küszködik, túlnyomó része (73%) épp, hogy be tudja osztani a jövedelmét, s csak elenyésző (7%) az a réteg, akik tényleg kedvükre választhatnak például a képzések vagy kikapcsolódások között. Ez az életérzésre is kihatással van, s érdemes észben tartani: ahol létbizonytalanság van, ott az ember egy idő után másra vágynak. Az elmúlt években tapasztalható kivándorlási kedv részben vagy egészben magyarázható ezzel. Annyi bizonyos - az egyik fontos összetevője ez a mozgatórugóknak.

A tanulmány természetesen megemlíti, hogy ez szubjektív érzet. A statisztikák összeállítói gyakran elfelejtik, hogy a főre lebontott jövedelmek nem takarják pontosan azt, amit az egyes individuumok éreznek, emiatt nagy eltérések lehetnek a tényleges jövedelem, és az egyén vagyoni érzete között.

Még egy területet vizsgáltak: a minta területi eloszlását. Itt megjegyezném, országos régiókra lebontva tökéletes heterogenitást mutat az eredmény, ezzel részletesebben nem is foglalkoznék. Sokkal érdekesebb az a kérdés, amit feszeget: a család kérdésköre.

Családalapítás

A magyar fiatalok (a felmérés szerint) még nem vetették el a családalapítás gondolatát. A gondolkodás nagyjából az európai átlagnak megfelelő, számokban kifejezve: növekszik az egyedülállók aránya (12 év alatt 69-ről 72%), s csökken a házasságban élők száma (22-ről 10%). A fő különbséget azonban az jelenti, hogy a házassági szándék jelenleg 63% körül van, s csak 8% utasítja el kategorikusan a gondolatot is. A nők kicsivel nagyobb (68%) arányban vállalkoznának az életre szóló kalandra, mint a férfiak (59%). Ez megfelel a nyugati trendeknek - de akkor miért csökken a házasságok száma mégis?

A fiatalok érzékenyek a változásra. Egy fiatalra hatalmas nyomás nehezedik: pályát választ, tanul, munkatapasztalatot próbál szerezni, esetleg munkába is áll (zsebpénz, tandíj, vagy családi okok miatt), s mindeközben párkapcsolatot próbál építeni. Miközben a munka világa pulzál, folyamatosan változó kihívásokat állít a delikvens elé, addig a fiatalnak a választása (főleg tanulmányokban) már meghatároz egy utat. S ha az adott régióban megváltoznak a feltételek, vagy ő is változik, vagy kénytelen költözni. utóbbi esetben a párkapcsolata megsínyli a változást, előbbi esetben se könnyű az együttélés valakivel. Jellemzően egy huszonevesnek több tönkrement kapcsolata volt már, szemben a nyugat európai trendekkel, ahol egészen fiatalon (18-22 évesen) házasodnak sokan. Magyarországon ebben az életkorban még aktív tanuló vagy pályakezdő az ember, se anyagi, se szellemi kapacitása nincs arra, hogy családtervezésbe fogjon.

A csökkenő trendek a házasságkötésben azt mutatják, a fiatalok nem mernek életre szóló elköteleződést vállalni, bizonytalannak érzik a jövőjüket. Nagyon bátor az, aki ingoványra építkezik.

A felmérés szerint a válaszadók 15%-nak már van gyermeke.

Átlagosan 21.5 éves korukban vállaltak gyermeket, de ami érdekesebb: a gyermekkel nem rendelkezőket megkérdezték, mikorra tervezik első gyermeküket. A válasz: 29 éves korukra. Megehetősen sok, sőt, ijesztően sok... ez is azt mutatja, hosszú éveket terveznek az anyagi háttérre, karrierépítésre fordítani (a legtöbbet hangoztatott indok, miért nem szeretnének gyermeket, sorban: anyagi okok miatt, túl fiatal hozzá, karrierépítés miatt, lakáskörülmények).

Érdekes, hogy a fiatalok túlnyomó része (79%) határozottan úgy érzi, a gyermek(ek) megléte növeli a boldogságérzetet, több, mint 50% szerint növeli a szexuális kapcsolatok minőségét, és a barátokkal való szociális kapcsolatra is kedvező hatással van. Tehát az okok egyértelműen anyagi/karrier tényezőkre vezethetők vissza.

Felmerül a kérdés, mit lehetne tenni, hogy fellendüljön a családtervezés a fiatalok körében? Nem kedvezményeket kell bevezetni, hanem stabil jövőképet nyújtani az ifjúságnak. A kedv, szándék megvan, csak a körülmények eltántorítják a fiatal párokat (gyakran szét is zúzzák - ezen sorok írójának volt szerencsétlensége tapasztalni, milyen érzés másik városban, vagy országban élni szeretteinktől), akik lemondanak a közös jövő tervezéséről. A szociális (család)politika egyértelműen hosszú távú stabilitást kell, hogy célozzon, mert a magyar fiatal elég értelmes ahhoz, hogy belássa: adókedvezménnyel nem sokra megy, ha nincs munkája, vagy nem tud a szeretteivel lenni. Mint később látni fogjuk, a munkavállalásban, tanulásban is visszaköszönt ez a bizonytalanság.

Oktatás

Magyarországon a megkérdezett fiatalok 43%-a vesz részt valamilyen oktatási formában (a kérdőív nem terjed ki az esetleges munkahelyi tanfolyamokra vagy az önképzésre). Az elmúlt évekhez képest (2000: 34%, 2008: 46%), melyek emel-

kedő tendenciát mutattak, ez megtorpanásként érzékelhető. Trendről beszélni egyenlőre nem lenne szerencsés, de annyi bizonyos, hogy az oktatási rendszer átalakítása hatással van a tanulmányokra, s ha nem is tartósan változtatta meg a tanulási kedvet, egy átmeneti (vagy tartós) visszaesést generálhatott változásoktól való (klasszikusan kelet-európai) félelem.

Az életkori kategóriákba való betekintés már jóval inkább árnyalja a képet. Ha ezeket alaposabban megnézzük:

Életkori csoport	2000	2004	2008	2012
15-19	81%	81%	88%	88%
20-24	24%	38%	40%	38%
25-29	4%	12%	13%	9%

Kiderült, hogy a 19 év alattiak döntő hányada részt vesz a közoktatásban (nem szabad elfelejteni, az iskolakötelezettség 18 év volt, csak az idei évtől változott meg 16 évre, a kutatás idején ez még nem befolyásolta az eredményt). Az ezt követő korosztály (20-24) kevesebb, mint fele, 25 év felett pedig csak mintegy 10%. Az évek előre haladtával tehát csökken a hajlandóság a fiatalokban a saját maguk továbbképzésére, illetve elvégezve a képzéseket kikerülnek a munkaerőpiacra. Miközben a 2000-2008-as időszakban folyamatosan nőtt a képzésben részt vevő fiatalok aránya, addig 2012-re ez a tendencia megtorpanni látszik. A 15-19 éves korosztályban nem történt változás, míg a 20-29 évesek közt szignifikáns, 5%-os csökkenés tapasztalható (a minta nagyságát figyelembe véve ez 8000 megkérdezett esetén 400 fő!).

A tanulmány érdekessége, hogy az apa iskolai végzettsége még mindig nagyban befolyásolja a gyermek végzettségét. Ahol a szülőnek diplomás végzettsége van, ott legalább 73%-a a fiataloknak legalább érettségivel rendelkezik. Ahol a szülő is-

kolai végzettsége legfeljebb 8 általános, ott a gyermekek körében legfeljebb a szakmunkás végzettség dominál (83% esetében az ilyen szülők gyermekei közül). Valószínűsíthetően az anyagi körülmények, a maguk előtt látott példa, s a motiváció hiánya okolható ezért a jelenségért.

Mindenképpen fontos lenne a képzést erősíteni, hiszen egyrészt a nyelvtudással, képzettséggel rendelkező munkaerő vonzza a befektetéseket, s segíti a meglévőket, másrészt a családpolitika is hatékonyan támogatható a képzettségre épített hosszú távú stratégiákkal. Amit fontosnak tartok kiemelni: a tankötelezettség leszállítása nem biztos, hogy szerencsés lépés volt: egy gimnáziumi képzésben részt vevő fiatal, ha 16 évesen kikerül, munkába kell, hogy álljon. 18 évesen már elegendő időt töltött el a képzésben ahhoz, hogy megpróbálja a befejezését, s érettségivel, szakmunkás végzettséggel jóval szélesebb rétegben férhet hozzá potenciális munkahelyekhez (a későbbi továbbképzéshez szükséges alapokról nem is beszélve). Ezt a koncepciót tehát újragondolásra érdemesnek tartom.

Továbbtanulás

Napjainkban az egyik legkedveltebb téma - hallani jót is, rosszat is ezzel kapcsolatban. Mindenkinek vannak ötletei, elképzelései, az aktuális átalakításokat hol ostorozzák, hol méltatják. Nézzük a számok tükrében, hogy vélekedik az „egyszerű deák” erről a kérdéstről.

Az első, legszembeötlőbb dolog, ami sokaknak ismerős lehet: a fiatalok továbbtanulási kedve szoros összefüggésben van az elvégzett tanulmányokkal. Míg a 8 általánost (vagy kevesebbet) végzetek kevesebb, mint fele szeretne a jövőben képzésben részt venni, addig ez a szám fokozatosan csökken, s a diplomásoknál vesz újabb fordulatot, s emelkedik 31% körültre. A továbbtanulni vágyók mintegy 61%-a a jobban fizető állás reményében törekszik a jobb végzettség elérésére, s harmaduk

(31%) válaszolta azt, hogy felsőfokú képzettség nélkül nincs esély a normális életre - ez a magas arány mindenesetre aggasztó, ha belegondolunk, hogy háromból egy fiatal szerint csak diplomával lehet érvényesülni.

Nyelvtudást tekintve nem rossz az összkép: a megkérdezettek 59%-a beszél valamilyen nyelvet. A szakmunkás végzettséggel rendelkezők 27%-a, míg a diplomások 95%-a elsajátított valamilyen idegen nyelvet. A legjellemzőbb az angol (80% a nyelvtudással rendelkezők közt), de a német is népszerű (45%).

A fentiek is jól szemléltetik, hogy a fiatalokban nagy potenciálok rejtőznek. A nyelvtudás, a tanulási készség adottak, s elsősorban a szülők és a környezet nyomására folytatják tanulmányaikat vagy próbálnak munkába állni.

Munkavállalás

A megkérdezettek 42%-a a tanulást tekinti fő foglalkozásnak, míg 39%-a valamilyen (bejelentett vagy nem bejelentett) munkát végez fő tevékenységként. Ennek a 39%-nak 89%-a alkalmazott, s csak 4%-a önálló vállalkozó - nem igazán beszélhetünk széles rétegről kik szerencsét próbálnának saját vállalkozással.

A megkérdezettek 59%-nak már volt olyan munkája, melyért valamilyen fizetést kapott (a tanulmány megemlíti, hogy a megelőző évek kutatásaiban 69% volt ez az arány, tehát szignifikáns visszaesés tapasztalható).

Nagy meglepetése a tanulmánynak, hogy átalakulni látszik egy nagyon erősnek hitt tendencia: az eddigi években a fiatalok jellemzően szűkebb (közeli rokon, család) ismerősi rétegüktől kértek segítséget, esetleg távolabbi ismerősöktől, barátoktól. Mára azonban ez az arány leesett 35% alá, s csak minden negyedik fiatal kér segítséget barátaitól. A többség azonban egyedül, vagy valamilyen közvetítőn keresztül próbálkozik.

A munkát vállaló réteg közül 79%-nak már volt legalább 3 hónapig tartó munkája, s a fiatalok 50%-a szünetidőben, 26%-a tanulás mellett is vállal valamilyen munkát. Ez megfelel a korábbi magyarországi trendeknek, viszont aggasztó az elhelyezkedés lehetősége: míg 2009 előtt (gazdasági válságot megelőző időszak) a fiatalok 61%-a 3 hónapon belül talált állást, addig mára ez 56%-ra tehető, s sajnos csökkenő a tendencia. Iskolázottságtól függően hosszabb-rövidebb lehet az eltelt idő, de jellemzően 5,3 hónap míg valaki munkát talál.

Ha az adatok mögé nézünk, ez a szám már korántsem ennyire biztató. Átlagosan a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezőknek megközelítőleg 12 hónapig tart míg el tudnak helyezkedni, ugyanez az érték a szakmunkás végzettséggel rendelkezők közt már „csak” 5,9 hónap, az érettségizettek már kedvezőbb helyzetben vannak: nekik csak 5,4 hónapot kell várniuk átlagosan. Végül a „nyertesek” a diplomások: röpké 4,8 hónap s el is kezdhetik a munkát. Ez a tendencia az előző évekhez képest romló irányt mutat, ami az európai helyzetet figyelembe véve nem meglepő. Mégis, egy fiatal számára nem vigasztaló ha trendekkel jövünk, neki a megélhetése, az anyagi biztonság, a kezdéshez szükséges anyagiak előteremtése a fontos. Így ezek az adatok alátámasztják, miért csökken a családalapítási hajlandóság.

A kutatás megállapította., hogy a magasabb végzettséghez kötődő munkahelyek sokkal nagyobb biztonságérzetet adnak, mint az alacsonyabbak. A megkérdezettek közel negyede volt már munkanélküli, legkevesebb arányban ismét a magas végzettségűek dicsekedhetnek. S hogy miért szűnt meg a legutóbbi munkahely?

Változatos okai vannak, legtöbbször:

visszament tanulni (23%)

lejárt a szerződése (19%)

gyermeket vállalt (14%)

felmondtak neki (12%)

Mint ebből is látható, a folyamatos fluktuáció igen kedvezőtlen hatással van a fiatalokra. Jellemző a túljelentkezés egy munkakörre, s kedvezőtlen körülmények esetén (mely hátráltatja a teljes értékű munka végzésében, például: betegség, gyermek születése, stb) a munkáltatók könnyebben megválnak a tapasztalatlan, olcsó, s könnyen pótolható munkaerőtől.

A feketemunka tekintetében igen kedvező a helyzet: csupán a megkérdezettek egyharmada találkozott a gyakorlatban feketemunkával, a többiek még nem éltek át zsebbe való fizetést. A szigorodó ellenőrzések figyelembe vételével ez érthető, s mindenképpen értékelendő jelenség.

Összegezve: Magyarországon jelenleg a fiatalok kilátása nem túl kecsegtető. Saját bevallásuk szerint a munkavállalásra nem túl nagy esélyük van, s az alacsonyabb végzettségűek körében ez az arány nagyobb (szintúgy a feketemunkával való találkozás). Kellemetlen, hogy a diplomások is erről számolnak be (habár kisebb mértékben), ami azt mutatja, a lehetőségek szűkülnek a munkaerő-piacon, s ez minden végzettségi kategóriában megmutatkozik. Ez komoly gondokat okozhat, mint az a következő fejezetben kifejtésre kerül.

2011 végén több EU ország is megnyitotta a kapuit a magyar munkavállalók előtt. Ez azt jelenti, jóval könnyebb legálisan munkát vállalni külföldön. Mégis, az az arány, ami a felmérésben jelentkezik, túl magas: a magyar fiatalok 49%-a, tehát fele tervezi hogy valamikor munkát vállal külföldön. A külföldön tanulni vágyók aránya átlagosan 10%, a 15-19 éves

korosztályban ez eléri a 14%-ot (hiszen elsősorban ők vannak a tanulmányaik elején-közepén).

A legnépszerűbb országoknak a már-már klasszikusnak számító hármas: Anglia, Németország, Ausztria bizonyult. Csak a megkérdezettek 27%-a nyilatkozott úgy, minden körülmények közt Magyarországon képzelel el a jövőjét.

Az okok közt elsősorban a jobb megélhetés dominál. Közel 66%-a a megkérdezetteknek ezt jelölte meg mint egyik fontos indok, tehát az abszolút többségnél megjelenik ez az érv. A nyelvtanulás, a tapasztalatszerzés, a karrier csak 20-20%-nál játszik közre az összes válaszadók közt. Ezek alapján kijelenthető, elsősorban a rossz anyagi körülmények, a kilátástalan jövőkép a mozgatórugó, nem pedig a tapasztalatszerzés (habár utóbbi is szerepet játszik).

A visszatartó erő közt a fiatalok családdhoz való ragaszkodását emeli ki a tanulmány. Ha a családtagjaik az országban tartózkodnak, az ifjú nem szívesen hagyja hátra őket. Ha pedig legalább egy családtagja külföldön él vagy dolgozik, az nagyban növeli a migrációra való hajlandóságot. A tapasztalatlanság vagy a nehézkes ügyintézés nem jelenik meg visszatartóként, s a megkérdezettek 36%-a akkor se maradna, ha Magyarországon megfelelőek lennének az életkörülmények. Ez arra utalhat: a probléma nem új keletű, s az utóbbi évek csak felgyorsították, lökést adtak a meglévő jelenségeknek. Átfogó ifjúságpolitikára lenne szükség, hosszú, ciklusokon átívelő megoldásokkal, hogy a kedvezőtlen életérzést s tendenciákat meg lehessen fordítani.

Szabadidő

A megkérdezett fiatalok 8%-ának semmilyen szabadideje sincs, további 4% pedig a hétvégéit is kötelező teendőivel tölti. Ha utánaszámolunk, hogy 1% megközelítőleg 80 ember, ezek óriási tömegeket jelentenek. Egy átlagos fiatal jelenleg (a fel-

mérés adatai szerint) olyan 3,5 óra szabadidővel rendelkezik naponta.

Jellemzően ezt az időt (a saját bevallásuk szerint) otthon vagy barátok körében töltik el szívesen. Jóval kisebb arányban, de szóba kerültek a rokonok, a természetben való kikapcsolódás is, a többi szórakozási formát kevesebb, mint 5% említette meg. A hétköznapi s hétvégék felhasználása meglehetősen hasonló arányokat mutat, ezek a preferenciák nem változnak ezen időszakokban sem.

Nem meglepő módon az első helyre a szabadidős elfoglaltságokban a számítógépezést tették. A tévénézés, barátokkal való kikapcsolódás szintén magasán rangsorolt (a megkérdezettek fele megemlítette ezt a három időtöltést). A zenehallgatást, olvasást, sportolást már csak negyedük, míg a többi tevékenységet annyian se említik.

A fiatalok 75%-nak van valamilyen baráti társasága akikkel az idejüket eltölthetik, s sokan megemlítették a szórakozóhelyet, vendéglátó helyeket mint törzshelyek. Ami meglepetésre adhat okot: a kifejezetten ifjúsági helyek kevesebb, mint 6%-ot tesznek ki a válaszadók körében.

Nethasználati szokások

Az alábbi eszközzel rendelkezők (%)	2000	2004	2008	2012
Számítógép	29	57	79	80
Internet	9	24	40	74

Az elmúlt években tapasztalható élénk fellendülés az otthoni számítógép és internet használatban megtorpanni látszik. A fiatalok döntő többsége ismeri s használja is rendszeresen ezeket a felületeket.

A kommunikációs eszközök közül az okostelefonok (s a mobiltelefonok általában) mutatják a legjobban a különbségeket. Míg a tehetősebb réteg mintegy felének okostelefonja van, addig a szegényebb rétegből származók 40%-a mobiltelefonnal se rendelkezik.

A közösségi oldalakat a fiatalok kétharmada látogatja (vagy tagja), s ez a tendencia a fiatalabb korosztályok esetében szignifikánsan nő. Ráadásul a fiatalabb korosztályok a normális szerepkörön (kapcsolattartás régi ismerősökkel, barátokkal) mind többször használja egyéb feladatokra is (hirdetések, segítségkérés, egyéb).

Ezek a trendek azt mutatják, a fiatalok körében továbbra is rendületlenül hódítanak az elektronika nyújtotta lehetőségek. A kapcsolattartás a személyes találkozásokról lassan eltolódik a virtuális világ irányába. Ez részben a kényelemmel, részben az időhiánnyal magyarázható.

Sportolási szokások

A 2000-es években a fiatalok 33%-a végzett rendszeres testmozgást. Ez az érték 2004-re 41%-ra ugrott, majd ettől az évtől kezdve fokozatos csökkenésen ment át. 2008-ban már csak 38%, 2012-ben pedig 35% vallotta magát rendszeresen aktív sporttevékenységet végzőnek. Az évek folyamán tehát erőteljes csökkenés indult be.

Az anyagi helyzet továbbra is erősen megosztja a fiatalokat. Akik gondok nélkül élnek, azoknak a 52%-a végez aktív sporttevékenységet, ugyanez az arány a hétről-hétre gondokkal küszködők és a nélkülözők közt 28% és 18%.

A fő okok közt, melyet a sportolással kapcsolatban említeneek, az alábbiak szerepeltek (az összes megkérdezett közt, %-os eloszlásban. Egy ember több választ is adhatott):

edzett legyen	61%
egészséges legyen	48%

jó legyen a közérzete	33%
örömet okoz	30%
társaság kedvéért	25%
jól nézzen ki	22%
fogyni szeretne	9%
szülői nyomásra	3%
egyéb	2%

Általánosságban elmondható: a sportot végző fiatalok jobban meg vannak elégedve az alakjukkal, s jobb közérzettel rendelkeznek, valamint az elhízottak aránya is kisebb, mint a sportot rendszeresen nem végző társaik esetében. Szintén kiemutatható a különbség a nők s férfiak közt: általánosságban a nők kevésbé elégedettek az alakjukkal és a közérzetükkel, mint a férfiak.

Szenvedélyek

A magyar fiatalok naponta többször isznak csapvizet, ásványvizet, s a kávé az harmadikként, melyet legalább naponta fogyaszt a megkérdezettek legalább 50%-a.

A kutatás szerint a fiatalok 53%-a állította, hogy nem fogyasztott alkoholt az elmúlt egy évben, míg 13%-uk mondta azt, hogy hetente rendszeresen iszik. Érdekessége a kutatásnak, hogy nemek szerinti lebontásban is felvázolja a helyzetet, melyből kitűnik hogy néhány százalékponttal ugyan, de a férfiak közt nagyobb arányban találhatóak meg a rendszeres vagy alkalmankénti ivók, mint a nők között.

A fiatalok megközelítőleg kétharmada sohase dohányzott, vagy már leszokott. 36 százalékuk legalább hetente, de inkább naponta rágyújt, ami nem szignifikáns növekedés az előző évekhez képest.

Az életkor szerinti lebontásban: 15-19 év között megközelítőleg 30%-uk gyújtott már rá, míg a másik véglet, a 25-29 évesek 47%-a. Itt is megfigyelhető a nemek közti eltérés: a lá-

nyok 69%-a sose dohányzott, míg a férfiak esetében ez az érték mintegy 10%-al alacsonyabb.

Az iskolai végzettség szintén jelentősen befolyásolja a dohányzási szokásokat: a szakmunkás végzettségűek közt mintegy a fiatalok fele, míg a diplomások közt mintegy nyolcada gyűjt csak rá rendszeresen.

A kábítószer fogyasztás is önkéntes alapult: jelentős, csökkenő tendencia mutatkozik a droghasználók körében, mind a könnyű, mind a nehézdrogok esetén. Nagyjából fele annyian próbáltak ki valamilyen drogot életükben 2008-hoz képest (pl marihuana 12%-ról 6%-ra esett vissza), illetve a „van-e olyan ismerőse, aki használt már bármilyen drogot” kérdésre is 22% igen érkezett, a négy évvel ezelőtti 32%-hoz képest.

A kutatás alapján összességében megállapítható, hogy a fiatalok körében az élvezeti cikkeknel jelentős, csökkenő tendencia mutatkozik, míg a kávé rendületlenül tartja magát. Talán a változó, családon belüli pénzügyi helyzet a felelős a tendenciáért, esetleg a negatív tapasztalatok, vagy a megváltozott jogi szabályozás (például a kábítószeres esetében szigorodott a büntetési tétel).

Politikai attitűdök

A fiatalok esetében a „jó állampolgárra” jellemző vonások a következők (legalább 50% jelölte meg a válaszadók közül):

- Fizesse meg az adókat és járulékokat (86%)
- Mindig tartsa be a törvényeket és az előírásokat (84%)
- Másokétől független, önálló véleményt alkosson (77%)
- Szavazzon a választásokon (71%)
- Tájékozott legyen a lakóhelyét érintő ügyekben (közügyekben) (68%)
- Támogassa a nálánál rosszabb körülmények közt élőket (68%)

- Tájékozott legyen az országos közügyekben (67%)
- Aktívan vegyen részt a lakóhelyét, közösségét érintő ügyekben (61%)
- Aktívan tevékenykedjen önkéntes szervezetekben (58%)

A fiatalok értékrendje eléggé beszűkül középre, a többség közepes értéket adott meg a skálán. A szélsőségesebbnek mondható értékek közt viszont dominál az emberiségben gondolkodók 29%-a a nemzeti öntudat 19%-val szemben, ahogyan a mérsékeltnek vallók 31%-a a magukat radikálisnak mondók 14%-val szemben. 22% inkább jobboldalinak, 17% pedig inkább baloldalinak mondja magát.

Magyar identitásukra a fiatalok túlnyomórésze büszke. A megkérdezettek mintegy 71%-a szereti az országot, 63%-uk kifejezetten büszke magyarságára. Arra a kérdésre, hogy „Magyarország a legjobb ország, ahol élni lehet”, már komolyabb megosztottság jelentkezett: 26% negatív, 27% semleges, 36% pozitív gondolatokkal viseltetik ez irányba. Viszont közel 60% szeretné életét Magyarországon leélni.

Az Európai Unióval szemben a vélemények nem túl jók: csak 20% érzi úgy, hogy az ország s az állampolgárok javára vált a csatlakozás, míg 30% szerint inkább hátrányos volt.

A demokrácia vagy diktatúra kérdéskörben stabil maradt a 40% demokráciapártiak aránya, s csökkent a diktatúrára szavazók aránya (5%). Viszont növekedett a rejtőzködők, vagy a választ megtagadók aránya.

Ha arra kérdezzük rá, az előző (szocializmus) rendszer vagy a mostani (demokrácia) jobb-e, akkor 4 év alatt elmozdulás figyelhető meg a szocializmus irányába. A szórakozás, a szabadságjogok tekintetében a többség még mindig a demokráciát tartja jobbnak, de több mint 70% szerint jobbak voltak a lakáshoz jutás lehetőségei, a szociális biztonság, a megélhetés vagy a munkához való jutás lehetőségei az előző érában.

Általánosságban elmondható: a fiataloknak már (az elvárhatóan) kialakult értékrendjük van, melyben a klasszikus, demokratikusnak tartott szempontok dominálnak. Büszkéek magyarságukra, de érzik az aggasztó helyzetet. Az Uniós csatlakozás már nem egyértelmű megítélésű esetükben, s a szocializmus egyes intézményrendszereit jóval pozitívabbnak értékelik a mostani berendezkedésnél. Alapvetően a nacionalista nézetek se állnak távol tőlük, bár erősen megosztott a korcsoport ebben a kérdésben.

Az ifjúság legégetőbb problémái

Következzen egy Top10-es lista arról, mit éreznek a fiatalok jelenleg a legaggasztóbb problémának:

1. Kilátástalan, bizonytalan jövő
2. Munkanélküliség, elhelyezkedési nehézségek
3. Céltalanság, nem tudják, mit akarnak
4. Létbizonytalanság
5. Bűnözés
6. Drogok, kábítószeres elterjedése
7. Pénztelenség, szegénység, elszegényedés
8. Alkohol terjedése
9. Fiatalok általános helyzete
10. Szülőktől való függés

Ebből a listából szembeötlő, hogy mind a 10 helyre az életkörülményekkel kapcsolatos tényezők kerültek, olyanok, mint sportolási lehetőségek, egészségtelen életmód, csak jóval hátrább végeztek. A fiatalok alapvetően tehát nincsenek kibékülve a jelenlegi környezetükkel, s aggasztónak találják azt a tendenciát, mely felé a gazdasági vagy társadalmi környezet tart (ez egyébként régebbi kutatások esetében is hasonló volt).

Összefoglalás

Az „átlagos” magyar fiatalról tehát elmondható: 55%-uk végzettsége legfeljebb az érettségi, szakmunkás végzettséggel 27%-uk rendelkezik. Anyagi háttérét tekintve a jelentős részük épp hogy, vagy beosztással ki tud jönni a pénzből, de közel 20%-uk gondokkal küzd.

A fiatalok követik az európai trendet a családalapítás gondolatát tekintve, de a házasságban élők száma csökken. Ez az aggasztó anyagi helyzetnek s a létbizonytalanság érzésének köszönhető.

Az életkor előre haladtával csökken az oktatásban résztvevők aránya, ami azt mutatja, érettségi után sokan munkába állnak (erre utal a csökkenő végzettségi adat is). Ez megint csak az anyagi helyzetre vezethető vissza - sok fiatal kénytelen munkába állni, ahelyett, hogy képességeit kamatoztatná valamilyen szakon.

Sok fiatal (ennek ellenére, vagy ennek hatására, mindenki döntse el belátása szerint) még mindig igen sok fiatal beszél idegen nyelvet, a megkérdezettek közel kétharmada. Elsősorban (80% felett) az angol nyelvet jelölték meg.

A munkában elsősorban alkalmazottak a fiatalok, s nagyon sokan szünidőben dolgoznak, kevesebben tanulás mellett is. Jellegzően több, mint 3 hónap kell mire egy fiatal állást talál, átlagosan 5,3 hónap jött ki a kutatásból. Igen nehéz a helyzet, de a feketemunka (a kutatás elkészítésének pillanatában) visz-szaszorulóban volt, csak a fiatalok egyharmada találkozott vele.

A migrációs hajlam ennek köszönhetően magas, csak negyede nyilatkozott úgy a megkérdezetteknek, hogy mindenáron az országban képzelel el a jövőjét. Elsősorban a megélhetésre hivatkoznak, akik a távozás mellett tették le a voksukat, s elsősorban a nyugati országok (Anglia, Németország, Ausztria) a célok. Csak a család jelenik meg, mint visszatartó erő.

Szabadidejüket a fiatalok a barátaikkal töltik, vagy számítógép előtt ülnek, a sportolás vagy olvasás alig negyedüknél jelentkezik. Jellemző módon az anyagi helyzetük is erős hatással van erre: a jobb anyagi helyzetűek többet sportolnak, mint kevésbé szerencsés sorstársaik. Ez alapvetően az önértékelésben is segít: akik aktív sortot üznek, jobban meg vannak elégedve alakjukkal.

A szenvedélyek közt visszaesés tapasztalható: kevesebben isznak, dohányoznak, mint négy évvel ezelőtt, s a kábítószer fogyasztásban is visszaesés tapasztalható. Egyedül a rendszeres (napi) kávéfogyasztás mutat növekvő trendet.

A mai fiatal alapvetően demokratikus keretekben gondolkodik, s fontosnak tartja az adófizetést, a törvények betartását, s a közügyek iránt való érdeklődést, mint állampolgári vonásokat. Túlnyomórészüik büszke a magyar identitására, de az Európai Unióval szembeni megítélés már nem túl kedvező, közel harmaduk szerint rosszabb, mint volt, s csak negyedük érzi úgy, az Unió jót tett az országnak.

A szocializmussal szembeni egyfajta nosztalgiahangulat a fiatalok körében is érezhető, csak a szórakozás s a szabadságjogok kategória az, ahol egyértelműen a demokráciát tartják „nyerőnek”, minden más tényezőben az elmúlt rendszert preferálják.

Végezetül: a fiatalok helyzete nem túl jó (a saját bevallásuk szerint) Magyarországon. Sokan nélkülöznek, vagy kénytelenek munkát vállalni, ami nem is megy zökkenőmentesen. Azok a kikapcsolódási formák, vagy egészségügyi szokások, melyek pénzt igényelnek, visszaszorulóban vannak, s a migrációs hajlam is nőtt, holott a többségük szereti az országot, s büszke magyarságára. Mindez azt mutatja: komoly, strukturális gondok vannak, alapvető létbizonytalansággal s kilátás nélküli helyzetekkel, melyek valósággal elüldözik az ifjakat. Ha nem születik egy átfogó, alapjaiban reformáló, hosszútávú (!) intézkedés csomag, nagyon sok fiatal tehetséget veszthet el az ország, nagyon gyorsan.

Dési György
CSALÁDPOLITIKA

A Képviselői Információs Szolgálat Infojegyzete a családpolitika elvi, fogalmi alapjait és a közelmúlt közpolitikai döntéseit, a Magyarországot jellemző legfontosabb társadalmi trendeket mutatja be.

Család, családjog, családpolitika

Európában alapérték a **család védelme**, amely az **Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára** vezethető vissza (16. cikk): „*A család a társadalom természetes és alapvető közössége, amelynek joga van a társadalom és az állam védelmére.*”, és az európai **Alapjogi Chartá**-ban is szerepel a 33(1) bekezdésben: „*A család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez.*”.

Az Európai Uniónak nincs egységes családpolitikája, családjogi szabályozása, a tagállamok gazdasági helyzete, demográfiai tendenciái, munkaerő-piaci problémái és szociális rendszerei is meglehetősen színes képet mutatnak (Surányi-Danis).

A családpolitika és a családjog szabályozása elsősorban tehát tagállami felelősség, ugyanakkor tény, hogy az uniós irányelvek, az integrációs joganyag közvetett módon, számos területen befolyásolja az európai családok életét, helyzetét.

Magyarország **Alaptörvénye L. cikke** a negyedik módosítást követően kimondja: „*Magyarország védi a házasság intézményét mint férfi és nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot mint a nemzet fennmaradásának alapját. A család-i kapcsolat alapja a házasság, illetve a szülő-gyermek viszony.*” Ugyanakkor megjegyzésre érdemes, hogy az utóbbi években az **Emberi Jogok Európai Bírósága** e tárgyban hozott ítéleteinek indoklása szerint a házasság és ily módon a család jogi meghatározása szűknek mondható.

A CSALÁDPOLITIKA SZÜKSÉGESSÉGE

A család jogfogalmi megragadásán túlmutat annak **politikai, szociológiai, gazdasági értelmezése**. Eszerint a család olyan személyek életközössége, amely a társadalom, azaz a politikai közösség legki-sebb csoportját képezi. Szociális védelmi, gazdasági, érzelmi és reprodukciós funkciót ellátó közösség.

Az európai családokat és társadalmat érő legjelentősebb kihívások korunkban:

☼ egy társadalmon belül a népesség fenntartásában jelentős szerepet kap a család, de tendenciáját tekintve egyre több gyermek születik családon kívül, miközben Magyarországon a termékenység három évtizede folyamatosan csökken és napjainkban a reprodukciós szinttől 40 százalékkal marad el,

☼ a család mérete, belső viszonyai (szülői szerepek) és funkciói változáson mennek keresztül, és a családi közösség fokozatosan gyengül. A válások száma nő, a gyermeküket egyedül nevelő szülők aránya nő, az egy háztartásban élők száma csökken (Népesedési helyzetkép, KSH, 2013.).

A természetes népmozgalom főbb adatai Ma-gyarországon (1960-2012)

Év	Házasságkötés	Élveszületés	Halálozás	Természetes szaporodás, fogyás (-)
1960	88566	146461	101525	44936
1970	96612	151819	120197	31622
1980	80331	148673	145355	3318
1990	66405	125679	145660	-19981
2001	43583	97047	132183	-35136
2010	35520	90335	130456	-40121
2011	35812	88049	128795	-40746
2012	36161	90269	129440	-39171

Forrás: Infoszolg/KSH

A CSALÁDPOLITIKA RENDSZERE

A szociálpolitika részeként a családpolitika olyan átgondolt, több elemből álló összefüggő **rendszer**, amelynek konszenzusos céljai:

- ☞ a gyermekvállalás elérése állami támoga-tással (termékenység növelése),
- ☞ a családok közötti jövedelmi egyenlőtlen-ségek és a szegénységi kockázat csökken-tése,
- ☞ a családok belső stabilitásának a növelése.

A családpolitika **eszközei** stabilak, komple-xek, célzottak, rugalmasak; miközben a célok megvalósulásához a kormányzat elfogadó és támogató társadalmi **környezet** megteremté-sét biztosítja. (Lakner)

A CSALÁDPOLITIKA PILLÉREI, FUNKCIÓI

A **családtámogató rendszerek** szerepe a gye-reknevelésben az ellátó, gondozó funkció be-töltése:

- ☞ terhességi gyermekágyi segély – **tgyás**;
- ☞ gyermekgondozási segély – **gyes**;
- ☞ gyermekgondozási díj – **gyed**;
- ☞ gyermeknevelési támogatás – **gyet**;
- ☞ **családi pótlék**;
- ☞ rendszeres **gyermekvédelmi kedvez-mény**;
- ☞ gyermekek utáni **családi adókedvez-mény**.

A **családsegítő és mentális szolgáltatások**: a nyolcvanas években kiépült tanácsadási szolgálat, amely a krízishelyzetbe került családoknak nyújt segítséget.

A **gyermekjóléti szolgáltatások**: önállóan vagy a családsegítő szervezetekkel integráltan működő szolgálat, melynek funkciója jelzés adása a társadalom és a szűkebb/tágabb környezet felé a gyermekek és a családok védelme érdekében (pl. Magyar Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatok Országos Egyesülete).

A **családok önsegítő és közösségi szervező-dései** olyan közösségi védelmet nyújtó civil szerveződések, amelyek a család-közösségeket erősítik, előmozdítják a generációs szolidaritást.

A **családi élet és a munkaerő-piaci jelenlét összehangolását segítő programok** a családi és munkahelyi szerepek összehangolását hívták erősíteni a családbarát munkahelyek támogatásával, a rugalmas, részmunkaidős foglalkoztatással, a munkahelyvédelemmel.

A **szocio-medikális rendszerek** feladata egészség- és mentális védelem nyújtása első-sorban a gyermeknek és az édesanyának. A tanácsadás, magzat- és csecsemővédelem alapját a családvédelmi és védőnői szolgálat, és a család- és gyermekorvosi intézményrendszer biztosítja (pl. Országos Családvédelmi

Az **otthonteremtő programok** a család lakáshoz jutását, lakásban maradását, az otthon biztonságát, infrastruktúrájának javítását támogató lehetőségek (pl. hiteltámogatások lakóhely építéshez és vásárláshoz, „szocpol”, ill. szociális lakásállomány biztosítása).

A **családbarát környezet** olyan társadalmi környezet megteremtését jelenti, amely elfogadó és támogató a családok irányába a szó lehető legtágabb értelmében (pl. családbarát település, pozitív közbeszéd).

A CSALÁDPOLITIKA KÖZPOLITIKÁJA

A 2010–2014-es kormányzati ciklus család-politikáját alakító jelentős intézkedések:

A 2013 nyarára elkészült és a kormány elé benyújtott **demográfiai programtervezet** tizenegy intézkedési pontot (pl. első baba után járó 300 000 Ft, a „szocpol” megduplázása) tartalmaz, amelynek elfogadásáról döntés nem született, de egyes elemei (pl. rugalmas gyed koncepció – amelyet a koncepció leglényege-sebb pontjaként határoznak meg az alkotók) időközben megvalósultak.

A jövedelemadóztatás területén a **családi adókedvezmény** kiszélesítése két lépésben (alapja a 1995. évi CXVII. tv., módosította a 2011. évi CXCI tv. és a 2013. évi CC. tv.): 2014. január elsejétől a család jövedelméből egy, illetve két eltartott esetében havi 10–10 ezer forint, három és minden további kedvezményezett eltartott esetén havi 33–33 ezer forint érvényesíthető a személyi jövedelemadó-ból és a járulékokból összevontan.

A **gyed extra** (2013. évi CCXXIV. tv.) bevezetése 2014. január elsejétől, amely négy fő elemet tartalmaz:

☞ **több ellátás folyósítása egyidejűleg** (első gyermek után járó gyed mellett, második gyermek születése esetén jár a tgyás is);

☞ **munkavégzés gyed folyósítása mellett** (a gyermek 1 éves kora után gyed folyósítása esetén is lehet korlátlanul munkát vállalni a jogosultság megtartása mellett);

☞ **a gyedre jogosultság ikrek esetében** plusz egy évvel meghosszabbodik;

☞ **diplomás gyed** (felsőfokú tanulmányok folytatása alatt vagy azok befejezését követő egy éven belül szülő kismamának is jár a gyed);

A **gyes** jogosultság újbóli kiterjesztése a gyermek 3 éves koráig.

TÁRSADALMI TRENDEK

A CSALÁDPOLITIKA KÖZPOLITIKÁJA

Forrás:

TÁRSADALMI TRENDEK

Magyarországon a **termékenységet** növelni és a **természetes népes-ségfogyást** megállítani nem sikerült az elmúlt 30 évben.

Ma hazánk az Európai Unió országai között a harmadik legmagasabb értékkel bír a **természetes fogyás** tekintetében.

A jelenleg hatályos jog-szabályok szerint az **ala-nyi jogon járó juttatások** (családi pótlék, gyés) ösz-szege változatlan maradt az elmúlt években, ezért ezek reálértéke az infláció miatt csökkent, és ez különösképpen a legszegé-nyebb rétegeket érinti.

A gyerekek egyre na-gyobb arányban **nem há-zasságban élő** anyától születnek.

CSALÁDTÁMOGATÁSI MODELLEK EURÓPÁBAN

Svédországban 2012-ben a három év alatti gyermekek 77 százaléka részesült állami gyermekgondozásban. Ha a szülők dolgoznak vagy tanulnak, akkor az ellátás az egyéves kort betöltő gyermekek szülei számára alanyi jogon jár. A szülőknek a gyermek óvodába járásáért havonta 137 eurót kell fizetni, viszont a beiskolázás előtti egyéves előkészítő ingyenes.

Nagy-Britanniában a 3 éves kor feletti gyermekek szülei kapnak jelentősebb ked-vezményeket, például heti 15 óra ingyenes állami gyermekgondozás jár a napközikben az óvodás korúaknak. A rosszabb anyagi hely-zetben lévő családok már 2 éves kortól igény-be vehetik ezt az ellátást. A brit családjogi törvények a gyermeküket otthon nevelőket költségtérítéssel támogatják.

Franciaországban a családok széles körű állami támogatásokat élveznek, többek között szülés utáni támogatást, adókedvezményeket és különféle családi pótlékokat kapnak. Az anyagi támogatások körébe tartozik például a lakhatási támogatás és a gyermekét egyedül nevelők külön támogatása is. Franciaországban a csecsemőotthonokba már kéthónapos kortól lehet vinni a kisgyermeket.

Németországban alanyi jogon jár a bölcsődei férőhely, és külön támogatásra számíthat az a család, aki otthon oldja meg 3 évesnél fiatalabb gyermeke napközbeni nevelését.

Az **Ausztriában** érvényes szabályozás szerint 5 éves kortól kötelező legalább egy évig óvo-dába járatni a gyermeket, de ez a szolgáltatás ingyenes.

Források:

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

☞ 2013. évi CCXXIV. törvény egyes törvényeknek a gyermekgondozási ellátások átalakításával, valamint a szociális hozzájárulási adó megfizetése alóli kedvezmény bővítésével összefüggő módosításáról

☞ Családi adókedvezmény – Nemzeti Adó- és Vámhivatal

☞ Családtámogatási modellek: mennyi pénzt adnak más országokban? – adozona.hu

☞ Csuhaj Ildikó – Ónody-Molnár Dóra: Révész Máriusz: Már látszik, hogy nincs bébi-boom (interjú) – Népszabadság, 2013. július 14.

☞ Eurostat statikus táblák – Központi Statisztikai Hivatal

☞ Gyakorlati kisokos a „gyedextrához” – Országos Egészségpénztár

☞ Gyeney Laura: Az európai jog és a család – In: Szabó Marcel – Lángos Petra Lea – Gyeney Laura: Uniós szakpolitikák, Szent István Társulat, 2012.

☞ Kevesebb születés és halálozás – Népmozgalom 2013. január-december, KSH Gyorstájékoztató

☼ Lakner Zoltán: Szociálpolitika – Szent István Társulat, 2012.

☼ McGlynn, Claire: Families and the European Union – Cambridge University Press, 2006..

☼ Népesedési helyzetkép – KSH, Statisztikai tükör 2013/54. szám.

☼ Surányi Éva – Danis Ildikó (szerk.): Családpolitika más szemmel – MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009.

Kitekintés az Európai Unióra

Egységes európai családpolitikáról nem beszélhetünk. Az Európai Unió 2000-ben a Közösség versenyképességének javítása céljából tíz évre szóló ún. *lisszaboni stratégiát* indított el, melynek 2005-ös reformja során a növekedés fokozása és a foglalkoztatás bővítése került kiemelten a középpontba. Célja nem csupán a munkanélküliek reintegrációja, hanem minden olyan állampolgár bevonása a munkaerőpiacra, akik a korábbi jóléti rendszerben legitim inaktívaknak számítottak: nők, idősebbek, fogyatékossgal élők. A lisszaboni stratégia európai szociálpolitikai jelentősége ebben a szemléletváltásban rejlik: hogyan lehet olyan felnőtt embereket aktivitásra ösztönözni, akik korábban egy társadalmilag elfogadott szerep folyománnyaként (anyaság, gyermeknevelés, megváltozott munkaképesség, idősebb életkor) maradtak ki a munkaerőpiacról. E rétegek bevonása más típusú eszközöket igényelnek: a szülői szabadság, részmunkaidő, minőségi napközbeni gyermekellátás hangsúlyozása mellett 2002-től az Európai Foglalkoztatási Stratégia irányelvei között jelent meg a rugalmas munkakörülmények szükségessége, a férfiak ösztönzése arra, hogy jelentékenyebb szerepet vállaljanak az otthoni teendőkből.

2002-ben elfogadott barcelonai célkitűzések, melyekben az Európai Tanács arra hívja fel a tagállamokat, hogy „számolják fel a nők munkaerő-piaci részvételét akadályozó tényezőket, törekedjenek arra, hogy az adott országra jellemző gyermekgondozási rendszert 2010-re a három év és az iskolaköteles kor közötti gyermekek legalább 90%-a, és a három év alatti gyermekek legalább 33%-a számára nyújtsanak gyermekgondozási ellátást”



Megjelenik az esélyegyenlőségi perspektíva is: a nők és férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlősége, a családos és nem családos munkavállalók munkaerőpiaci esélyegyenlősége, a gyermekek esélyegyenlősége.

Az Európai Bizottság 2006 októberében elfogadott, „Európa Demográfiai Jövője – kihívásoktól a lehetőségekig” című dokumentumában a Bizottság megfogalmazta a demográfiai helyzet alakulásából következő főbb kérdéseket és tennivalókat. Az ebben meghatározott 5 fő terület mindegyikének vannak családpolitikai implikációi:

- ❖ A családoknak biztosítandó jobb feltételek, feladataik összeegyeztetésének elősegítése útján elérni Európa demográfiai megújulását.
- ❖ Több munkahely és hosszabb aktív élet jobb minőségben.
- ❖ Egy produktívabb és dinamikusabb Európa.
- ❖ Migránsok fogadása és integrálása Európában.

- ❖ Fenntartható közkiadások a generációk közötti megfelelő társadalmi biztonság és egyenlőség biztosítása érdekében.

Az Európai Unió másik családpolitikákat érintő szempontjai között szerepel a generációk közötti szolidaritás erősítése is.

Kamuti Hajnalka

A sokszínű, családbarát és befogadó felsőoktatásért

Mottó:

„A gyermekvállalás minden nehézsége mellett is meglévő boldogságérzet, a család és a jó párkapcsolat a lelki fizikai egészség megőrzésének egyik legfontosabb - a társadalom jobbitásának pedig legfőbb eszköze.”

Grétimnek

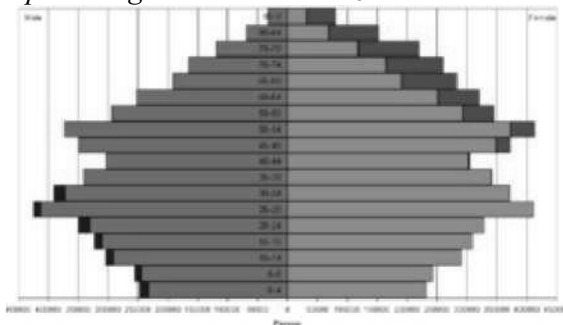
A napokban ünnepeltük az 1 éves születésnapodat, de már fogantatásod pillanatától elég felnőttnek érezlek ahhoz, hogy a Sehány éves kisleány (Marie-Claude-Moncheau) történetén kívül és az anyagi javakon túl valami mást is örökösen hagyjak Neked: sajátos korleírást, melyben születted és válaszul egy kezdeményezést...

Nagyszüleid Ratkó-gyermekek, Édesapád és jómagam Ratkó-unokák vagyunk, következésképpen Ratkó-dédunokaként javítod a születési számokat Magyarországon, 2012-ben.

*/*A **Ratkó-korszak** a Ratkó Anna 1949 és 1953 közötti népjóléti, majd egészségügyi miniszterségének, illetve tágabban az 1950 és 1956 közötti félétvezednek a népesedéspolitikára utaló elnevezése. Az abortusztilalom és a gyermektelenségi adó miatt a természetes szaporodás üteme ezekben az években*

jelentősen nőtt. A terhesség megszakítás tilalmát 1956 júniusában oldották fel, a gyermektelenségi adót pedig az 1956-os forradalom után törölték el. Az ebben a félévtizedben született generációt Ratkó-gyerekeknek hívják. A 2000-es évek harmincévesei az úgynevezett Ratkó-unokák, a Ratkó-gyerekek gyerekei. Szüleik korosztálya rendkívül népes volt, és részben a sok, családra vágyó fiatal, részben a harminc éve életbe léptetett születésösztönző intézkedések következtében az 1974-es és az 1975-ös év demográfiai csúcsot hozott.

A Ratkó-gyerekek és unokák Magyarország korfáján*/ **forrás:** hu.wikipedia.org/wiki/Ratkó-korszak



Egy másik csoportosítás szerint a hajdani nagygeneráció (vagy veterán generáció az 1920 és 1930 között születettek) után 1946-tól 1964-ig tartott a baby-boom korszak, az 1965 és 1979 közöttiek az X, a 1980-1995-ösök az Y, az 1996 után születettek pedig a Z generáció tagjai.

2. Hazai helyzet a születésszámok tekintetében

Születésszáma azonban világviszonylatban is a legalacsonyabbak közé tartozik a magyar termékenység, 2011-ben 1,24 volt az egy nőre jutó átlagos gyerekszám (termékenységi ráta).

/*A teljes termékenységi arányszám (TFR, *Total Fertility Rate*) a szülőképes korú (15-49) női népességre jutó születések átlaga. A népesség középtávú fennmaradásához a rátának el kell érnie vagy megközelítenie a 2,1-es szintet, ugyanis ebben az esetben biztosított a populációban a két szülő, az idő előtt elhunytak és a nem szaporodóképes egyének pótlása. 1,3- es érték alatt a népesség gyors ütemű fogyása, teljes eltűnése, asszimilációja valószínűsíthető.*/ Forrás: http://hu.wikipedia.org/wiki/Teljes_termékenységi_arányszám

Spéder Zsolt és Kapitány Balázs demográfusok, Demográfiai portré, 2012 című kiadványa alapján megjegyzendő, hogy a hazai termékenységekben nagyok a területi különbségek. Négy helyen, a Bodrogi, az Abaujhelyi, az Edelényi és az Encsi kistérségben kettő fölé van az egy nőre jutó gyermekszám, míg az ország területén elszórva van hat olyan kistérség, ahol az egyet sem éri el (pl. Tokaji, a Békéscsabai vagy a Kőszegi kistérség).

A másik újdonság, hogy 2010 volt az első olyan év, amikor a diplomás nők voltak a legtöbben a gyereket vállalók között (33,5 százalék), őket az érettségizett (31,8 százalék), majd a szakmunkásképzőt, illetve csak általános iskolát végzettek (31,5 százalék) követték. Nyilván ez abból fakad, hogy az 1970-es években született Ratkó-unokák felsőoktatásban eltöltött éveik és karrierépítésük után képesek arra, hogy lélekszámukból adódóan most, akár egy-két gyereket vállalva kisebb baby-boomot váltsanak ki, mi sem bizonyítja ezt, minthogy ezen 35-42 éves korosztály termékenységi rátája a legmagasabb.

Jellemző tendencia továbbá, hogy a házasságon kívül született gyerekek száma immár 42 százalék.

És hogy hogyan gondolkoznak a magyarok a gyermekvállalásról? Sokkal több gyerekre vágnak, mint amennyit vállalnak? A kilencvenes évek közepén még nagy volt a differen-

cia: átlagosan 2,28 gyerekre vágytak, de csak 1,6 született. Később csökkenni kezdett a különbség, a kétezres évek elején 2,6 gyerek helyett 1,3 született, mostanában pedig már csak 1,9 a vágyott átlagos gyerekszám és 1,24 születik.

3. Mivel magyarázzák a szakemberek az alacsony termékenységet?

Sokan, sokfélével pl.

- Magyarország most éri utol a nyugati országokat a gyermekvállalás későbbi életkorra tolásában.
- Tanulmányi idő kitolódása.
- Társadalmi szerepek megváltozása: egyre több nő vállal jelentős feladatot a munkaerőpiacon, karrierépítés.
- Gyermek mellett mindkét szülőnek nehéz munkát vállalnia, kisgyermekes nők munkaerő-piaci reintegrációjának megoldatlansága (atipikus foglalkoztatási formák gyakorlatának hiánya.)
- A kivívott szabadság és egyenjogúság átírta a férfi-nő kapcsolatát és ennek hatását érezzük most.
- Nehéz megteremteni azokat a feltételeket, melyeket a fiatal felnőttek elengedhetetlennek tartanak ahhoz, hogy gyermeket tudjanak vállalni: megfelelő anyagi háttér (alacsony és/vagy bizonytalan a jövedelem), biztos munkahelyi pozíciót, és otthonteremtést, biztos lakáshelyzetet, mely Magyarországon - számos európai országgal ellentétben - alapvetően lakástulajdont jelent.
- A gyermekvállalás két ember felelősséggel teli döntése kell, hogy legyen, és úgy tűnik, a férfiakban is egyre később érik meg a döntés, egyre később igénylik a saját utód születését. Arra hivatkoznak, hogy a gyermek vállalásához és egy család eltartásához szükséges anyagi fel-

tételek nem állnak a rendelkezésükre, bizonytalan a saját megélhetésük is. Még a jó anyagi körülmények között élő férfiak jelentős része is arra hívja fel a figyelmet, hogy az utóbbi időben már nem birtokolják a valódi "biztonság" érzését (általános bizonytalanság érzése), jólétük viszonylagos, nem tudnak tartalékokat felhalmozni, és ha bármilyen ok miatt elveszítik munkájukat, akkor a mindennapi megélhetésük is veszélybe kerülhet.

- A gyermekvállalás növeli az elszegényedés esélyét.
- A gyermekvállalás hosszú távú vállalkozás, ami az öröm mellett terhet is jelent. A terhek súlya egy gazdaságilag nehéz, rosszkedvű országban lényegesen nagyobb, mint az örömké. A stabilitás hiánya a szülővé válás ellen hat.
- Mivel a nők egyre iskolázottabbak egyre fontosabb számukra, hogy az anyaságot és a munkavállalást össze tudják hangolni. Ezt azonban sem a munkahelyek bizonytalansága, sem a családtámogatási rendszer folyamatos módosíthatása nem könnyíti meg - hangsúlyozzák a szakemberek.
- A gyermekvállalást Mo-n konzekvensen női ügyként kezelik, ha nem »anyagépnek« tekintenék a nőket, nagyobb esély lenne a születésszám növekedésére is.
- Környezet sem támogató: a lakhatási, közlekedési, oktatási feltételek nehezítik a gyermekvállalást.
- A kapcsolatok bomlékonysága, emelkedő számú válások, széthulló családok riasztóak lehetnek, a csonka családban felnövő gyerekek sem feltétlenül motiváltak arra, hogy már fiatalon gyermeket vállaljanak. Inkább választják a szabad, kötetlen, az élvezetek és az izgalom maximalizálására irányuló élvezeteket.
- A bizonytalanul kötődők száma nő, közös jellemzőjük, hogy nem bíznak a másokban, nem hisznek az életre szóló

kapcsolatokban, nem égnék a gyermek utáni vágytól, laza, váltogatott kapcsolatokban élnek.

- Gyermekintézmények férőhelyeinek rohamosan csökkenése, babysitter megfizethetlensége, nagyszülői segítség elmaradása (távol élnek, még aktív dolgozók stb.)
- Félelem az elköteleződéstől, a felelősségtől vagy az addigi élet feladásától, mamahotel kényelmének élvezete,
- Egyre többen érzik úgy, hogy a családon kívül más életcéljaik is vannak, és ezek a célok versenyeznek egymással.
- Tudatosan választják a gyermektelenséget,

/*mert változnak a szaporodás feltételei és ehhez alkalmazkodnak, ez az evolúció lényege

mert sebzett, bántásokkal teli (verbális bántalmazás is) gyermekkoruk volt, nincs egészséges családképük, azt pedig, ami van, nem akarják újra megélni.

mert olyasfajta érdektelenség, magány jellemezte a családjukat, amely abban erősítheti meg őket, hogy „ugyan, miért akarnék gyereket?”. Nincsenek olyan szép családi élményeik, amelyek miatt vágyhatnának rá. Sebzettségnek számít tehát a pozitív érzelmi megtapasztalások hiánya is. -

mert nagy úr van a mai családképben. A nő legtöbbször amazonként vagy szexuális lényként jelenik meg, a nő mint anya képe alig létezik. A nagymamáról már végképp nincs fogalmunk - ahogyan az apáról, nagypapáról sincs. Mit látott tehát a mai fiatalság abból, ami vágyható? Nincs miért elindulni „szerencsét próbálni”...

mert az állandó negatív hatások, a ránk zúduló szörnyű hírek következtében kialakul a depresszív viszonyulás. Ma már nincsenek példaértékű eszmék, nincsenek példaértékű hitvallások, nincsenek motivációk, amelyek arra sarkallnák a fiatalokat, hogy tovább akarják örökíteni őket.

s mert mindez összefügg a társadalmi nyomással, az önzéssel is. Hogy *nekem* legyen meg mindenem. *Én* érzem jól magam. *Én* bontakozzam ki. *Én* érjem el a céljaimat. És ha ez teljesült, akkor ne kelljen megosztani. Ne kelljen éjszakázni. Ne kelljen elrontani az alakomat. Megszólalnak azok a szirénhangok, amelyek azt mondják, hogy ne akard az idealizált életedet elveszíteni az izzadságszagú szülőségért.* / forrás: <http://family.hu/2013/11/gyermek-nelkul-szabadon-nemet-az-eletre/#sthash.hxX64PBW.dpuf> miért-mondunk-

És természetesen vannak okosan megmondó nyilatkozatok is.

4. Család-munka konfliktus

Az ember életében mind a család, mind a munka jelentős befolyással bír, és gyakran egymással szemben állít fel korlátokat. Ezek a korlátok feszültséget szülnek, mely

rányomja bélyegét az ember munkavégzésére, jó közérzetére, társas kapcsolataira, stb.

A kérdés ma már nemcsak az, hogy egy szervezet hogyan tudja megszerezni a fontos, képzett munkaerőt, hanem az is, hogy hogyan tudja megtartani és fejleszteni azt.

Ezt felismerve a hagyományos értelmezésben felfogott motivációs ösztönzők (munkabér, elismertség, anyagi, tárgyi kompenzációk stb.) mellett innovatív motivációs ösztönzőket kellett találni, többek között a megfelelő családbarát politika és eszközök alkalmazását a munka és család összeegyeztetésének kérdésében, mely egyre szélesebb körű gyakorlattá növi ki magát.

5. A hazai családbarát koncepció a termékenység növelésére és a Család-munka konfliktus feloldására

Szemezgetés a palettából 5.1 Kormányzati cselekvések

A kormányzat méltányolja a családbarát törekvéseket, és intézkedéseivel hozzájárul a munka és a család egyensúlyához. Nézzünk néhány példát:

5.1.1 Pályázatok

- Az Emberi Erőforrások Minisztériuma „**A család és gyerek érték**” - Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatására” címen ír ki pályázatot. A pályázat nyertesei jogosulttá válnak a „Családbarát Munkahely” cím használatára is a támogatási szerződésben meghatározott feltételek szerint. Hangsúlyozzák: a munkaadók számára is fontos a felismerés, miszerint az ő érdekük is, hogy munkavállalóik minél jobban ki tudjanak teljesedni a családi életükben is. 2013-ban 254 véglegesített pályázat érkezett be, amelyből 244 pályázat felelt meg a formai követelményeknek. Az Értékelő Bizottság 28 pályázatnak ítelt támogatást, ebből négy pályázó különdíjban részesül, korábbi családbarát intézkedéseik figyelembe vételével.

- A Nemzeti Erőforrás Minisztérium a „**Családbarát közgondolkodás népszerűsítése**” címen ír ki pályázatot.

A pályázat célja:

1. képzési programok, tréningek, rendszeres foglalkozások, előadásorozatok, melyek tematikája a fiatalok felkészítése a párvalasztásra, házasságra, családi életre, szülők segítése a gyermeknevelésben, szülők támogatása párkapcsolatuk fejlesztésében (például: házasságra felkészítő tanfolyam, jegyesoktatás, családi életre nevelés, pár-

kapcsolati tréningek, konfliktuskezelés, egészséges életmódra nevelés, szülőképzés, stb.);

2. kommunikációs programok, melyek népszerűsítik a család intézményét, felhívják a figyelmet a gyermekvállalás fontosságára különféle kommunikációs eszközökkel, programokkal (például: tematikus írások és cikksozozatok, egyedi műsorok, műsorblokkok, internetes tartalmak, felmérések, írott és elektronikus kiadványok, kiállítások, stb.);
3. helyi közösségi programok, programsorozatok, rendezvények, amelyek célja a házasság és a család értékének felmutatása, jellemzően családok közösségi együttléte és összefogása, generációk közötti együttműködés ösztönzése, családokat támogató társadalmi környezet kialakítása, közösségi háló megerősítése a családok lakóhelyén.

Kiemelten támogatja a pályázat a megvalósítási időszakban a Házasság Világnapja (február második vasárnapja), a Láthatatlan Munka Napja (április első keddeje) illetve a Generációk Közötti Szolidaritás Napja (április 29.) kapcsán megvalósuló programokat.

5.1.2 Konferenciák

Fókuszban a Család konferencia

Személyes élmény. Az egész napos konferencia keretében Magyar Kormány családpolitikájáról annak főbb irányairól és eredményeiről adtak számot az előadók, ezzel is felhívva a figyelmet arra a tényre, hogy a kormányzat kiemelt hangsúlyt fektet a családok erősítésére, a családi élet és munka minél finomabb összehangolására.



Ízelítő a meghirdetett programból: Megnyitó - *Balog Zoltán* miniszter, Emberi Erőforrások Minisztériuma. Családpolitikai eredmények és irányok, „Családbarát közgondolkodás népszerűsítése” pályázat eredményeinek ismertetése - *Soltész Miklós* államtitkár, Szociális- és Családügyért Felelős Államtitkárság. Középosztályról és családokról számokban - *Orbán Balázs* kutatási igazgató, Századvég Alapítvány. A családok védelme az új magyar közjogi rendszerben - *Rétvári Bence* államtitkár, Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium. Megújuló családtámogatási politika hatása a gyermeket nevelő családokra - *Kardosné Gyurkó Katalin* főtitkár, Nagycsaládosok Országos Egyesülete. Fiatal diplomások családalapítási lehetőségei - *Székelly András*, Három Királyfi Három Királynő Mozgalom. A munka és a család összeegyeztetésének irányába tett kormányzati lépések és eredmények. Családpolitika határon innen és túl - *Szabó Endre* elnök, Kárpát-medencei Családszervezetek Szövetsége.

5.1.3 Tanulmányok

Az NGM-en belül létrejött "Családbarát Magyarországért" elnevezésű munkacsoport 2012-ben közzétette az Új baby boom, a középosztály gyermekvállalási forradalma című stratégiai vitaanyagát konzultációs céllal a Népesedési kerekasztal és a civilek javaslataival.

5.1.4. Intézkedések

Munka és család - Napjainkban különösen komoly kihívás e két terület összeegyeztetése. Ezért jó, ha tudjuk, milyen lehetőségeket teremt a családok számára a Munkahelyvédelmi Akcióterv, milyen intézkedések és jogszabályok teszik egyre inkább családbaráttá a munkavállalást, illetve, hogy melyek az elismerten családbarát munkahelyek hazánkban.

Minderről bővebben:

<http://www.csaladitudakozo.hu/images/5/5d/Munka.pdf>

Család és otthon - Az otthon megteremtése a legtöbb ember életének egyik legfontosabb célja. Éppen ezért sokat számít, ha a közösség, amelynek állampolgárként tagjai vagyunk, segítséget ad számunkra céljaink megvalósításában: a saját otthon megőrzésében (a devizahitelek megsegítésével), fenntartásában (rezsicsökkentés) vagy kialakításában (Otthonteremtési Program).

Minderről bővebben:

<http://www.csaladitudakozo.hu/images/b/b1/Otthon.pdf>

Család és támogatások - A gyermeknevelés szép és felelőségteljes feladata gyakran komoly anyagi megterhelést jelent a családok számára. Az állam többféle támogatást nyújt (családi adókedvezmény; családtámogatások) és lehetőségeket kínál fel (Erzsébet Program) annak érdekében, hogy a társadalom legkisebb közösségei, a családok napról napra előrébb juthassanak, könnyebben boldoguljanak.

Minderről bővebben:

<http://www.csaladitudakozo.hu/images/5/58/Tamogatasok.pdf>

5.1.5 Ügyfélkiszolgálás

Családbarát, gyermekbarát ügyfélkiszolgálás már a kormányhivatalokban is, baba-mama szobákat adtak át egyes pest-megyei kormányhivatalokban.

5.2 Civil kezdeményezések

5.2.1 Három királyfi, Három Királyné mozgalom

Kopp Mária orvos, pszichológus által 2009-ben elindított mozgalom is azért tevékenykedik, hogy megszülessenek a kívánt gyermekek, hiszen a kutatások szerint a magyar fiatalok jóval több gyereket szeretnének, mint ahányat később vállalni tudnak.

Szervei:

Végeken Alapítvány: a mozgalom operatív szerve. Önkéntesek segítségével olyan projekteket és programokat valósít meg, melyek elősegítik a tervezett gyerekek megszületését.

Népesedési Kerekasztal: több munkacsoportban különböző javaslatokat készít, hogy a törvényhozás minél kedvezőbb feltételeket teremtsen a gyermekvállaláshoz.

Sajtókerekasztal: tagjai olyan médiában dolgozó szakemberek, akik a mozgalom céljával egyetértenek, és a témának publicitást biztosítanak.

Nevükhöz fűződik a Családbarát munkahely -, Életrevaló-, Babazászló-, Társkereső projekt, Apa-füzet, Család egyensúly konferencia.

Bővebben: haromkiralyfi.hu

5.2.2 Nagycsaládosok Országos Egyesülete

A Nagycsaládosok Országos Egyesülete - Szövetség (NOE) 1987-ben alakult. Céljaik: az élet és az anyaság tiszteletére nevelés, a házasságért és a jövő generációért érzett felelősség erő-

sítése, a nagycsaládok sajátos érdekeinek képviselője és szolgálata, a nagycsaládok egymást ismerő és segítő közösségekké szervezése. A NOE tagjai azok lehetnek, akik háztartásukban legalább három gyermeket nevelnek vagy neveltek fel, az egyesület céljaival és feladataival egyetértenek, és lehetőségeik szerint részt vesznek azok megvalósításában.

Bővebben: www.noe.hu

5.2.3 Asszonyszövetség.

Mottójuk:

„Amilyen a nő, olyan a család, és amilyen a család, olyan a társadalom.” (Veres Pálné)

A millennium évében, 2000-ben alakult ernyőszervezet, melynek küldetése a lányoknak, asszonyoknak és civil szervezeteknek egy olyan együttműködése, amely a természetes női ideált képviselve elősegíti a nőknek a családban, a munkában és a közéletben való kiteljesítését.

Bővebben: <http://asszonyszovetseg.hu/>

5.3 Egyház

5.3.1 Magyar Katolikus Családegylet

Sokféle tevékenységük mellett évente rendeznek Családkongresszust, 2013-ban a XX-at.

Bővebben: www.katcsal.hu

5.4 Felsőoktatás

5.4.1 Debreceni Egyetem

„Családi élet és munka összehangolása - avagy hogyan segíti a munkavállalókat a családbarát munkahely” címmel rendezett konferenciát.

Családbarát intézmény, hiszen elkészült az Esélyegyenlőségi Terv, amelynek célja, hogy a foglalkoztatás valamennyi területén megelőzzék a hátrányos megkülönböztetést, és elősegítsék az esélyegyenlőséget, különös tekintettel a családokra - „Baba-

barát könyvtár” munkahelyi és lelki egészségmegőrzőfejlesztő programok, rendszeres a kapcsolattartás a GYES-en, GYED-en lévő kismamákkal

2011-ben Családbarát munkahely díjat kapott. A Debreceni Egyetem Rektori Hivatalának pályázatában kiemelt szerepet kapott a családi rendezvények, valamint egészségvédelmi programok szervezése, a gyermekintézmények fenntartása mellett az olyan speciális szolgáltatások, mint a jogsegély, a családi konzultáció és a gyermekneveléssel kapcsolatos tanácsadás.

5.4.2 Eszterházy Károly Főiskola

2013-ban kapott Családbarát munkahely díjat. Az egri főiskola pályázatában egyebek közt vállalta, hogy a díj elnyerése esetén szervez egy családi napot, és felméri a dolgozók igényeit egy későbbi stratégia kidolgozásához.

A rugalmas munkaidő kialakítása, a szünetek ritmizálása, a munkahelyi szolgáltatásokra vonatkozó igények megfogalmazása, illetve a GYES/GYED alatti, a könnyebb visszailleszkedést segítő mentális és szakmai támogatás is szerepel a célok között. Mint ahogy egy olyan kutatás elkészítése is, amely próbálja feltárni, hogy a főiskola alkalmazottainak családosként milyen segítségre van leginkább szükségük.

5.4.3 Hamburgi egyetem:

A nevesebb külföldi felsőoktatási intézményekben megtörtént a díj auditálása, amely növeli a díjazottak rangját és kötelezettségét is.

Bővebben: [www.uni-](http://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/services_e.html#)

hamburg.de/beschaefigtenportal/services_e.html#

5.5 Érdekvédelem

Szakszervezeti szinten is elindult a mozgolódás (SZEF, ÉSZT, FDSZ, Aktív Szervezet, Liga). Sorra jelennek meg az

Ifjúsági tagozatok családbarát programjaikkal. Pl. A SZEFIT szervezésében a Közszolgálatok a fiatalok szemszögéből konferencián. hangzott el egy ironikus mondat, miszerint Magyarországon Családbarátok a munkahelyek:haza lehet vinni a munkát!:-). Tisztelet a kivételnek, sajnos igaz! Van mit fejlődünk!

5.6 Tanulmányok

Spéder Zsolt és Kapitány Balázs demográfusok a jelenség háttérében álló okokat, összefüggéseket gyűjtötték össze friss tanulmányukban, mely a Demográfiai portré, 2012 című kiadványban jelent meg. Kézenfekvő oknak tűnik a gazdasági válság, de a kutatók szerint nem ennyire egyszerű a helyzet. Számos olyan ország van ugyanis, amelyet szintén erőteljesen érintett a válság, a termékenység mégsem csökkent. Szerintük az egyik magyarázat, hogy Magyarország most éri utol a nyugati országokat a gyerekvállalás későbbi életkorra tolásában.

5.7 Képzés

Az mtd Tanácsadói Közösség meghirdette egyedi tananyagára épülő, gyakorlatorientált Egyensúlyban a munkamagánélet- Pályázzon a „Családbarát Munkahely” díjra című, két napos konzultációval egybekötött komplex jogi és HR képzési programját.

Bővebben: www.mtdtanacsado.hu

6. Milyen legyen a Családbarát felsőoktatás?

Az m1-Kossuth rádió Napközben című műsorában a következők hangzottak el 2011-ben:

/*A statisztikák szerint míg 1990-ben a nők átlagosan 23, ma

27,5 éves korukban vállalják az első gyereket. Húsz éve a férfiak 29 évesek voltak, ma már viszont 33 évesek, amikor megszületik az első gyerekük. Javíthat-e a mutatókon a kollégiumi babaszoba, a rugalmas tanrend, a családbarát felsőoktatás?

A Népesedési Kerekasztal javaslata értelmében már az egyetemi évek alatt meg kellene teremteni a megfelelő körülményeket a gyerekvállaláshoz. Nem példanélküli ugyanis, hogy egy fiatal pár úgy dönt, egyetemistaként vállalja az első gyereket, de rengeteg akadályba ütközik.

Kopp Mária szociológus, a Népesedési Kerekasztal vezetője elmondta, kutatások szerint biológiailag a húszas évek a legmegfelelőbbek a gyerekvállalásra, amely így a nők későbbi karrierjét sem töri ketté. Sokan ugyanakkor azért tartják irreális ötletnek az egyetemi évek alatti gyerekvállalást, mert a babát el is kell tartani.

Kormosné Debreceni Zsuzsanna, a Nemzeti Erőforrás Minisztérium Családpolitikai Főosztályának osztályvezetője műsorunkban elmondta, míg korábban természetes volt, hogy a fiatalok húszas éveik elején kötöttek házasságot és vállaltak gyereket, ma már ez kitolódik a harmincas éveikre. A kollégiumi babaszobák kezdeményezése tömegesen nem fogja ugyan megváltoztatni a gyerekvállalási kedvet, de a cél az, hogy a jelenlegi akadályokat elhárítsák azok előtt a fiatalok előtt, akik már az egyetemen gyereket akarnak vállalni. Éppen ezért nemcsak a kollégiumi szobák átalakításában, hanem az anyagi gátak elhárításában is gondolkodnak.

Laki Ildikó szociológus, az MTA Szociológiai Kutatóintézetének munkatársa arra hívta fel a figyelmet, hogy a kérdésben megosztott a fiatalok véleménye. Egy vidéki egyetemen végzett, nyolcvan főt érintő felmérése alapján elmondta: a gyerekvállalással kapcsolatban a hallgatók harminc százaléka nem tudott mit válaszolni, a fennmaradó részük pedig egyértelműen elutasította. Nekik más a perspektívájuk: utazgatni, karriert épí-

teni szeretnének. A szociológus szerint számolni kell ezekkel a társadalmi szempontokkal is, és nem hagyható figyelmen kívül, hogy mit szeretnének a fiatalok. A húszas éveik végén, harmincas éveik elején viszont a hallgatók már másképp vélekedtek, számukra a gyerekvállalás már a kézzelfogható tervek között szerepelt.

Seifert Tibor, az ELTE kollégiumi főigazgatója kiváló ötletnek tartja a kezdeményezést, de felhívta a figyelmet arra, hogy a jelenlegi kollégiumok nem alkalmasak erre a feladatra. Szerint a normatíva ellátást is át kellene alakítani, jelenleg ugyanis az egyetemek nem érdekeltek abban, hogy támogassák a gyereket vállaló hallgatókat. Ez különösen kényes kérdés most, hogy a drasztikus elvonások az egyetemeket is érintették.

A műsorban elhangzott az is, hogy felmérések szerint a huszonévesen kezdett párkapcsolatok 72 százaléka nem marad meg. Az elmúlt húsz évben nemcsak értékválság, hanem értékváltozás is jellemezte a társadalmunkat. Szociológiai kutatások szerint a 18-29 éves korosztály körében a házasság egy tízes skála mindössze hetedik helyén szerepel. A fontossági sorrendben megelőzik a baráti társaságok, a külföldi tanulás és munkavállalás is. Mind több fiatal gondolja úgy, hogy a tudatos karrierépítés elején nem fér bele a házasság és a gyerekvállalás.

Túry Krisztina, a Három Királyfi, Három Királynő Intézet vezetője ugyanakkor arról beszélt műsorunkban, hogy a kutatások szerint előnyben vannak azok, akik munkába állás előtt gyereket szülnék. Ráadásul a munkáltatók is szívesebben alkalmazzzák azokat a nőket, akikről tudják, hogy várhatóan hamarosan nem egy elgyesre.

A szakemberek egyetértettek abban, hogy apró intézkedésekre van szükség, és sok oldalról kell megközelíteni a kérdést ahhoz, hogy a gyereket vállalni akaró fiatalok elől elháruljanak az akadályok. Ezek része lehet a kollégiumi babaszoba, a normatíva átalakítása és a családi napközök bevezetése is.*

Forrás: www.mr1-kossuth.hu/hirek/itthon/milyen-legyen-a-csa-ladbarat-fel-sooktatas.html

7. Honnan indultam? Választható tárgy és facebook oldal

Születésem után érintetté váltam a családbarát koncepció kérdésében, saját és a környezetemben tapasztaltak alapján vetődött fel bennem az alábbi javaslat(alapküldetés):

Párkapcsolat - Családtervezés - Várandósság - Szülés, Születés - Gyermekgondozás, nevelés - Család - Visszatérés a munkaerőpiacra, munkajog tartalmú választható (kötelezően vagy szabadon) tárgy bevezetése a felsőoktatásban, szélesebb körben a Sokszínű, Családbarát és Befogadó Felsőoktatás kialakítása, fenntartása és fejlesztése.

Indok: Az érintett generációnak hamisan elrettentő vagy túlságosan idealizált képzetei vannak csupán, nem ismerik a valós kihívásokat.

A szülés - születés - gyermekgondozás témakör az akár több diplomás, esetlegesen szakmabeli, 30-as, 40-es korosztályt is sok esetben feleslegesen kétségbeejtő helyzetek elé állítja vagy éppen ellenkezőleg: a komoly problémák elbagatellálásából továbbgyűrűző problémák hadával állnak szemben.

Életük fenti aktuális szakaszaiban információk hada árasztja el őket (Internet, média, kiadványok, tanfolyamok, szakértői tanácsok, nem szakértői tanácsok (fórumok, ismerősök, rokonok, családtagok)), amelyekkel több probléma is akad: - rutincselekvésre készítenek fel, arra nem, milyen kihívások várnak rájuk valójában, - sok esetben ellentmondásosak, - terjengősek, a mai rohanó világban munka és a megélhetést biztosító pénz hajszolása mellett sem idejük, sem türelmük nincs végigolvasni, hallgatni ezeket, - sok esetben szétszórta és nem rendszerre rendezve találhatók meg.

A töredékes, eltűzött információk következményei: - alacsony párkapcsolati, házassági, gyermekvállalási tendenciák, - meddőség, császármetszések, gyermekágyi depresszió, felesleges aggodalmakból adódó stresszes helyzetek, tápszeres táplálás magas száma, szülés utáni betegségek (inkontinencia, anémia stb.) - válások, kapcsolatok szétbomlásának, csonka családoknak magas száma, - problémás gyermekek, fiatalok, felnőttek magas száma, és még sorolhatnánk...

Megvalósítás: Rövid, tömör, helyenként algoritmikus nyelven (pl. folyamatábrával, ha síra baba ezt, ezt ezt, és ezt kell megvizsgálni, mint lehetséges okot) felépített, folyamatosan aktualizált, a valós életre felkészítő szakértői tananyag, amelyben szerepet kap az intuíción alapuló megoldások "használat" is.

Kihatása: A fenti negatív következmények javulása mellett igen sokrétű (a szakma, szakértők és a fiatalok közeledése egymáshoz, társadalmi, gazdasági kihatások stb.), többek között megoldaná a szülésznők foglalkoztatását (óraadó oktatóként történő alkalmazásukkal), mivel nincs betöltetlen szülésznői állás pl. Budapesten. Támogatná a Népesedési kerekasztal alábbi törekvését: "Támogassuk a tervezett gyermekek megszületését a biológiailag és pszichológiailag legmegfelelőbb korban (családbarát felsőoktatás!)."

A szakértők felkérése, a 'tananyag' írása, a kivitelezés folyamatban, a tájékoztatás folyamatos.

2012. decemberében készítettünk egy felmérést egyetemi nyugdíjasaink (oktatók, hivatali munkatársak...) körében az alapküldetéssel kapcsolatban,. Üdvözlötték a kezdeményezést, a felmérés eredményének legfontosabb tanulsága, hogy 50 esztendővel ezelőtt is ugyanazon problémákkal álltak szemben az újdonsült szülők, mint a maiak.

Létrehoztam és kezelem a Sokszinű, Családbarát és Befogadó Felsőoktatásért elnevezésű facebook oldalt, ahol többek között

ötletek, gondolatok, tények, megvalósítás, pályázati lehetőségek, programok, segítség, tanácsadás saját és mások tollából található.

Építő javaslatokkal, tapasztalataival, felajánlásaival alakítsuk együtt, csatlakozzatok e mozgalomhoz!
www.facebook.com/SCSBFO?fref=ts

8. Globális cél: Elismerés a sokszínű, családbarát és befogadó felsőoktatásért” minőség díj kidolgozása, bevezetése és/vagy a fenti szemlélet kiépítésének, fenntartásának, fejlesztésének szakmai támogatása a magyar felsőoktatásban, országos felmérést követően.

A fenti elnevezésű projekt kezdeményezésemre (a program kidolgozójaként és tagozati alalnökként) az FDSZ-Ifjúsági tagozata segítségével valósul meg, ahol az anyaszakszervezet ez évben ünnepelte alapításának 25. évfordulóját.

Törös Szilárd FDSZ elnök szerint 25 év, azaz egy negyedszázad fordulópontot jelent, ahol szokás és érdemes megállni, vissza és előre tekinteni. Megváltozott körülmények között kellett és kell pozicionálni magát az FDSZ-nek, és megkeresni helyét, mint a felsőoktatási oktatókat-kutatókat és az oktatást közvetlenül segítő alkalmazottakat tömörítő szakszervezetnek.

Az FDSZ a jövőbe tekint és az aktív dolgozóinak maximális érdekképviselője, a nyugdíjas dolgozóikkal való törődés mellett arra koncentrál, hogy az ifjabb generációkat foglalkoztató problémák feltárásával miképpen lehet és kell megszólítani a felsőoktatásban dolgozó fiatalokat (oktatói és nem oktatói állomány), miként lehet a szakszervezeti munkát a fiatalok bevonásával erősíteni. „Új hang, új stratégia” a szakszervezeti munkában, amely változásokról folyamatos tájékoztatást adunk és remélhetőleg pozitív hatásait mihamarabb érezhetjük.

A felsőoktatás és a diplomaszerezés egyéni és osztályadalmi értéke, fontossága, nemzetgazdasági és nemzetstratégiai jelentősége kétségbevonhatatlan. A felsőoktatás a legfontosabb gazdasági növekedési tényező, a nemzetközi versenyképesség és a nemzetgazdaság egésze szempontjából stratégiai jelentőségű ágazat.

A felsőoktatási intézmények számára mára követelmény a változó gazdasági körülményekhez való alkalmazkodás. A versenyképesség biztosítása elengedhetetlen többek között a szervezet vevőinek és azok igényeinek azonosítása nélkül. A Családbarát politikák térnyerésével munkavállalóink, hallgatóink elégedettségét is növelhetjük.

A termékenység növelésére szolgáló intézkedések kapcsán a felsőoktatás kiemelt terület kellene legyen, hiszen a népesség növekedése szempontjából ezt a célcsoportot kellene in- direkt eszközökkel megszólítani.

A fent elhangzottak alakították ki bennünk az országos kezdeményezés igényét.

A projekt célja:

Olyan, magas szakmai színvonalon nyújtott, a felmerülő igények kielégítésére képes, általánosan, folyamatosan és ingyen elérhető szolgáltatási struktúra kiépítésének, fenntartásának, fejlesztésének szakmai segítése országos felmérést követően, amely szolgáltatások támogatni kívánják a családbarát közgondolkodás népszerűsítését a magyar felsőoktatásban, a házasság és a család értékének felmutatását, a generációk közötti együttműködés ösztönzését, a családokat támogató társadalmi környezet kialakítását, a család- és gyermekbarát közbeszédet és kommunikációt támogató programokat, a fiatalok felkészítését a párválasztásra, a házasságra és a családi életre, a szülők segítségét a gyermekvállalással és neveléssel kapcsolatos kérdésekben, a helyi családi közösségek építését, a családok egészségfejlesztését, valamint a nők és férfiak közötti harmo-

kusabb együttműködés elősegítését, és a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőséget szolgáló programokat, a sokszínűséget és a megváltozott képességűek integrálását.

Olyan campusok kialakítása, ahol fiatal családok zökkenőmentesen lehetnek részei a felsőoktatás világának, a megfelelő infrastruktúra mellett rugalmas tanulmányi lehetőségeket támogatásokat, képzéseket, tanácsadásokat, rendezvényeket igénybe véve.

és/vagy

„Elismerés a sokszínű, családbarát és befogadó oktatásért” országos minőség díj kidolgozása és bevezetése a felsőoktatásban. A díjazás mellett előtámogatás és utókövetés is lenne, hogy valóban tartósan megmaradjanak és fejleszhetőek legyenek ezek az elemek a felsőoktatási intézményekben. Kidolgozása az EFQM kiválóság modell alkalmazásával történik (Nemzeti díjak: Elkötelezettség a kiválóságért Elismerés a kiválóságért szintek), standard kritériumok kialakításával, értékelési modell kidolgozásával

A projekt szolgálja a felsőoktatási intézmények nappali, levelező, távoktatás, esti képzésében és az akkreditált rendszerű felsőfokú szakképzésében résztvevő aktív hallgatóit, továbbá öregdiákjait, leendő hallgatóit, munkavállalóit és külső kapcsolatainak szereplőit.

A Felsőoktatás speciális terület: A fenti intézkedéseket meg kell valósítani, azokról hírt kell adni egyrészt a munkavállalók (oktatók, nem oktatók), másrészt a vevőink (hallgatók) irányába. és akkor a külső kapcsolatokról még nem is beszéltünk. Fontos ezt hangsúlyozni, bár az eltérő "kínálatot" sokszor átfedve is élvezhetik. Választott tevékenységeinket a Cselekvési és ütemterv dokumentumunk tartalmazza.

A projekt megvalósulásának előnyei:

- Támogatja a felsőoktatás hallgatóit életpályájuk tudatos megtervezésében, családtervezésben.

- Erősíti a felsőoktatási intézmények vonzáserejét a felsőoktatásba bekerülni szándékozók körében, sajátos extra-potenciált jelent.
- Növeli a hallgatók, munkavállalók intézményi kötődését.
- Hosszabb távon megalapozza a felsőoktatási intézmények adománygyűjtő (fund raising) tevékenységének eredményességét.
- Hozzájárul a felsőoktatási intézmények külső társadalmigazdasági kapcsolatainak kiépítéséhez.
- Utat mutat a felsőoktatási intézményeknek eredményei megőrzéséhez, javításához.
- Az oktatói munkakörök bővítése a Családbarát szolgáltatás munkakörökkel lehetőség a hallgatói családbarát szolgáltató szakma emberi erőforrás szükségletének javításához.
- A minőségbiztosítási eljárások megjelenése az intézmények családbarát szolgáltatásában.
- Meghatározó szerepe van a Bolognai-folyamatban deklarált, a felsőoktatási intézmények és a hallgatók partneri (a szolgáltató-fogyasztó viszonyon már túllépő!) kapcsolat-dimenziójának kialakításában, így a felsőoktatási szolgáltatások fejlesztését célzó reformtörekvésekben, ezáltal a megindult felsőoktatási modernizációs folyamatban is.
- A felsőoktatási intézmények családbarát szolgáltatása intenzív részét adhatja a fiatalokat segítő foglalkoztatási eszközöknek, ezért foglalkoztatáspolitikai vonatkozása lehet.
- Mentálhigiénés, pszichológiai tanácsadása révén nép-egészségügyi célokat szolgál,
- Közvetett értelemben európai integrációs célokat is segít.

9. Minden jó, ha jó a vége...

Magyarországon évek óta az egyik legalacsonyabb a gyermekvállalási hajlandóság a többi országhoz képest. Számos mozgalom, szervezet és intézkedés törekszik a fiatal (felsőoktatásban tanuló) nemzedékek megszólítására. - A felsőoktatási intézmények is kezdik felismerni, hogy a Családbarát, befogadó intézkedéseikkel munkavállalóik, hallgatóik elégedettsége mellett, intézményi kötődésüket is növelik. - Sok az okokat elemző nyilatkozat, vannak köztük "okosan megmondók" is, amelyekről borsószik a hátam. Hiszen, ahány fiatal, annyi input paraméter, amiért a 20-as éveik elején (és még később sem) nem vállalnak gyermeket. Nagyon sok írható a nemzedékek, társadalom, politika, gazdaság, világnézet, trend, kultúra és szinte mindent felsorolhatnék számlájára. Évtizedek visszaállítani a vágyott világot (melyiket?), ha egyáltalán lehetséges, van rá kereslet és...napokat beszélhetnénk erről.

"Ezért érdemes úgy megszólítani a szülőképes generációkat, hogy a nyomásgyakorlásnak, a demagógiának még csak a látzata se merüljön föl." forrás:MNO

És mindenekelőtt megkérdezni Őket, nem egy utcai riport erejéig: Miért? Miként, mikor segíthetnénk?

Hiszen „Mindenki családban kezdi az életét, és bármilyen irányt is vesz a sorsa, legyen élete során védve és megtartva a család által.”- mondja a mai politika.

„A család a második anyaméh; ha a magzat beszélni tudna, azt mondaná: „mi élünk”, nem pedig azt, hogy „én élek”. Törekedni kell, hogy a család is „mi” legyen: közösség, melynek van ideje a beszélgetésre, az együttlétre. Nem más, mint a nagylelkűség, az ajándékozás iskolája, mely az individualizmus legyőzésére szolgál.”- mondja az egyház.

És ebben a mai felfordult világban még az sem baj, ha nem vér szerinti (mozaik család, örökbefogadott gyermek, életre szóló baráti közösség) - mondom én.

„Ha száz ember egy helyen ugyanazt szeretné, akkor abból egy új gondolat születik majd valahol a világban. Közösen el tudunk indítani egy olyan változást, ami az életet szolgálja majd” - fejezi be a hozzászólásokat Bagdy Emőke professzor asszony."

Kívánom, hogy így legyen!

Palya Bea gondolataival zárom soraimat Drága Grétim, kislányom!

„Ma egy éve szültelek téged kisbabává, magamat anyává. A leggazdagabb, leggyönyörűbb évem volt ez. Csendes uj- jongás van bennem még így reggel, persze, hosszú a nap, és veled amúgy is inkább hangos az ujjongás, mondd a te kis szavaidat, csipogsz, kiáltozol, sikongatsz, és én ezt annyira imádom. Mennyire félttem, hogy az, aki voltam, már nem leszek! De lettem más. Ami fontos volt a régi életemből, azt áthoztam, ami meg nem kellett, elmállott... vagy talán elvitte a víz, miközben a szülés hömpölygő folyóján átkeltem a nem-anyaság partjáról az anyaság partjára. Lágyabb, szabadabb most minden bennem. Igen, anyának lenni végtelen szabadság, az lehetek, aki igazán vagyok. Kapok tőled, anélkül, hogy te szándékkal adnál, tanulok tőled, anélkül, hogy te szándékkal tanítanál, szeretve érzem magam, anélkül, hogy szándékkal szeretnél, és visszaterelődöm veled a jelenbe, anélkül, hogy te bárhová is tereelnél. Csak vagy. Nem csinálsz semmit szándékkal, és pont ez benne a legfelfoghatatlanabb. Elmondhatatlanul szeretlek, és azt kívánom, legyen az életed teljesség. Tiéd a világ."

10. Felhasznált irodalom:

Spéder Zsolt és Kapitány Balázs: Demográfiai portré 2012

Juhász Tímea: Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek Doktori értekezés 2010

A felsőoktatás átalakítás stratégiai irányai és soron következő lépései EMMI vitaanyag 2013

<http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/szocialis-csaladi-es-ifjusagugyert-felelos-allamtitkarsag/hirek/megjelentek-a-2013-as-csaladpolitikai-palyazatok-kiirasai> 2013.október

www.fdsz.hu 2013.október

<http://www.csaladhalo.hu/interju/csalad-vedjen-es-tartson-meg-bennunket> 2013.október

<http://www.magyarokurir.hu/en/node/49973> 2013.november

<http://www.baptist.hu/hu/hirek/egyhazi-hirek/fokuszban-a-csalad-2013>.november

Dr Dabasi Halász Zsuzsanna, Matiscsákné dr. Lizák Marianna

Fiatal nők, anyák az akadémiai szférában, gondolatok az esélyegyenlőségről és a családbarát munkahelyekről a felsőoktatásban

A Felsőoktatásban dolgozók feladata egyrészt a jövő értelmiségének szakembereinek tudásának kialakítása, mindazon kompetenciák fejlesztése ami megteremti egy ország versenyképességét. Az emberi tőke elméletek legfontosabb alapja Kuznets megállapítása, hogy a nemzeti jövedelem nagyságát nem csak a termelési tevékenység közvetlen tényezői, de a közvetettek is befolyásolják, például a nevelésre és oktatásra fordított kiadásokat, vagy éppen az urbanizációs befektetéseket is. A nő-

vekedési elméletek hatására elfogadottá vált, hogy a fizikai tőke hozama a gazdaság tudásszintje miatt is magasabb, a technikai haladást a tudástermelésbe való befektetéssel lehet serkenteni. Az ország gazdasági fejlődése a K+F-ben rejlik, emiatt az akadémiai szférában (felsőoktatási intézményekben és állami kutatóintézetekben) rejlő lehetőségeket kell kiaknázni. Az egyetemi tudástranszfer eleve is fontos szerepet játszik az innováció és kutatás-fejlesztés alakulásán a regionális gazdaságban, hiszen a gazdaság javításában nem csak az intézményeket látogató diákok és az ott tanító tanárok vásárlási szokásai, de az egyetemről az üzleti szférába áramló tudás is jelentősek. A jövő munkavállalói és munkáltatói egyaránt a felsőoktatás által átadott értékeket vallják, ezért is tartjuk fontosnak, hogy olyan értékeket közvetítsünk, mint esélyegyenlőség illetve egészséges magánélet munka összhang. Ennek egyik fontos aspektusa, hogy a fiatalok megtapasztalják, hogy a nők az anyák számára is megvannak a karrier utak és hogy mit jelen egy családbarát munkahely.

Társadalmi-demográfiai okok miatt a nőkre háruló „kettős teher” a jövőben várhatóan növekedni fog. Egyfelől az elöregedő európai társadalmakban az eltartó-eltartott arány csak a nők jelenleginél is nagyobb arányú gazdasági aktivitásával lesz javítható. Másfelől az időskorúak arányának relatív csökkentése, a nyugdíjrendszerek finanszírozása hosszú távon csak a születések számának emelkedése, a termékenységi mutatók javulása útján biztosítható. Tehát a családok, a nők reprodukciós funkciójának teljesítése fontos nemzetstratégiai kérdéssé válik (Pongrácz, 2005.)

A kutatónők jelenléte elengedhetetlen a mindennapi gazdaságban és a tudományos világban. Ők azok, akik a különböző kutatási és tudományos eredmények fenntartása és fenntarthatóságát biztosító munkaköröket töltenek be. Az emberek hajlamosak arra, hogy eltekintsenek felettük, kinyilatkoztatva kö-

zömbösségüket az amúgy szükséges és nem kevésbé fontos fejlesztéseket végző kutatónők munkájával kapcsolatban. A női kutatók sokkal inkább a társadalmat közvetlenebbül érintő területeken dolgoznak, amelyeken a vívmányokat az emberek szinte kézenfekvőnek vesznék.

A történelem során mind férfiak, mind nők részesei voltak a tudományos találmányok megalkotásának, de a nemek szerinti megoszlás és megítélés már akkor is érezhetően jegesebb volt a nők irányába. A középkori hölgyek lehetettek királynők, régensek vagy hercegnők, ha az uralkodó szülőjüknek nem volt férfi leszármazottja. A nők jogai kiszélesedtek, részt vehettek a céhekben és voltak gazdasági lehetőségeik is. Amellett, hogy szabadabbakká váltak fontos volt a műveltségük. A középkori nők sokkal műveltebbek voltak, mint a férfiak. A nők sokkal inkább tudtak olvasni és írni, sokkal inkább értettek a művészetekhez és a tudományokhoz, mivel a nők feladata volt a tanítás, a gyermekeik nevelése és egyben oktatása. A gyermek, ha fiú volt, 10-13. életévig az anyja kezei alá tartozott, az anya tanította és oktatta, de amikor a tinédzser kort elérte a gyermek, akkor az apa vette maga mellé és kioktatta a férfiaknak való életből. A lányok ezzel szemben az anyjuk mellett maradtak és sokkal tovább tanultak tőlük. Majd férjhez kerültek, gyereket szültek, a gyermeket tanították és így tovább. *„A nő "helye" a polgári ideológia szerint a magánszférába került: az otthon nyugalmát kell biztosítania. A kenyérkeresés férfimunka. (...) Persze a nők sohasem szorultak ki teljesen a munkaerőpiacról. Az alsóbb néprétegekben nem is engedhették meg maguknak a családok, hogy lemondjanak egy további keresetről. (...) A második világháború óta a fejlett ipari országokban folyamatosan emelkedik a munkaviszonyban lévő nők aránya a kereső népességben, a gyermekszülés és -nevelés miatti munkamegszakítás mind rövidebb ideig tart. A szocialista rendszer ideológiai és foglalkoztatáspolitikai céloktól vezérelve sikeresen kiterjesztet-*

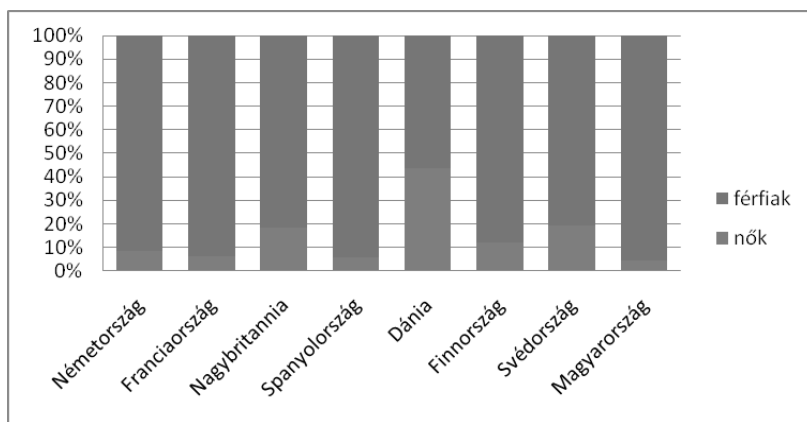
te a teljes foglalkoztatást a női lakosságra is.” (Belinszki, 1997., 134. old.). 2003 őszén új szakasz kezdődött az Európai Foglalkoztatási Stratégia történetében, tíz leegyszerűsített iránymutatás került elfogadása, ezen belül a 6. számú vonatkozott a nemek egyenlőségére. A főbb célkitűzések a következők voltak: a kereseti különbségek csökkentése valamennyi tagállamban; a munka és a családi élet össze-egyeztethetőségének megteremtése, a munkába visszalépés elősegítése; a 3 évesnél idősebb gyermekek 90 %-ának, a fiatalabban 33%-ának biztosítani kell gyermekgondozási ellátást. (Frey, 2009.)

A KSH 2012. évi e témával foglalkozó felmérése azt mutatta ki, hogy kizárólag azt, hogy valaki férfi vagy nő, ritkán ítélték diszkrimináló tényezőnek a megkérdezettek (esetek 6,3%-a). Azonban ha ehhez hozzászámítjuk azt is, hogy a családi körülményt szinte kizárólag a nők jelölték meg a hátrányos megkülönböztetés okaként (a férfiaknál a nem és a családi körülmény, mint együttes diszkrimináló faktor 5,3%-ot jelentett, a nőknél viszont 27,4%-os arányú volt) ami így már a leggyakoribb oknak minősült. Egy nő, akinek családja van, illetve óvodás, kisiskolás gyermeke, a munkáltató szempontjából csupa probléma forrása. Folyton siet haza, mert el kell látnia a családját, ha beteg a gyerek, leggyakrabban az anya marad otthon, ami természetesen mindig a legrosszabbkor jön, tehát a következtetés az, hogy a nőkre ebben az élethelyzetben nem lehet számítani, azaz jobb, ha nem is foglalkoztatják őket. A jelenlegi jogszabályi előírások szerint tilos például állásinterjún megkérdezni egy nőtől, hogy mikor és mennyi gyermeket tervez, azonban ennek ellenére ez mégis egy gyakran előforduló kérdés.

A KSH 2014. év elejei adatai szerint férfiak közül 2 millió 172 ezren voltak foglalkoztatottak, így foglalkoztatási rátájuk 4,7 százalékponttal nőtt (66,4%), míg a női foglalkoztatottak száma 1 millió 852 ezer fő volt, esetükben a foglalkoztatási ráta értéke 3,2 százalékponttal emelkedett (54,7%-ra). Ennek

alapján a női foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves korosztályon belül a növekedés ellenére még mindig több mint 10 százalékkal elmarad a férfiktól. A nők a vezetői pozíciókban is meglehetősen alulreprezentáltak. A nemzetközi adatok ezen a téren lassú változásról adnak tanúbizonyságot. 2008-as adatok szerint az Amerikai Egyesült Államokban a legmagasabb a női vezetők aránya, az Európai Unió országainak átlaga jelentősen elmarad ettől. Ha ez a tendencia változatlan marad, akkor további 73 év szükséges ahhoz, hogy a 100 legnagyobb vállalat élén ugyanannyi női, mint férfi felsővezető legyen, valamint 200 év kell ahhoz, hogy a parlamentekben azonos számban legyenek női és férfi képviselők. (Nagy, 2009.)

A doktorálók számának aránya a különböző európai tudományos akadémiákon is elég nagy különbségeket mutat. A tudományos akadémiák honlapjáról legyűjtött adatbázisomat felhasználva néhány kiemelt intézmény tagjainak nemek szerinti megoszlását vizsgáltam.



Nemek szerinti megoszlás az Európai Tudományos Akadémiákon 2013-ban. Forrás: külföldi tudományos akadémiák adatbázisa

A fentebbi ábrán is jól látszik, hogy az Akadémiai körökbe nagyon nehezen tudnak érvényesülni a nők, mivel még mindig csak nagyon kevesen tudják bizonyítani rátermettségüket, illetve nagyon kevesen próbálják egyáltalán meg. A felsorolt intézmények közül Magyarországon a legrosszabb a nemek megoszlásának aránya, míg Dániában már a 40%-ot is felülmúlja. Nemzetközi vizsgálatok is bizonyítják, hogy a nemek szerinti foglalkoztatottsági szegregáció világjelenség, minden gazdasági, politikai és vallási szintű országban előfordul. A nők és a férfiak tipikusan nő (nő-domináns) vagy férfi (férfi-domináns) ágazatban foglalkoztatottak. Ezek az ágazatok szorosan kötődnek a sztereotípiákhoz, és viszont adódnak ebből a társadalmi sztereotípiák is. A kutatások azt bizonyították, hogy a nők inkább a kevésbé finanszírozott, kevesebb fizetéssel járó tudományágakban tevékenykednek (pl. felsőoktatási szektor), míg a jobb fizetéseket nyújtó területekről kiszorulnak a férfiak miatt. A kevésbé finanszírozott területeken az infrastruktúra általában régi, nem használható megfelelően a modern kornak megfelelően, és a felszereléseik sem felelnek meg a legújabb kutatási trendnek. A nők így a képzettségüknél alacsonyabb munkát vállalnak, kevesebb fizetésért. Mivel a kutatónők nem szeretik feladni a befektetett munkájukat, és feleslegesen befektetni energiájukat, ezért nem ritka, hogy megragadnak ezekben a tudományágakban.

A munka világának örökérvényű jelensége, hogy a magasabb végzettséggel rendelkező munkavállalók könnyebben tudnak elhelyezkedni, mint alacsonyabb végzettségű társaik. Ez a nőknél sincsen másképp a tudományos területeken, hiszen az Európai Unióban átlagosan 53%-ukat alkalmazzák. Muszáj megemlíteni viszont, hogy amíg az arányuk nagyobb a férfiakénál, a nők foglalkoztatottsága inkább a technikus és kisegítő munkatársak között magasabb. A kutatók, mérnökök és tudósok között a nők aránya visszaesik 32%-ra, ezzel is bebizonyítva, hogy még mindig jelen van a gender szerinti szegregáció a

tudományos világban. A nők és a férfiak is inkább a saját nemük által dominált munkaköröket, foglalkoztatásokat választják, emiatt sincs egyenlőség a munkapiacra a nemek között.



A nők tudományos szférában való szegregációja,

Forrás: She Figures 2012 tanulmány

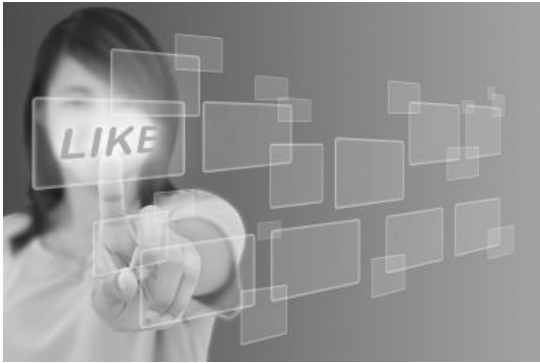
Megfigyelhető az is, hogy a nők iskolázottsága fokozatosan bővül, de a jelenlétük a szellemi alkotó területeken még mindig jóval elmarad a férfiakéhoz képest. Elmondható, hogy a tudományos területeken is jellemző az a megállapítás, hogy minél magasabb pozíciókról van szó, annál jobban szorulnak ki a nők. Az Európai Unió átlagában az egyetemet végzettek 59%-a, a PhD fokozattal rendelkezők 43%-a, az egyetemi tanárok 15%-a nő. (Koncz, 2008)

Gyakorlati kézikönyv

1.Miért jó ez az Intézményemnek?

A "bRendes" vállalatoké a jövő

*Számtalan kutatás mutatja, hogy a fiatalabb nemzedékeknek, az Y és Z generáció képviselőinek kiemelkedően fontos szempont mind a tehetségek megszerzésénél, mind a megtartásuknál a jó munkáltatói márka (**EMPLOYER BRAND**) és az ami ténylegesen mögötte van.*



Évente óriási összegeket költ a társadalom a kiégett, krónikus stresszben élő, menedzserbetegségtől szenvedő dolgozók testi-lelki problémáinak kezelésére. Eközben rengeteg pénzt fordítanak a vállalatok ugyanezen munkavállalóik pótlására, a növekvő fluktuációs költségekre, valamint különféle motivációs célzatú intézkedésekre, hogy a még egészséges, de motivációjukat veszített munkatársaikba életet leheljenek.

Vannak vállalatok, akik látványosan más utat járnak, dolgozóik elégedettségének növelését befektetésnek tekintik. Ők remekül boldogulnak.

Az Aon Hewitt 2012-es Közép- Kelet-Európában végzett felmérésben díjazott Legjobb Munkahelyekről általánosan elmondható, hogy:

- Jobb pénzügyi eredményeket érnek el, mint a régió átlagos vállalatai (108%-os tervmegvalósulás az adózás előtti eredményekben, szemben a többi vállalatra jellemző 93%-kal).
- Alacsonyabb a fluktuáció aránya (6%-os arány a többi szervezetre jellemző 9%-kal szemben).
- Alacsonyabb a hiányzás aránya (3,5 nap munkáltatónként szemben a többi szervezetre jellemző 5,5 nap/munkáltatóval).

CSALÁDBARÁT MUNKAHELY ELŐNYEI TEHÁT:

- A vállalati termelékenység és hatékonyság elérése a munkavállalói elégedettség növelésén keresztül
- Fluktuációs és toborzási költségek csökkentése
- Munkáltatói márka kiépítése vagy erősítése (employment branding)
- A munkavállalói munka-magánélet egyensúly (WLB) segítése
- A munkáltató iránti kötődés és bizalom megerősítése (megtartás)

Könnyebb a szakképzett munkaerőt megnyerni;

- Javul a dolgozók motivációja és kreativitása;
- Növekszik az elkötelezettség a vállalat iránt;

- Növekszik az alkalmazottak elégedettsége, amivel nő a produktivitás és a kreativitás;
- Csökken a fl uktuáció és csökken betegszabadság;
- Javul a munkaerő-kínálat.

A családbarát intézkedések előnyei a munkavállalóknak: (Be-
iten 2006)

- A család és a munka összeegyeztethetősége, ezáltal jobb karriertervezés;
- Könnyebb visszatérés a gyermekgondozási szabadság után;
- Továbbképzési lehetőség;

Pozitív kihatás az egészségre.

CSALÁDBARÁT SZEMLÉLET ELTERJEDÉSÉVEL HÁRMAS CÉLRENDSZERT TELJESÍTÜNK (CSR):

Társadalmi felelősségvállalás: a hosszú távon teljesíteni képes, kiegyensúlyozott, pszichésen és testileg egészséges, termelő ember/állampolgár típus.

Vállalati felelősségvállalás: a cég hatékonyabb és kiszámíthatóbb működése érdekében, a lojális és bizalmi légkör miatt a tervezhetőség, a humán erőforrás lényegesen nagyobb kiszámíthatósága.

Felelősségvállalás az egyénnel szemben: a gondoskodó vállalati kultúrában a biztonság, egyediség, fontosság érzésének a megtapasztalása.

LETÖLTÉSEK:

- Gyakorlatias bemutató munkáltatói márka, kulcsmunkatársak keresése és megtartása témában
- Családbarát munkáltatói működés üzleti előnyeiről

SWOT-ELEMZÉS-PÉLDA

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> • Az Önkormányzat stabil gazdasági potenciállal rendelkezik. • Képviselő-testület tudatosan és kiszámíthatóan végzi tevékenységét és fejlesztéseit, elfogadta a négyéves fejlesztési programját, a „Közösen a XIII. Kerületért 2011-2014” című dokumentumot és az erre épülő ágazati koncepciókat. • Önkormányzat kötelező feladatait magas színvonalon ellátja, a felmerülő igények alapján önként vállalt szolgáltatásokat is biztosít. • A Képviselő-testület elkötelezett az „élhető” település megvalósítása és fenntartása iránt. • kiépült a támogatói rendszer, az Önkormányzat saját intézményhálózatán keresztül és kisserződés formában segíti a családokat a mindennapi problémák megoldásában. 	<ul style="list-style-type: none"> • Az önkormányzati rendszer, a közszolgáltatások rendszere átalakítás előtt van, nem ismertek a pontos tervek, célok. • A közösségi szerepvállalás erősödött, még nem általános. • A világgazdasági válság a központi források csökkenését (a pályázati lehetőségeket) vonta maga után.

Lehetőségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> • Az önkormányzat elfogadja a helyi családbarát programját. • Partnerségi kapcsolatok tovább erősítése • Digitális társadalom tovább erősítése 	<ul style="list-style-type: none"> • egyes kormányzati szabályozások kedvezőtlenül befolyásolják a hátrányos helyzetű célcsoportok helyzetét (közfoglalkoztatás átalakítása, álláskeresők támogatási idejének csökkenése, devizahitelek helyzete) • nő a munkanélküliség száma és ezen belül a tartós munkanélküliek aránya • A gazdasági válság hatásai nem enyhülnek • A társadalmi tolerancia-szint kedvezőtlen

2. Elköteleződés a Sokszínű, családbarát és befogadó gondolkodásmód mellett, infokommunikációs felület létrehozása.

A helyi családpolitika főbb szempontjai, amelyek az önkormányzati célokat, döntéshozatalt és az intézkedések végrehajtását befolyásolják:



- ❖ a gyermek legfőbb álló érdeke,
- ❖ a család működésének támogatása, prevenció erősítése, krízisállapot esetén megoldási formák biztosítása,
- ❖ a nemek közti esélyegyenlőség,
- ❖ a jól megközelíthető, anyagilag is elérhető, magas színvonalú napközbeni (szünidei) nevelés és gondozás a gyerekek számára,
- ❖ az aktív állampolgári szerepvállalás,
- ❖ a nemzedékek közti szolidaritás,
- ❖ a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem.

Látható, hogy a családpolitika szociális, oktatási, gyermekvédelmi, de egészségügyi, foglalkoztatáspolitikai, településüz-

meltetési intézkedések összessége. Ezek némelyike közvetlen módon céloz meg családi problémákat, másoknak elsődleges céljuk valami más, mégis van családpolitikai relevanciájuk is. Ez helyi szinten is a sokféle és sokirányú beavatkozás kiegészítheti egymást, ezzel koherens és egységes családpolitikai célokat szolgálva.

3. Hol tart most az Intézményem? Helyzetfelmérés (milyen meglevő kritérium pillérek vannak és milyeneket kell létrehozni, A szolgáltatások átalakítása vagy megteremtése

Önvizsgáló szempontok

Mielőtt belefognánk a fejlesztendő területek meghatározásába, érdemes tudatosan végignéznünk, milyen munka-magánélet egyensúlyt elősegítő intézkedések léteznek már cégünkben.

Sok esetben a vállalatok működése számos elemben elemekben családbarát (pl. elengedi dolgozóit napközben is családi ügyeket intézni, vagy rendszeresen fiatal anyákat vesznek fel, mert úgy tapasztalták, hogy nagyon megbízhatóak) ezek az intézkedések azonban nem egy szándékolt fejlesztési folyamat eredményei, így nem is válnak a vállalati kommunikáció és márkaépítés részévé. Az ilyen rejtett erősségek felkutatását, illetve a fejlesztendő területek meghatározását megkönnyíti, ha végiggondoljuk, hogy a következő területeken milyen családbarát intézkedések élnek már most is cégünkben. Az NCSSZI által kiírt családbarát munkahely pályázat témakörei és kérdései segíthetnek a vizsgálódásban.

Konkrét kérdések: (Forrás: A családbarát munkahely 2011 pályázat)

I. Szervezet személyi összetétele

- Hogyan alakul a nemek aránya a hierarchiában (A nők aránya eléri-e a 30%-ot)?
- Vannak-e részmunkaidősök?
- Hogyan alakul a nemek aránya a részmunkaidőben foglalkoztatottak között?
- Hogyan alakul a nemek aránya a munkavállalók képzettsége tekintetében?
- Milyen arányban foglalkoztatnak határozatlan idejű munkaszerződéssel?
- Mekkora mértékű a fluktuáció és milyen tendenciát mutat az elmúlt években?

II. A dolgozóink családi körülményeinek ismerete

- Mennyire ismertek a munkáltató előtt a dolgozók családi viszonyai és gondozási kötelezettségei?
- Kiegyensúlyozott-e a kor szerinti és a családi állapot szerinti megoszlás?
- Vannak-e nagycsaládosok?
- Mekkora a kisgyermekesek aránya?
- Tudnak-e a gondozásra szoruló - nem gyermek - családtagokról?
- Milyen a visszatértek aránya gyermekgondozás miatt távol lévők között?
- Közöttük vannak-e atipikus formában dolgozó gyermekek?

III. Családbarát intézkedések

- rugalmas munkaszervezés
- szabadságolási eljárások
- bérezés

- képzések
- kisgyerekes szülők támogatása
- férfi munkavállalók szülői szerepeinek megerősítése
- gyermekek napközbeni felügyelete
- idős, beteg hozzátartozók és a már nyugdíjas korábbi munkavállalók támogatása
- juttatások
- egyéb szolgáltatások
- szervezeti dokumentumok
- szervezeti kultúra
- szervezeti stratégia
- marketing és a kommunikáció
- társadalmi felelősségvállalás
- humánpolitika
- menedzsment területén megjelenjen és érvényesüljön a szervezet családbarát módon történő működése iránti elköteleződése

IV. Képzések, tréningek

- Biztosítják-e a képzés lehetőségét a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben dolgozók számára egyaránt?
- Megkülönböztetés nélkül részesülnek-e a nők és férfiak a képzésekben, illetve az előmenetelt elősegítő képzésekben?
- Részesülnek-e képzésben a gyermekgondozási szabadságon lévők?
- Támogatja a vállalat a munkavállalók képzésre irányuló kezdeményezéseit?
- Jellemzően munkaidőben vagy munkaidőn kívül vehető igénybe a képzések, tréningek?

V. Munkahely családbarát szervezeti kultúrája

- Felismerték-e a munkavállalói hatékonyság és a munkamagánélet egyensúlyának összefüggését?
- Van-e törekvés a családbarát szervezeti kultúra kialakítására és fejlesztésére?
- Mennyiben tükrözik a szervezet tervei a nemek közti egyensúlyok megteremtésének elősegítésére törekvést?
- Mennyire nyíltan jelezhetik igényeiket, véleményüket a munkavállalók?

4. Megvan a szándék, de hogyan haladjunk tovább?

Mit tehet az Intézmény, ha elkötelezte magát a családbarát gondolat mellett, hogyan vághat neki a konkrét lépéseknek?

1. KÉRDEZZÜNK!

- **Jelenlegi helyzet felmérése:** Az előző menüpontban található online kérdőív kitöltése után tekintsük át a céges politikákat, a vállalati kultúrát rögzítő dokumentumokat.
- **Lehetőségek felmérése:** Vizsgáljuk meg, mennyi humán és anyagi erőforrást tudunk a fejlesztésre fordítani.
- **Igényfelmérés:**
 1. Kérdezzük meg a dolgozóinkat, mennyire elégedettek a jelenlegi helyzettel, ez lehetővé teszi majd, hogy az új intézkedések hatásait is követ-

- ni tudjuk. A legegyszerűbb ezt online, anonim kérdőív segítségével megtenni.
2. Helyezzünk el ötletdobozt, és biztassuk munkavállalóinkat, hogy ebben névtelenül jelezzék milyen intézkedéseket tartanának hasznosnak. Kérdezzük meg azt is, milyen nehézségekkel küzdenek (pl: idős szülők ápolása, folyamatban lévő tanulmányok stb.).
 3. Tartsunk fókuszcsoporthoz megbeszéléseket. Minden osztályról hívjunk össze egy reprezentatív (férfiakat, nőket, különböző korú és családi helyzetű dolgozókból álló) csoportot, akik felettesek jelenléte nélkül beszélgessenek az előző két pontban felvetett kérdések alapján. Ez nagyban segít majd feltárni, hogy miért és milyen irányba érdemes elindulnunk.

2. DÖNTSÜNK!

- A felmérés alapján **válasszuk ki a fejlesztendő területeket**, majd készítsünk akciótervet, határozzuk meg a következő 1 évre szóló vállalásokat, felelősöket, az egyes elemek megvalósulásának határidejét, számonkérésük módját.
- **A munkahely újfajta elkötelezettségét jelenítsük meg a megfelelő dokumentumokban is** (céges stratégia, politikák stb.). Ez jelzi a felső vezetői szintű elköteleződést, másrészt biztosítja a dolgozók számára a számonkérhetőséget, valamint azt, hogy az új elemek mindenki számára elérhetőek legyenek, illetve hogy az újonnan érkező vezetőknek is alkalmaznia kelljen azokat (Fertetics, Keveházi 2009)

3. *KOMMUNIKÁLJUNK!*

- A hivatalos munkahelyi fórumokon, megbeszéléseken, céges blogban stb, **szóban és írásban egyaránt kommunikáljuk az újfajta** vállalatokat és már meglévő **lehetőségeket**. Biztosítsuk, hogy azokról rendszeres időközönként szó essen, illetve, hogy az újonnan érkezőkhöz is mindig eljussanak a lehetőségek.
- **Érdemes évente visszajelzést kérni:** mennyire élnék a dolgozók az új lehetőségekkel, hasznosnak bizonyultak-e, min módosítanának, felmerültek-e újabb, esetleg fontosabb igények?
- **A kommunikáció része a vezetői példamutatás is.** A dolgozók gyakran a vezetők viselkedéséből próbálják meg leszűrni a ki nem mondott elvárásokat. Az Ernst and Young amerikai irodáiban például megfigyelték, hogy a fiatal anyák alig élnék a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségével, miközben a cég keményen küzdött a női munkaerő megtartásának problémájával. Kiderült, hogy a nők attól tartottak, ez a forma hátráltatja majd őket az előmenetelben. Ezt felismerve „reklámozni” kezdték azokat a férfi vezetőket, akik rugalmas vagy részmunkaidőben dolgoztak a cégnél. Hasonló eset az egyik hazai vállalat példája is, ahol a szépen felszerelt rekreációs szobát senki sem merte használni, mert úgy vélték, hogy a vezetők lógásnak tekintenék. A megoldás az lett, hogy a vezetőknek „előírták”, hogy napi 15 percben éljenek ők is ezzel a lehetőséggel.

A fentiek mellett a tartós sikerhez elengedhetetlen feltételek: (Fertetics, Keveházi, 2009)

- Felsővezetői szintű elköteleződés
- Adott ügynek legyen gazdája
- Fejlesztések mindig az érintett dolgozók bevonásával történjenek

A megvalósítandó gyakorlatok kiválasztása előtt még érdemes végiggondolnunk a következő szempontokat: (Forrás: Családbarát munkahely pályázat 2011)

- A megvalósítandó családbarát tevékenység a gyakorlatban mennyiben segíti a dolgozókat munkájuk és családi életük összehangolásában?
- Milyen konkrét előnyökkel jár a munkavállalók és a munkáltatók számára?
- **Megteremti-e a hosszabb távú családbarát foglalkoztatás alapjait?**
- Pénzügyileg kellőképpen megalapozott-e?
- A szervezet jelenlegi működéséhez képest innovatív elemeket tartalmaz-e?
- Hány dolgozót és közvetetten hány családtagot érint?
- Vezetőket és beosztottakat milyen arányban érinti az intézkedés?
- Nyújt-e egyedi megoldásokat a gyermekes munkavállalóknak?
- A munkavállalók szülői szerepeinek ellátásához mennyiben járul hozzá nemtől függetlenül?

5. Megvalósítás folyamata Szervezettség, tudatoság, egységes arculat, külső-belső kommunikáció.

Konkrét gyakorlatok, sikertörténetek:

Az almenükben található konkrét ötletek segítségével megírhatják saját sikertörténetüket.

Osszák meg velünk az Önök vállalatánál történt intézedéseket és az ezek nyomán tapasztalt változásokat, jó gyakorlatokat!

Nagy érdeklődéssel várunk minden olyan ötletet, melyeknek nem igazán volt költség vonzata mégis komoly ösztönzést jelentett a vállalton belül.

E-mail címünk: balansz@haromkiralyfi.hu

Érdekességek, jó gyakorlatok:

Dániában egy utazási iroda sajátos módját választotta a CSR-nak (Társadalmi felelősségvállás), akciót hirdetnek a népesség csökkenés mérséklésére. (2014.04.14.) Kutatásokra hivatkozva megállapították, hogy sokkal aktívabb a házastársak /párok szexuális élete nyaralások alkalmával és nagyon sok gyermek születik ezekből a kirándulásokból. "Do it for Denmark!" (Csináld Dániáért!) címen akciót hirdetnek Dán pároknak, akik az nő termékeny idejében foglalnak le városi utakat. Amennyiben pozitív terhességi teszt fotójával tudják igazolni a kirándulás sikerét, nagy értékű baba kelengyét és családi üdülést nyerhetnek a születő családok. Mindenképpen újszerű a kezdeményezés és nem kétséges, hogy a vállalat nagy figyelmet kapott ezzel az akciójával. A formabontó program honlapja megtalálható [itt](#).

Cél:

olyan campus-ok kialakítása, ahol a családok zökkenőmentesen lehetnek részei a felsőoktatás világának, a megfelelő infrastruktúra mellett rugalmas tanulmányi lehetőségeket támogatásokat, képzéseket, tanácsadásokat, rendezvényeket igénybe véve.

Standard kritérium pillérek:

A családbarát munkahelyi környezet megteremtésének sok olyan apróbb összetevője van, amik nem is annyira pénzt, mint inkább megfelelő hozzáállást igényelnek

1.Adminisztratív

- Esélyegyenlőségi Terv, amelynek célja, hogy a foglalkoztatás valamennyi területén megelőzzük a hátrányos megkülönböztetését, és elősegítsük az esélyegyenlőséget, különös tekintettel a családokra.
- Sokszínű, Családbarát és Befogadó információs kiadvány szerkesztése
- Családbarát Munkahely és hasonló témakörű pályázatokon való részvétel
- Kisfilm a Sokszínű, Családbarát és Befogadó intézményünkről, elhelyezése weboldalunkon. (Mintafilmek rendelkezésre állnak).
- Szervezettség, tudatosság, egységes arculat, külső-belső kommunikáció.

Családbarát Munkahely program elektronikus hírlevele:

2. A Családalapítás, családi élet valós kérdéseire fókuszáló fakultatív programok szervezése

2.1 Képzések

1. Párkapcsolat – Családtervezés, női szerepek, kispapa program- Várandósság - Szülés, Születés – Gyermekek gondozás, nevelés - Család- Visszatérés a munkaerőpiacra, munkajog tartalmú választható (kötelezően vagy szabadon) tárgy vagy kötetlen beszélgetések bevezetése a felsőoktatásban.(Pl. 40 órás képzést akkreditált a Károli Gáspár Református Egyetem a családi életre nevelés témájában).
2. Képzés melynek részeként megismerkednek a családpedagógiával, hagyományos családban rejlő értékekkel.
3. A védőnők elsősegélynyújtó és csecsemőgondozási tanfolyamok tartanak.
4. A munkaadó partnerek számára érzékenyítő programok.
5. A gyermekápolást követő elhelyezkedés, és/vagy vállalkozóvá válás megkönnyítése érdekében a képzési tematika a szakmai tudáselemekén kívül tartalmazza a munka világában szükséges önbizalom növelésében fontos készségek fejlesztését (pl, önismeret, problémamegoldás, időgazdálkodás, önérdék érvényesítés (asszertivitás), hatékony kommunikáció, stb.)
6. A környezettudatos szemlélet kialakítása és fejlesztése intézményünkben.

2.2 Egészségvédelmi programok

1. Munkahelyi és lelki egészségmegőrző-fejlesztő programok, pszicho szociális fejlesztés,
2. Éves kötelező iskolaorvosi ellenőrzések,
3. Gyermekorvos a felsőoktatási intézményekben a munkavállalók és a hallgatók gyermekeinek ellátására
4. Az oktatók szervezett, közös sportolási lehetősége
5. Az étkeztetésre (büfék, éttermek, automaták kínálatára) alkalmazott Családbarát egészséges minőség
6. Rendszeres kapcsolattartást a GYES-en, GYED-en lévő kismamákkal, a nyugdíjasokkal és az alumnikkal.

2.3 Tanácsadások, konzultációk

1. Jogsegély,
2. Munkajogi tájékoztatás
3. Pszichológus, családterapeuta és mentálhigiénikus szakember segítségével zajló pár- és családkonzultációk, gyermekneveléssel kapcsolatos tanácsadás.

2.4 Családi rendezvények, napok

1. A kreditrendszer által szétbombázott hallgatói közösségek újraépítését célzó rendezvények
2. Babusgató baba-mama klub,
3. Párkapcsolati szabadegyetem,
4. "Nekünk a család..." címmel filmklub
5. Egyetemi Családi Nap májusban, hagyományosan a Családok Nemzetközi Világnapján szervezve
6. Ismerkedési estek
7. Kirándulások

8. Generációk közötti kapcsolat erősítését szolgáló programok
9. Családi Majális, Mikulás, Karácsonyi Ünnepségek stb., ahol a tehetséges hallgatók az előadók.

3. Infrastrukturális felkészültség, munkavégzés helyével kapcsolatos intézkedések

1. Otthoni munkavégzés
2. Távmunka: nem feltétlenül otthoni munkát jelent, az otthonhoz közel eső távmunka-központban is lehetséges
3. Egészséges, zöld, stresszmentes fizikai és virtuális tanulási és munkahelyi környezet: megfelelő szék, világítás, zajártalom stb., akadálymentesítés, kerékpártároló, kölcsönző stb.
4. Baba-mama szoba :az egyetemen töltött idő idejére a gyermek ellátására (etetés, tisztába tevés, pihenés) a feladatok biztosítása.
5. Gyermekfoglalkoztató Centrum , szakszerű gyermek felügyelet, melynek célja a gyermekes levelezős, távoktatásos hallgatók tanulmányainak segítése azáltal, hogy gyermekeiket biztonságban, maguk mellett tudhatják, míg ők óráikat hallgatják.
6. Családi napközi nemcsak hallgatók, hanem a főiskola dolgozóinak gyermekei részére is. Hétköznapi 7-16 óra között a 35-ös kollégium erre a célra kialakított helyiségekben biztosítunk napközi jellegű felügyeletet, szakképzett kisgyermekgondozók segítségével. Így tehát hallgatóink és dolgozóink biztonságban és jó kezek között tudhatják gyermekeiket, míg tanulnak/dolgoznak. Mi ezzel tudunk hozzájárulni, hogy sikeresek legyenek tanulmányaikban és munkájukban.

7. Gyermekintézmények (bölcsőde, óvoda, napközi) fenntartása,
8. Kollégiumi babaszoba,
9. Családbarát, gyermekbarát ügyfélkiszolgálás,
10. Bababarát sarkok könyvtárban, tanulmányi osztályokon, étkeztetés területein,
11. Egyetemi ünnepség (évnnyitó, diplomaosztó, avató stb.) alatt a gyermekek szakszerű felügyeletének biztosítása

4. Külső-belső környezettel való kapcsolattartás

1. Intézeti (tanszéki) bizalmi hálózat is, amelynek lényege, hogy van egy választott bizalmi ember, akin keresztül közvetlenül lehet „üzenni” a vezetőségnek.
2. A családbarát munkahely díjra pályázó szervezet építsen ki szoros együttműködést a hátrányos helyzetű csoportok munkavállalással kapcsolatos igényeit jól ismerő civil szervezetekkel.
3. A családbarát munkahely díjat nyert szervezetek látogatása
4. Családbarát konferenciákon történő részvétel
5. Családbarát kormányzati döntések támogatása
6. A megfogalmazott szempontok, célok alapján együttműködés felajánlása minden olyan helyi szervezetnek, civil, egyházi, piaci szervezeteknek, akik segíthetik a családbarát jelleg előmozdítását.
7. Infokommunikációs felület létrehozása

5. Felelős HR, Szakszervezet

„Családbarát” felmondási védelmek (tilalmak és korlátozások)

Atipikus foglalkoztatási módozatok alkalmazása, egyéni igények figyelembevételével

Az új oktatói álláshelyek meghirdetése a NOE levelezőlistáján. Egyéni családbarát munkahely szerződés csatolása a munkaszerződésekhez.

5.1 Munkaszervezés

„A munka nem egy hely, ahova mész, hanem valami, amit csinálsz.” - A világ mindenképpen az eredményorientált vezetési stílus felé halad (bár ma még a legtöbb helyen a folyamatorientált szemlélet az uralkodó). Azok az úttörő vállalatok, akik bevezették, hogy mindegy mikor, hol és hogyan, csak határidőre, az elvárt minőségben legyenek meg az eredmények, drámai növekedést tapasztaltak a termelékenységben, dolgozói elégedettségben és párhuzamosan csökkenést a fluktuáció mértékében és az irodabérleti költségekben.

5.2 SZABADSÁGOLÁSI ELJÁRÁSOK

1. Munkavállalók igényeinek figyelembe vétele a kötelező szabadságok kiadásában
2. Szülési szabadság meghosszabbítása
3. Szülés utáni extra szabadság (apáknak is!)
4. Gyermekgondozási szabadság (apáknak is!)
5. Fizetés nélküli szabadság bővítése
6. Családi szabadság, soron kívüli szabadság egyéni problémák esetén
7. Karrier-szünet (sabbatical leave): hosszabb távú, általában fél-egy éves, fizetés nélküli szabadság, melyet a munkavállaló kutatásra, utazásra, pihenésre fordíthat; nagyban hozzájárul a kiégés megelőzéséhez
8. Szakmai fejlődést szolgáló szabadnapok

5.3 Munkaidővel kapcsolatos intézkedések

1. Rugalmas kezdési és befejezési időpontok
2. Rugalmas munkaidő
3. "V-idő": a rugalmas munkaidő egy világszerte elterjedt fajtája, mely azt jelenti, hogy a munkavállaló egy évre lebontva variálhatja munkaidejét, beleértve a szabadságokat, rövidített munkaheteket, túlórákat
4. Munkaidőbank: lehetővé teszi, hogy a dolgozók egyes napokon kevesebbet, más napokon többet dolgozzanak, amíg az adott intervallumon belül a kívánt óraszámot teljesítik
5. Rövidített munkahét: például rövidebb pénteki munkanapok
6. Rövidített munkaidő
7. Túlmunka csökkentése
8. Részmunkaidős foglalkoztatás
9. Munkakörmegosztás (job sharing): a részmunkaidő egyik formája, amikor egy teljes munkaidős állást két személy tölt be, közösen vállalnak felelősséget a munka elvégzéséért, és megosztják a munkaköri feladatokat
10. Rövidített/iskolaévvvel megegyező munkaév
11. Sűrített munkahét: például hétfőtől csütörtökig 10 órás munkanapok szabad péntek fejében
12. Ideiglenes, egyéni élethelyzetekhez igazodó munkarend
13. Alkalmi, időszakos munka: ezáltal túlórák nélkül is teljesíthetők a nagyobb terhelésű (pl. szezonális jellegű) időszakok
14. Több műszakos munka, műszakcserék
15. Munkahelyi programok, képzések munkaidőben történnek

6. Juttatások, szolgáltatások

1. Oktatás, tréningek: a munka-magánélet egyensúly kialakítása a munkavállaló felelőssége is, azonban személyes készségeinek fejlesztésében, megküzdési stratégiáinak gyarapításában nagy segítséget nyújthat a munkáltató. A következő területeken érdemes tréningeket szervezni: stresszkezelés, időmenedzsment, asszertív kommunikáció, párkapcsolati illetve, szülő-gyermek kommunikáció.
2. Fórumok, coaching, telefonos tanácsadás: több cégnél szerveznek már támogató csoportokat, coaching foglalkozásokat hasonló problémákkal küzdő kollégáknak (pl: fiatal szülők). Külföldön jó néhány helyen a telefonos szakértői tanácsadás lehetősége is adott.
3. Eltartottaknak nyújtott juttatások: számos lehetőség létezik. A cég támogatást nyújthat például, ha egy idős szülő számára akadálymentesíteni kell a lakást, vagy megengedheti, hogy a céges fitnessztermet a hozzátartozók is használhassák.
4. Házon belüli vásárlás, posta stb. egyéb házon belüli szolgáltatások: a dolgozók kedvezményesen vásárolhatnak a cég vagy partnerei termékeiből, szolgáltatásait kedvezőbb feltételek mellett vehetik igénybe. (Egyetemünkön tanuló családtagok rokoni kedvezményt vehetnek igénybe)
5. Sportolási lehetőségek: csapatépítő hatásuk is lehet. Az egyik magyar cég például jelentős támogatást nyújt a sportolási költségekhez, ha legalább 5 kolléga sportol együtt.
6. Egészséges életmódot támogató kampányok, programok, szolgáltatások.

7. Orvosi szolgáltatások, egészségügyi szűrések, támogatás nehézségekkel élő dolgozók vagy hozzátartozóik részére (pl: kerekes szék beszerzése, gyógyüdülés stb.).
8. Orvosi ellátás munkaidőben: nem a cég fizeti az ellátást, de lehetővé teszi, hogy munkaidőben kerüljön sor rá.
9. Cafeteria elemek: jól ismertek, például utazási, albérleti hozzájárulás, otthoni internethasználat támogatása, céges telefon magánhasználatra, ruha- és étkezési utalvány, kultúra utalvány stb., céges flotta kiterjesztése családtagokra.
10. Támogatási programok: lakásvásárlási, felújítási, oktatási stb. kamatmentes kölcsön vagy támogatás, lombik-bébi támogató program.
11. Magánéleti személyi asszisztens: elsősorban amerikai cégeknél alkalmazott módszer. Alkalmazzák a munkahelyen mint munkavállalók egy csoportjához, vagy a foglalkoztatott otthonában mint az adott egyénhez rendelt személyt. Feladata olyan magánéleti ügyeket intézni, amire a munkavállalónak nincs ideje, vagy amire a munkaidőből lopná el a szükséges időt (pl: orvoshoz időpontot foglalni, gyerekeket edzésre vinni).
12. Céges futár: az előzőhöz hasonló, a cég saját futárait, asszisztenseit a munkavállalók havi 1-2 alkalommal saját célra igénybe vehetik.
13. Önkéntességi programok: hazánkban is léteznek már olyan cégek, akik egynapos, de akár többhetes önkéntes munka idejére extra fizetett szabadságot biztosítanak hosszabb ideje a cégnél dolgozó munkavállalóik számára. Így dolgozóik kiteljesedhetnek, miközben munkájuk révén a vállalat imázsát is építik.
14. Imaszoba, vallásgyakorlás lehetősége a munkahelyen.

15. Pihenő szoba: relaxációt, délutáni alvást lehetővé tevő helyiség.
16. Alkotó sarok, gondolkodó sarok, olvasóterem: nemcsak a hangulatnak, hanem a hatékonyságnak is nagy lendületet adhat (ld: Miért nem folyik munka a munkahelyeken?)
17. Meleg étel hazavitelének lehetősége a munkahelyi étteremből.
18. Munka-magánélet felelős: információkat gyűjt, különféle akciók lebonyolításáért, igények összegyűjtéséért felel, hírlevelet állít össze a témában.
19. Céges bicikli: környezetbarát és egészségjavító lehetőség, kölcsönvehető bicikli ügyek intézésére, sportolásra.
20. Üzenőfal: itt a dolgozók hasznos információkat cserélhetnek egymással (megbízható vízvezeték-szerelőkről, kinőtt gyerekruhákról stb.).
21. Anyagi támogatás a nagycsaládosoknak, például bizonyos kedvezmények a tandíjból, étkeztetésből, képzési támogatás és bértámogatás, jegyzettámogatás, tartásdíj megelőlegezése, otthoneremtési támogatás, táboroztatás életkezdési támogatás, iskolakezdési támogatás, lakhatási támogatások.

7. Tanulmányi és vizsgaszabályzat

1. Tanulmány menedzsment informatikai rendszeren keresztül.
2. Online tananyagok, virtuális közösségi szolgáltatások (pl. hallgatói és oktatói tantárgyi fórumok)
3. Rugalmas, egyéni órarend, egyéni vizsgarend, órakedvezmény, Phd előmenetel kedvezmény

4. Személyes mentorok segítsék hallgatóinkat tanácsadásal, információ szolgáltatással a tanulási hatékonyság elérése érdekében, a tanulás és a magánélet egyensúlyának biztosításában,
5. Összetett, rendszerszerű támogatás nyújtása hallgatóinknak a tanulás, a tananyag feldolgozás módszerének, ütemezésének megválasztásában,

8. Kutatások

Munka és Család audit

10. Gyermekes munkavállalók

1. Várandósoknak nyújtott szolgáltatások: Parkolóhelyek, kanapé az irodában, masszázs, szülésfelkészítő tanfolyam, jóga, babakelengye, anyagi juttatás stb.
2. Kezdő csomag apáknak: apafüzet, gyakorlati intéznievállók összegyűjtése, babacsomag, anyagi támogatás. Érdemes a vállalatnál lévő gyerekekkel kapcsolatos lehetőségeket az apák számára külön hangsúlyozni
3. Gyermekfelügyelet: többféle lehetőség is létezik ennek megkönnyítésére
 - szülő-gyerek szoba: ide szükség esetén be lehet hozni a gyereket óvodai szünet/kisebb betegség esetén, a szülő maga vigyáz rá, de közben dolgozni is tud
 - mobil játszókosár: a szülő-gyerek szoba alternatívája, egy kosárnyi játékkal elfoglalhatja magát az a gyerek, aki egy-egy napot szülei munkahelyén tölt
 - céges bölcsőde/óvoda

- családi napközi: a céges óvoda kialakítása az iroda épületén belül néha nehézségekbe ütközik, de egy családi napközi fenntartása egy az irodához közeli lakásban megoldás lehet
 - „szabad este szülőknek”: heti néhány órás, rendszeres gyermekfelügyelet
 - „hagyd aludni a mamát és a papát program”: gyerekek iskolába, óvodába szállítása a munkahely segítségével
 - anyagi támogatás gyermekfelügyelet igénybevétele
4. A gyermek betegségével összefüggő távollét miatt a munkavállalót nem éri hátrányos megkülönböztetés, elbocsátás!
 5. Fórum, tanácsadás, coaching: összejövetelek fiatal/leendő szülőknek, online vagy telefonos tanácsadás
 6. Üzenőfal: kipróbált magántanárok, babysitterek, gyerekprogramok, használt gyerekholmik információival
 7. Családi napok, Mikulás-ünnepség stb.
 8. A cég által fizetett tanfolyamok, rendszeres foglalkozások (pl. nyelv órák) gyerekeknek
 9. Ösztöndíj-program, díjak, versenyek gyerekeknek
 10. Iskolakezdési támogatás
 11. Napközik, táborok iskolai szünidők idejére
 12. Cafeteria gyermekellátó intézmények kifizetésére is leghyzen felhasználható

11. Gyes-menedzsment

1. Aktív kapcsolattartás: továbbképzésekre, rendezvényekre a gyesen lévők is meghívást, rendszeres időközönként összefoglalót kapnak a munkahelyi hírekről

2. Személyes önfejlesztő terv összeállítása a munkába való visszatérést megelőző hónapokra, vagy akár a teljes távollét időszakára, alkalmanként beszámolási, coaching lehetőséggel.
3. Hogyan alakul a nemek aránya a részmunkaidőben foglalkoztatottak között?
4. TGYÁS-on, GYED-en de legalább a GYES-en lévőknek járjon cafeteria.
5. Babázászló elhelyezése az intézményen gyermek születésekor.

12. CSR-Társadalmi szerepvállalás

Ezen kritériumok kidolgozása az mTd feladata.

Pl. karácsonykor egyetemünk is gyűjtést szervezett gyermekeknek stb.

- **társadalmi felelősségvállalás** a hosszú távon teljesíteni képes, kiegyensúlyozott, pszichésen és testileg egészséges, termelő ember/ állampolgár típus
- **vállalati felelősségvállalás** a cég hatékonyabb és kiszámíthatóbb működése érdekében, a lojális és bizalmi légkör miatt a tervezhetőség, a humán erőforrás lényegesen nagyobb kiszámíthatósága
- **felelősségvállalás az egyénnel szemben**, a gondoskodó vállalati kultúrában a biztonság, egyediség, fontosság érzésének a megtapasztalása.
-
- **9.Szervezeti sokszínűség, befogadó szemlélet**
- **Horváth Balázs**
- Hátrányos helyzetűekre vonatkozó kritériumok kidolgozása az OSZSZ-es kolléga feladata lesz.

6. Folyamatos munka-család audit, fejlődési lehetőségek

Munka és Család Audit

A munka és a család harmonikus kapcsolatára való törekvés folyamatosan erősödik a fejlett országokban. Egyre több és több vállalat ismeri fel, hogy az elkötelezett, motivált és rugalmas munkaerő biztosítása a versenyképesség növelésének egyik fontos eszköze. A munka és a család kapcsolatára irányuló fejlesztések már számos országban bevált *humánpolitikai szervezetfejlesztési eszköznek* tekinthetők (élenjárók pl. Németország, Hollandia, Anglia, Ausztrália és Új-Zéland), csakúgy, mint a minőségbiztosítási rendszerek vagy más jól ismert szervezetfejlesztési technikák.

Szeretnénk elérni, hogy Magyarországon is egyre magasabb legyen azon felelős vállalatok száma, akik felismerik, hogy legfontosabb erőforrásuk a munkaerő, és figyelmet fordítanak arra, hogy dolgozóik minél elkötelezettebben és kiegyensúlyozottabban végezhessék feladatukat.

Számos esetben találkoztunk olyan szervezettel, aki kiemelt figyelemmel kezelte a dolgozók jóllétének kérdését, ugyanakkor nem állt a rendelkezésére olyan gyakorlati eszköz, amely célzottan elősegítette volna a szükséges fejlesztések irányának meghatározását, lépéseinek kijelölését. Erre kínál megoldást a Munka és Család Audit alkalmazása. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (jogelődje Foglalkoztatási Hivatal) megbízására a TÁMOP 1.3.1./3.2 alprojektje keretében cégünk valósította meg a Munka és Család Audit hazai, egységes módszertanának kialakítását, elérhetővé téve ezt az új típusú humánpolitikai szervezetfejlesztési eszközt a Magyarországon működő vállalatok számára.

A Munka és Család Audit közvetlen célja, hogy elősegítse az élet két színterének – a munka és a munkán kívüli élet- összeegyeztetését és ezáltal növelje a dolgozók munkahelyi megelégedettségét, motiváltságát, elkötelezettségét. A Munka és Család Audit alapprogramja kifejezetten a munka és a család viszonyának kérdéskörére ható területek vizsgálatán keresztül éri el ezt a célt, míg bővített programja -bevonva a dolgozói elégedettség egyéb területének vizsgálatait is-, egy teljes dolgozói elégedettség-növelő programnak felel meg.

Az audit célja, minden szervezet önmagához mért fejlesztése. A Munka és Család Audit elvégzésével világosan kirajzolódnak a vállalat számára, hogy milyen lehetséges lépéseket tehet a dolgozók munkahelyi és munkahelyen kívüli életének sikeresebb összehangolására, a dolgozói elégedettség növelésére.

A dolgozói elkötelezettség és a motiváció növekedésének hatására hatékonyabbá válik a munkavégzés, emelkedik a szervezet termelékenysége, nő a profit.

Miért jó ez nekem?

ELÉGEDETTEBB DOLGOZÓK = SIKERESEBB VÁLLALAT

A Munka és Család Audit elvégzésével a szervezeti gyakorlat alapján indokolt és a szervezeti igényeket tükröző fejlesztési célok kerülnek meghatározásra. Tapasztalataink azt mutatják, hogy már maga a folyamat elindítása, illetve az abban való aktív részvétel is számos kedvező hatással bír a szervezetre. Az auditot –jogosan- a törődés megnyilvánulásaként fogják fel a dolgozók, melynek eredményeképpen javul a munkáltató megítélése. A személyes bevonás és az egyéni problémák kinyilvánítása.

nítésének lehetősége, a megoldásra való törekvés már önmagában fokozza a dolgozói elégedettséget. Ehhez járulnak a tényleges célként kitűzött eredmények, a dolgozói igények és szervezeti szükségletek tükrében megvalósuló fejlesztések, azaz az elégedettség-növelés további tényezői. Az auditok során szinte kivétel nélkül már a folyamat lebonyolítása alatt megindultak kedvező változások.

A dolgozóknak javulnak a lehetőségeik a munka és a munkahelyen kívüli élet összehangolása tekintetében, elégedettebbé válnak, és ezáltal elkötelezettebbek lesznek a munkaadójuk felé, motiváltabban, hatékonyabban végzik feladataikat.

A szervezet számára a megváltozott dolgozói jellemzők számos előnnyel jár, melyek összességében mind a vállalati eredményesség növelésének irányába hatnak.

Néhány főbb előny:

- növekszik a munka-megelégedettség
- növekszik a motiváció
- növekszik a rugalmasság
- növekszik a lojalitás, az elkötelezettség
- csökkennek a hiányzások
- csökken a fluktuáció
- nő a munkaerő-megtartási képesség
- javulnak az egészségi mutatók
- gyorsabban betölthetővé válnak az állások
- csökkennek a betanítások költségei
- nő a vállalat presztízse, ügyfeleinek száma
- versenyelőnyhöz jut a munkaerőpiacon
- emelkedik a termelékenység

Az egyéni előnyök és a szervezeti szintű előnyök mellett a *társadalmi szintű* előnyök is jelentkeznek (pl. inaktivitás csökkenése, atipikus munkavégzési formák terjedése, népességi mutatók javulása stb.).

Egyéb előnyök:

A Munka és Család Audit rendszere szervesen összekapcsolódik a **Családbarát Munkahely díj** pályázati rendszerével. A hosszú távon elérni kívánt cél, hogy olyan szervezetek pályázhassanak a Családbarát munkahely díjra akik a Munka és Család Audit segítségével célzottan fejlődtek a családbarátság területén. Ez esetben a Munka és Család Audit tanúsítvány kezdetben előnyt jelentene, később pedig pályázati előfeltételként funkcionálhatna.

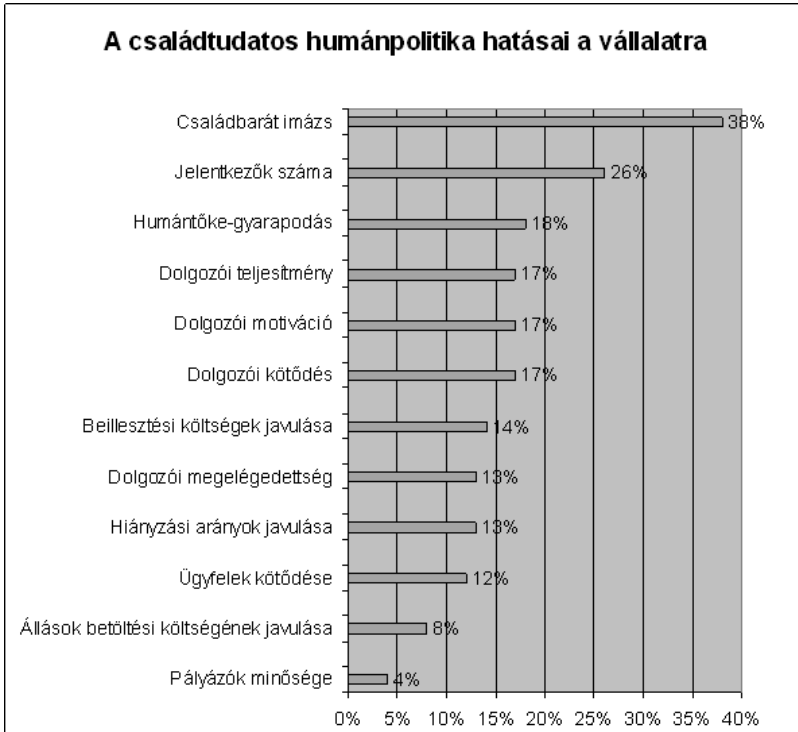
2011 óta az alábbi szervezetek az audit segítségével kialakított fejlesztési programmal pályáztak és nyerték el a Családbarát Munkahely címet:

Északdunántúli Vízmű Zrt. (2011)
Budapest XVI. kerület Önkormányzat (2011.)

Arkon Zrt. (2012.)
British Telecom (2012.)
Északmagyarországi Vízmű Zrt. (2012.)

Dorsum Zrt (2013.)
NAKVI (2013.)

A Munka és Család Audit nemzetközi alkalmazásának mért eredményei



Készült a Hertie Alapítvány által a németországi Munka és Család Audit gyakorlat 10 éves fennállásának kapcsán végzett széleskörű, 1000 cégre kiterjedő kutatás eredményei alapján. www.beruf-und-familie.de

A kanadai Vanier Institute felmérése alapján a munka és család kapcsolatára irányuló fejlesztések eredményeképpen az érintett vállalatok 86%-a igazolta hogy nőtt a termelékenysége,

89%-nál esett vissza a hiányzások száma, és 97%-uk érzékelte a munkamorál javulását.

2006-os amerikai vizsgálatok (Ch. Taylor) azt mutatták, hogy az alkalmazó vállalatok 86%-ánál nőtt a termelékenység és csökkent a hiányzások száma, 97%-ánál pedig javultak a foglalkoztatottak morális tényezői.

Az audit lépései

Auditoraink helyszíni vizsgálatokon keresztül, kiscsoportos megkérdezések segítségével ismerik meg a vállalat helyzetét. Tapasztalataink alapján egyértelműen kijelenthető, hogy: az audit egyes fázisai előre tervezhetők, eseti, rövid kiesést jelenthetnek csak a munkafolyamatból, fennakadást nem okoznak.

1. Tájékoztató megbeszélés

A tájékoztató megbeszélésen auditoraink ismertetik a vállalat vezetőivel és a projekt felelőseivel az audit célját és a lebonyolítás részleteit, idő- és erőforrásigényeit. Az auditorok munkáját segítő reprezentatív munkacsoport felállítására kerül sor.

2. Helyzetfeltárás

A helyzetfeltárás részletes kritériumrendszer alapján történik. A vállalat minden munkahelyi és a munkahelyen kívüli élet kapcsolatára befolyással lévő rendelkezéseinek vizsgálatára kiterjed illetve a bővített program esetében az egyéb elégedettségnövelő tényezők feltárására is. A folyamat során alkalmazott technikák magukban foglalják a kiscsoportos problémafeltáró beszélgetéseket, a kérdőíveket, a személyes interjúkat, és a munkamegfigyelést.

3. Helyzetelemzés

A vállalatnál tapasztalt gyakorlat megismerését követően auditoraink részletes helyzetelemzést készítenek az egyes területeken tapasztalt jellemzőkről.

4. Fejlesztendő területek kijelölése

Auditoraink megismertetik a projektbe bevont dolgozói csoportot a kapott eredményekkel és segítik őket a fejlesztésre alkalmas területek meghatározásában.

5. Célok meghatározása

A vállalat vezetősége meghatározza és megfogalmazza a fejlesztések érdekében végrehajtandó konkrét célokat. A célok kitűzését követően a vállalat megkapja a *Munka és Család Audit Alaptanúsítványt*.

6. Fejlesztés

A vállalatnak egy éve van a kitűzött munka és a család kapcsolatát segítő célok megvalósítására. Ez idő alatt munkatársaink figyelemmel követik, igény szerint segítik a vállalatot a megvalósításban.

7. Reaudit

Az év leteltével elvégezzük a reauditálást, mellyel meggyőződünk a fejlesztések eredményességéről és átadjuk az elismerésül szolgáló *Munka és Család Audit Tanúsítványt*.

Az audit eszközei: interjúk, kiscsoportos RAPRO problémafeltáró beszélgetések, munka és család kérdőív, dolgozói elégedettség mérése.

7. Pályázati lehetőségek, bírálati szempontok, észrevételek és jó gyakorlatok

<http://kerdezztervezzpalyazz.hu/inspiraciok-es-gyakorlati-peldak-csaladbarat-munkahely-palyazathoz/>

Díjak, címkék

Ebben a fejezetben – a teljesség igénye nélkül – bemutatom a témához tartozó magyar díjakat, címkéket.

1. Legjobb Munkahely Felmérés

A felmérést a Hewitt Associates végzi szerte a világon, Magyarországon 2001 óta. A munkavállalói elégedettségre, a felmerülő humánpolitikai problémákra és a vállalat fejlődési

lehetőségeire terjed ki. Módszere lehetővé teszi a nemzetközi összehasonlításokat. A felmérés dolgozói elkötelezettség, felsővezetői audit és HR audit kérdőívből áll. A sorrend

felállításánál leginkább a dolgozókkal kitöltetett kérdőívek számítanak. A kérdéssor kiterjed a munkakörülményekre, karrierlehetőségekre, fizetésre és juttatásokra, vertikális és horizontális munkatársi kapcsolatokra, a munka és magánélet összehangolására, vállalati stratégiára és folyamatokra. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007) Egy 2004-ben végzett kutatásnál 1475 megkérdezettből mindössze 81 válaszadó, a megkérdezettek 5,5%-a hallott a felmérésről, ebből 31-en tudtak olyan szervezetet mondani, amely megnyerte a legjobb munkahely címet. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

2. Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés

„A magyarországi Társadalmilag felelős vállalkozás minősítést az FKFSZ Kht.5 az Esély Labor Egyesülettel és a Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózattal együttmű-

ködésben, az EQUAL közösségi kezdeményezések keretében, a Magyar Kormány és az Európai Szociális Alap támogatásával fejlesztette ki.” (<http://www.sociallabel.hu2009>)

A minősítés profi torientált és nonprofi t cégekkel, állami szervezetekkel és intézményekkel, valamint civil szervezetekkel foglalkozik, a társadalmi felelősség kialakításában és ellenőrzésében van szerepe. Főként a 2003. évi Esélyegyenlőségi törvényben meghatározott csoportokat veszik fi gyelembe. „A Társadalmilag felelős minősítés nem díj, hanem folyamat.” A folyamat során audit segíti a vállalatokat, mellyel ellenőrizhetővé válik a fejlődés. A folyamatos javuló eredményekért a vállalatok különböző szintű minősítéseket kapnak. A következő értékeket tartják fontosnak: (<http://www.sociallabel.hu> 2009)

- „a cég nyitott legyen, ha a kezdetekkor nem is teszi, merjen és akarjon hátrányos helyzetű csoportokat foglalkoztatni”;
- „képes legyen dolgozói érdekeit, szükségleteit fi gyelembe venni, azokat a működést még nem veszélyeztető rugalmassággal kezelni”;
- „a cég tulajdonosai, a cégvezetők és a dolgozók tudjanak és akarjanak együttműködni a társadalmilag felelős működés kialakításában, fejlesztésében”.

3. Családbarát Munkahely Díj

A 2000 óta évente meghirdetésre kerülő Családbarát Munkahely Díj azzal a céllal jött létre, hogy megismertessék és népszerűsítsék azon módokat, melyekkel lehetővé válik a munka és a család összeegyeztethetősége. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007) A díj létrehozásának ötlete 1999-ben merült fel, majd nyugat-európai, ausztriai és német mintára alkotta meg a Szociális és Családügyi Minisztérium, a Magyar Agrárkamara, a Magyar Kézműves Kamara és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 2000-ben. 2006-ban, amikor is az

Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztériumot és a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot egyesítették, a díj egy minisztériumhoz került, így 2007-től a Nők és Férfi ak Egyenlősége Osztály foglalkozik vele. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

Ugyan a pályázati dokumentáció folyamatosan bővült, az alapvető koncepció 2004-ig nem változott. 2005-ben, az Európai Unióhoz való csatlakozást követően az esélyegyenlőséget és a munkáltatói társadalmi felelősségvállalást állították a koncepció középpontjába. Ennek ellenére a vizsgált témák és a pályázati anyag különösebb változáson továbbra sem ment keresztül. Új célok jelennek meg, de ezek eléréséhez semmilyen útmutatást nem nyújtanak. Új fogalomként szerepel a kiírásban a munkahelyi biztonság, a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a munkavállalói jogokról való tájékoztatás, a munkavállalói juttatások és az egészségvédelem. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

A díj egyes kategória-nyertesei egy évig használhatják a Családbarát Munkahely címet. Akik valamely területen kiemelkedők, különdíjban részesülnek. A pályázat a családbarát intézkedéseket jóléti juttatásként határozza meg, melyek túlmennek az alapvető (például törvényben lefektetett) követelményeken. A pályázatot négy kategóriában írják ki minden évben, költségvetési szervek és alapítványok, kisvállalatok, közepes vállalatok és nagyvállalatok részére. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

A díj odaítélésénél hat témakört vesznek fi gyelembe az értékelésnél (Potápi 2006):

- Munkaidő – különböző munkaidőmodellekből való választás lehetősége;
- Képzés – a munkavállalók alkalmazkodóképességének megteremtése;
- Gyes, gyed, gyet utáni visszatérés a munka világába;

- Gyermekintézmények – megőrzésük, fenntartásuk és korszerűsítésük;
- Munkavállalói juttatások;
- Munkahelyi biztonság – munkavállalói jogok, egészségmegőrzés.

Az értékelést minden évben a kiíró szervezetek munkaadóiból, munkavállalóiból, képviselőiből álló bíráló bizottság végzi. Az ő értékelésüket a közigazgatási államtitkár, később a miniszter hagyta jóvá. Nincs előértékelés, nincs előzetes felkészítés a bíráló bizottság tagjai részére, és a módszer, mivel önbemválláson alapul és nincs utánkövetés, lehetővé teszi, hogy szubjektív döntés szülessen. A Családbarát Munkahely Díj kiírása nem csak kifejezetten családra vonatkozó intézkedéseket jelöl meg, illetve a kiírás nem tisztázza a család fogalmát. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

Egy 2004-ben végzett kutatás alapján csak a megkérdezettek (1490 fő) 8%-a hallott a Családbarát Munkahely díjról és csupán 2%-uk tudott megnevezni olyan vállalatot, amely megnyerte ezt a díjat. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

Családbarát intézkedések a díj alapján: (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

- Munkaidőmodellek: rugalmas vagy mobil munkaidő; részmunkaidő, távmunka; szezonális munka, projektmunka, bedolgozás, több műszak; közlekedési eszközökhöz, család gondozási kötelezettségekhez, rendkívüli esetekhez igazodó, illeszkedő munkaidőformák; családi kötelezettségeket fi gyelembe vevő túlóra meghatározások; képzési, továbbtanulási igényeket fi gyelembe vevő munkaidőformák; gyermekesek igényeinek fi gyelembevétele a munkaidőmodelleknél (iskolaszünet, iskolai rendezvényeken való részvétel, óvoda nyitva tartása stb.).

- Képzés: gyermekgondozás és gyermekvállalás alatti képzési lehetőség, támogatás; képzési lehetőségek biztosítása (teljes vagy részleges költségtérítés, munkaidőkedvezmény stb.).
- Gyes, gyed, gyet utáni visszatérés: gyermekvállalási időszak alatti tájékoztatás, információáramlás, kapcsolattartás; részmunka, rugalmas munka, távmunka, projektmunka lehetősége a visszakapcsolódáskor; törvényi lehetőség szerinti gyes, gyed, gyet alatti ösztöndíjas foglalkoztatás; visszatérés utáni alkalmazkodás támogatása, segítése.
- Munkahelyi rendezvények, szabadságolás: munkavállaló és családja részére kötetlen együttlét munkahelyi rendezvényen; családok igényeinek fi gyelembevétele szabadságok meghatározásánál (iskolaszünet stb.).
- Gyermekintézmények: vállalat által fenntartott gyermekintézmény; vállalat által támogatott magán- vagy közszférához tartozó gyermekintézmény; alternatív gyermekgondozási megoldások; alkalmazott gyermekének előny biztosítása a diákok/ gyakornokok foglalkoztatásakor.
- Juttatások: kiterjesztett, egyénre szabható juttatási formák, mozgástér ebben a vezetők számára (például családalapításhoz, gyermekneveléshez, családi eseményekhez, rendkívüli élethelyzetekhez, munkavállaláshoz, lakáshoz jutáshoz, lakásfenntartáshoz, egészséghez, üdüléshez, pihenéshez, étkezéshez, biztonsághoz, biztosításhoz kapcsolódó juttatási formák, összegek).
- Egészség és biztonság: egészség megőrzése és betegségek megelőzése érdekében tett tájékoztatási intézkedések; egészséges munkakörülmények kialakítása, munkahely okozta egészségkárosító hatások kiküszöbölése; szűrővizsgálatok támogatása; egészség-megőrzési stratégia létezése.

- Rendezett munkaügyi kapcsolatok: valódi párbeszédre alapuló munkaügyi kapcsolatok (például munkavállalói érdekképviselő működése, mint szakszervezet, munkaügyi tanács vagy egyéb intézményesítés – kollektív szerződés, munkavállalói jogokról tájékoztatás –); stressz csökkentésére tett intézkedések; törvényi megfelelés; munkaidőhöz illesztett vállalati megbeszélések, értekezletek, képzések; képzési lehetőségek.
- Esélyegyenlőség: átjárhatóság lehetősége a munkaidőmodellek között; előléptetés, előremenetel lehetősége nem teljes munkaidőben dolgozók számára; akadálymentesítés; Esélyegyenlőségi terv. gyermeket és a szülők dolgozni is tudnának. Ez több tanulót, jó gyakornokokat jelentene, befektetést a hosszantartó gazdasági fejlődésben. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006) Az állam szerepét abban látják, hogy megteremtse az alapfeltételeket, egy megfelelő gyermekellátási rendszert és támogató anyagi juttatásokat biztosítsanak. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

Herczegh Mária-kormányzati

Balance Partnerség- Három királyfi

Horváth Balázs

„Díszek” migrációja az érdekvédelemben - jogalkotás és praxis

„Tessék itt a titkom. Nagyon egyszerű: jól csak a szívével lát az ember. Ami igazán lényeges, az a szemnek láthatatlan.”

(Antoine de Saint-Exupéry: A kis herceg)

Jelen cikkemmel a fogyatékosággal élő emberek oktatásban bejárható útját kívánom bemutatni, egy olyan fogyatékosági ág kiemelésével, amely nem rendelkezik országos hatókörű érdekvédelmi szervezettel.

A felsőoktatásban egyre nagyobb számban megjelenő képviselőik azt mutatják, hogy újra kell gondolnunk az érdekvédelmüket és a velük kapcsolatosan alkalmazott oktatás politikai koncepciót. Az érintetteknel mind nagyobb igény mutatkozik arra, hogy felmentést helyett valódi fejlesztést kapjanak és ezáltal olyan diplomához jussanak amely a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésüket megkönnyíti.

Egyfajta új értelmiségi réteg kezd kibontakozni a hagyományos és modern értelemben vett fogyatékosági csoportok között.

Az érdekvédelmi szervezetek a tudásmenedzsment és karriermenedzsment területén, olyan módszereket kell integrálnak, amely az érintettek mind szélesebb rétege számára elérhető.

A szakszervezeti mozgalomban újra kell definiálni a megváltozott munkaképességű emberek fogalmát, hiszen ide tartoznak a munkahelyi balesetekben sérültek, illetve a születésüktől fogva fogyatékos emberek is. A sport és a művészet mellett

fontos kitörési pont a munka világa is, ahol megfelelő szakképzettség birtokában tud kibontakozni az egyén.

Írásomban ezért a felsőoktatásnak szentelek kiemelt szerepet, mert az ott tapasztalható változások határozzák meg az alóbb szinteken történő végrehajtást.

A tanulás vonatkozásában a felsőoktatásban tanulmányokat folytató fogyatékos hallgatók közül a „diszes”, azaz diszlexiás - diszgráfiás maradványtünetekkel rendelkezőkről szóló szabályozási sajátosságokat, az ott tapasztalható sajátos helyzeteket, amelyek alapján benyomásaikat szerzik, majd kialakítják a saját stratégiáikat.

A jogalkotói szándék vizsgálatát követően bemutatom a hazai oktatási rendszer sajátosságait, amikkel minde fogyatékos-sággal élő hallgatónak meg kell küzdenie.

2. A felsőoktatásban tanuló fogyatékos személyek társadalmi integrációját meghatározó szervezetek

2.1 Közalapítványok a felsőoktatásban tanuló fogyatékos személyekért

2.1.1 Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítván (www.fszk.hu 2011. december 16.)

A 2006-ban alapított közalapítvány célja a mindenkori kormányzat fogyatékosok társadalmi rétegeit érintő stratégiák végrehajtása a rábízott források révén. A célok megfogalmazása elsődlegesen a kormányzat feladata, a szakmai kivitelezés pedig a kuratóriumi útmutatások alapján történik.

A szervezet kiemelt feladatai közé tartozik az oktatás fejlesztése olyan külföldön már jól működő példák meghonosításával, amelyek befogadására nyitott a magyar társadalom.

Másik főfeladat a különböző fogyatékosági ágaknak megfelelő akadálymentesítés elősegítése, valamint a mindenkori források pályázati úton történő elosztása, melynek felhasználását szakmai munkacsoportok véleményezik és ellenőrzik.

Elsősorban Európai Unió pályázati források koordinálására létrehozott civilszervezet, mely a felsőoktatásban aktív hallgatói jogviszonnal rendelkezők számára, melyet kiterjesztettek az oktatói és szakdolgozói rétegre is. Napjainkra már nem csupán európai, hanem a világ nagyrészen elérhető projektek koordinálásában is részt vesz (Leonardo da Vinci program, Fullbright ösztöndíj). A pályázatok mellett a képzések is kiemelt szerepet kaptak a Life Long Learning és az e-Learning program keretében.

Fogyatékos személyek számára először 2011-ben nyílt lehetőség az Erasmus programom belüli ExchangeAbility projekt keretében sérülés-specifikus továbbképzésen részt venni, amit az Eötvös Lóránd Egyetem hallgatói próbálhattak ki először Magyarországról.

2.3. Egyenlőbánásmód Hatóság

A hazai jogrendben sajátos jogosítványokkal 2004-ben létrehozott testület feladatai:

„A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének gyanúja esetén a jogaiban sértett fél kérelmére, vagy a törvényben meghatározott esetekben hivatalból, hatósági eljárást folytat le annak megállapítása érdekében, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés.

Kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet. Ha az arra kötelezett munkáltató (az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő gazdasági társaságok) elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv

elfogadását, a hatóság felszólítja a mulasztás pótlására és szankcióval sújthatja.

Közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében. 2007. január L-jétől a hatóság előtt a társadalmi és érdek-képviselői szervezetek közérdekű igényt érvényesíthet.

A hatóság továbbá véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, az állami irányítás egyéb jogi eszközei és jelentése tervezeteit, javaslatot tesz kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra. Rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, tájékoztatja az érintetteket az igényérvényesítés lehetőségeiről. Közreműködik azoknak a jelentéseknek az elkészítésében, melyeket az egyenlő bánásmód hazai érvényesülésével kapcsolatban nemzetközi szervezetek részére kell megküldeni.

Feladatai ellátása során együttműködik az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülettel, az érintett társadalmi és érdek-képviselői szervekkel, valamint az állami szervekkel. *Eljárást indíthat minden olyan magánszemély is, aki a jogszabályban meghatározott védett tulajdonságában megkülönböztetést szenved.*

A diszkrimináció alapjául szolgáló tulajdonságok. *(Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja 2011. október 21-diki állapot 5Dr. Ozvári - Lukács Ádám: Egyenlő bánásmód - nyűg, vagy esély? Című előadása (Pest Esély Nonprofit Kht., 2010. március 11.)*

- a) nem,
- b) faji hovatartozás,
- c) bőrszín,
- d) nemzetiség,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás,
- f) anyanyelv,

- g) fogyatékoság,
- h) egészségi állapot,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződés, j) politikai vagy más vélemény,
- l) anyaság (terhesség is!) vagy apaság, m) szexuális irányultság, n) nemi identitás, o) életkor,
- p) társadalmi származás, q) vagyoni helyzet,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozás.

A hagyományos bírósági eljárások helyett jóval rövidebb ügyintézési határidővel dolgozó hatóság jelentős társadalmi szemléletformáló szerepet tölt be, ezért fordulnak végső kétségbe esésükben a fogyatékosággal élő személyek hozzá. A közigazgatási eljárásban meghozott határozatok csak bíróságon támadhatók meg, melyek ítéletei már másodfokúnak számítanak.

3. Fogyatékos személyek tanulmányait befolyásoló jogi szabályozások

3.1. Magyarország Alaptörvénye *(Magyarország Alaptörvénye, forrás Magyar Közlöny 43. szám 2011. április 25., 10656. o.)*

A Nemzeti Hitvallás 2. bekezdése szerint:

„Valljuk, hogy az emberi lét alapja az emberi méltóság.

Valljuk, hogy az egyéni szabadság csak másokkal együttműködve bontakozhat ki.

Valljuk, hogy együttélésünk legfontosabb keretei a család és a nemzet, összetartozásunk alapvető értékei a hűség, a hit és a szeretet.

Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.

Valljuk az elesettek és a szegények megsegítésének kötelességét.”

Az emberi méltósághoz való jog, valamint az elesettek említése kapcsán már deklarálja a jogalkotó az elkötelezettségét.

Az Alapvetés H cikkelyének (3) bekezdése egy - eddig nem említett - újdonságot tartalmaz:

„(3) Magyarország védi a magyar jelnyelvet mint a magyar kultúra részét.”

A rendelkezés komoly érdekérvényesítés a Siketek és Nagyothallók Szövetségének részéről, amely a siketek közösségét jelnyelvi kisebbségként definiálja. (*Sándor Judit: Nyelvi és kulturális kisebbség (SINOSZ, 2009) (I. számú melléklet)*)

Ez természetesen felvet néhány jogértelmezési vitát a fogyatékoság és nyelvi

kisebbség vonatkozásában, mivel a szociális ellátó hálózatban komoly tétel a fogyatékosággal élő állampolgárok ellátása.

A rendelkezések között a XV. cikkely már konkrétan fogalmaz:

„(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”

3.2 2009. évi CXXV. törvény a magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról A jogszabályt fontosnak tartom megemlíteni, mivel a rendelkezései nemcsak a szegregált, hanem az integrált oktatási rendszert is érzékenyen érintik.

Az állam által biztosított térítésmentes jelnyelvi tolmácsolások a következőképpen alakulnak, 5.§.:

„(1) Az állam által biztosított térítésmentes jelnyelvi tolmácsszolgáltatás időkerete évi 36 000 óra, személyenként legfeljebb évi 120 óra.

(2) Az (1) bekezdés szerinti éves személyenkénti időkereten felül az állam

a) a tanulói jogviszonnyal összefüggésben a gimnáziumban, szakközépiskolában, illetve szakiskolában tanulói jogviszonyban álló személy részére tanévenként 120 óra,

b) a hallgatói jogviszonnyal összefüggésben a felsőoktatási hallgatói jogviszonyban álló személy részére szemeszterenként 60 óra,

c) a képzéssel összefüggésben a felnőttképzésben részt vevő személy részére képzésenként a képzés óraszámára 20 százalékanak megfelelő mértékű térítésmentes jelnyelvi tolmácsszolgáltatást biztosít.”

Nappali képzésben jelentősen behatárolt a siket személyek kommunikációs akadálymentesítése ebből a szempontból, miközben ismert, hogy a tanulók

10%-át jegyzik meg annak, amit olvasnak.

20%-át jegyzik meg annak, amit hallanak.

30%-át jegyzik meg annak, amit látnak.

50%-át jegyzik meg annak, amit látnak és hallanak.

90%-át jegyzik meg annak, amit mondanak és csinálnak. (Dr. Gyarmathy Éva: Diszlexiás tanulókról felsőfokon MTA Pszichológiai Kutatóintézet 2010.)

Az oktatás szempontjából új elem a 10. §-ában olvasható intézményi kötelezettség, 10.§. (3)-(4):

„(3) Közzolgáltatási tevékenység esetén a jelnyelvi tolmácsolás költségét a tevékenységet végző, illetve a szolgáltatást nyújtó szerv, szervezet vagy intézmény viseli.

(4) A közoktatásról szóló törvény, a szakképzésről szóló törvény, a felsőoktatásról szóló törvény és a felnőttképzésről szóló törvény alapján megszervezett szóbeli vizsgák során a jelnyelvi tolmácsolás költségét a vizsgát szervező intézmény viseli.”

Ezen rendelkezés értelmében például a tanulmányi hivatalok kötelesek az óránkénti bruttó 7.840Ft-os jelnyelvi tolmácsolás díját fizetni.

Fentiekből fakadóan sokszor találkozhatnak az oktatók azzal a dilemmával, miszerint a siket hallgatók tanácstalanok a zökkenőmentes felkészülést illetően. A napi ügyintézés megnehezíti sokszor az intézményenként eltérő kifizetésre jogosultak behatárolása, valamint az év végi pénzügyi teljesítések zárolása, valamint az előre nem látható ismétlő vizsgák száma, a teljesítések igazolása. Ezen nehézségek kiküszöbölésére nevesítette a felsőoktatási törvény a hallgatók tanulmányainak segítő erőforrások biztosítását kezelő fogyatékosügyi koordinátort.

3.3. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

A jogszabály úttörő jellegét már elveszítette, mivel megalakítása óta már több konkrét ágazati jogszabály is született, de mégis ebben olvashatók azok az alapelvek, melyek napjainkban is meghatározzák a jogalkotók szemléletét.

Az oktatásról két cikkely erejéig fogalmazza meg az alapelveket a jogalkotó az alábbiakban; 13-14.§.:

„13. § (1) A fogyatékos személynek joga, hogy állapotának megfelelően és életkorától függően korai fejlesztésben és gon-

dozásban, óvodai nevelésben, iskolai nevelésben és oktatásban, fejlesztő felkészítésben, szakképzésben, felnőttképzésben, továbbá felsőoktatásban vegyen részt a vonatkozó jogszabályokban meghatározottak szerint.

(2) Abban az esetben, ha az - az e célra létrehozott szakértői és rehabilitációs bizottság szakértői véleményében foglaltak szerint - a fogyatékos személy képességeinek kibontakoztatása céljából előnyös, a fogyatékos személy az óvodai nevelésben és oktatásban a többi gyermekkel, tanulóval együtt - azonos óvodai csoportban, illetve iskolai osztályban - vesz részt.

(3) A kiskorú fogyatékos személyt megilleti az a jog, hogy fejlesztése késedelem nélkül megkezdődjön, amint fogyatékoságát megállapították.

14. § A fogyatékos személy óvodai nevelését, iskolai nevelését és oktatását ellátó óvodát és iskolát a szülő választja ki a szakértői és rehabilitációs bizottság véleménye alapján.”

A 14. §-ban olvasható intézményválasztás során joggal merül fel az olvasóban a szabad intézmény választás jogának csorbítása, de ez megérthető a speciális iskolák földrajzi elhelyezkedését, a fogyatékosági ágak befogadására alkalmas személyi állomány, valamint a mindenkori demográfiai mutatók miatti kapacitási sajátosságok ismeretében. Napjainkra természetesen előnnyé vált a befogadó intézményi magatartás, mely következtében az integrált oktatás sokkal népszerűbb és elfogadottabb lett az enyhén fogyatékos személyek esetében. A jogszabály külön érdekesség a sport említése a 18.§-ban:

„18. § (1) A fogyatékos személy számára lehetővé kell tenni a művelődési, kulturális, sport- és más közösségi célú létesítmények látogatását.

(2) A fogyatékos személy számára - sportolási lehetőségeinek megteremtéséhez - a sportolási célú, szabadidős intézmények használatát hozzáférhetővé *kell tenni.*

(3) A fogyatékos személyek szabadidő- és tömegsportját a Wesselényi Miklós Sportközalapítvány támogatja, a fogyatékos személyek verseny- és élsportjának támogatása a központi költségvetésből történik.”

Ismeretes, hogy az intézményi komplex akadálymentesítés Magyarországon igencsak gyerekcipőben jár, erről egy későbbi fejezetben kívánok részletesebben írni. Mindenesetre a koncepció már egyértelmű: olyan oktatási intézményekre van szüksége az iskoláknak, melyek egyszerre akadálymentesek is.

3.4. 2011. évi CXC törvény a nemzeti köznevelésről

Ezen jogszabály több helyütt rendelkezik a fogyatékos diákokról, az őket megillető specifikus és integrált nevelésről. Mégis a jogalkotó a sajátos nevelési igényű diákok közé sorolja őket, amit így fogalmaz az értelmező rendelkezésében 4 §. 25.:

„ 25. sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló: az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi, értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavar-

ral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd, ”

Ezen meghatározások értelmében a pedagógusok többsége az úgynevezett SNI-s (speciális nevelési igényű) diákok közé sorolja. A besorolást összezavarja a roma kisebbséghez tartozókkal való egyoldalú szemlélet is. Az intézmények számára létfontosságúvá vált az SNI-s gyermekek regisztrációja, mivel esetükben 2, illetve 3 főt is elszámolhatnak a velük való foglalkozások során a fenntartó felé.

Ezen fogalmi rendszerben szocializálódott diákok és szüleik számára sok esetben megalázó a rehabilitációs bizottságok, illetve a nevelési tanácsadók elé való járulás, mivel ott leginkább stigmatizálják őket. Ugyanis az ellátó rendszer inkább diag-

nosztizál, de megoldási alternatívákat nem nyújt. (Dr. Csépe Valéria : "Disz"-ek az egyetemen - Szakadék a tudomány és praxis között? című előadása, (MTA Szociológiai Kutatóintézet 2011. szeptember 29.)

3.5. 2011. évi CCIV törvény a nemzeti felsőoktatásról

A korábbi szabályozási anomáliáknak vetett véget a törvény, mely már nevesíti a fogyatékoság élőkkel kapcsolatban alkalmazandó alapelveket. Az indokolatlan felmentéseket kiküszöbölendő a 49. §. (8) bekezdése a következőket rögzíti:

„(8) Az e bekezdés alapján nyújtott mentesítés kizárólag a mentesítés alapjául szolgáló körülménnyel összefüggésben biztosítható és nem vezethet az oklevél által tanúsított szakképzettség megszerzéséhez szükséges alapvető tanulmányi követelmények alóli felmentéshez.”

Ezen rendelkezés egyértelműen elkülöníti a hátrányos helyzetet a fogyatékoságtól, így teremt tisztább viszonyokat a résztvevők számára. A középiskolai tanulmányok alatt megadott felmentések továbbvihetők a

A jogszabály értelmező rendelkezése - a közoktatási törvény nyelven ellentétben - már jóval világosabban fogalmaz, 108.§. 6.:

„6. fogyatékosággal élő hallgató (jelentkező): aki mozgásszervi, érzékszervi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd;”

A törvény véleményezésekor a meghatározás vitája során több szakember azon a véleményen volt, hogy a beszéd fogyatékosok kategóriáját válasszák el a megismerés és viselkedés fejlődési rendelleneségtől. A Betegségek Nemzetközi

Osztályozása (BNO) helyett Fogyatékoságok Nemzetközi Osztályozásában (FNO) használatos kódokat használjanak a szakértők, mivel sok esetben a fogyatékoságnak semmi köze a krónikus betegséghez.

Ezen kódok használatával a felvételi eljárásban benyújtott dokumentumok gyorsabban és szakszerűbben ellenőrizhetőek lennének, ha még a kormányzat többletpontokkal kívánja támogatni a felvételizőket. További érv volt a „diszes” diákokkal szembeni folyamatos stigmatizáció elleni fellépés, ugyanis még mindig alkalmazzák rájuk a „*megismerési viselkedésfejlődési rendellenesség*” kifejezéseket.

A fenti anomália szemléltetésére kitűnő példa az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. által üzemeltetett felvi.hu honlapon található tájékoztató a Fogyatékosággal élő többletpontjai című tájékoztatójukban található fogyatékosági csoportok felosztása:

„Érzékszervi fogyatékosok Hallássérültek

Hallássérültnek nevezzük azokat a személyeket, akiknek hallásküszöb értéke mindkét oldalon a beszédfrekvenciákon 40 dB felett van, és ezt audiológiai állomás igazolta. A hallássérültek lehetnek nagyothallók és siketek.

Látássérültek

Látássérültnek nevezzük azokat a személyeket, akiknek látássérülése legalább 67%-os. Súlyosabb formája a vakság, enyhébb formája a gyengénlátás.

Testi fogyatékosok Mozgássérültek

A mozgássérülés lehet veleszületett, esetleg a születés folyamán, akár a későbbi életszakaszban vagy baleset következtében létrejött károsodás, melyek gyakori jellemzője a bénulás, a görcsös túlmozgás, a végtaghiány, beszédzavar, melyeket egyéb sérülések is kísérhetnek.

Beszéd fogyatékosok

A beszédakadályozottság egyik legjellemzőbb jele, ha hiányzik vagy torzul a hangzó beszéd, zavart lesz a kiejtés, megváltozhat a beszédhangok színezete is. Jelentősen változhat a beszéd ritmusa, ami maga után vonja a dadogás-hadarást. Később ezek a nyelvi problémák leggyakrabban a nyelv írásbeliségében fordulnak elő, mint diszlexia, diszgráfia. Ugyancsak súlyos beszéd fogyatékoság a motoros diszfázia, szenzoros diszfázia. Autisták

Az autizmus egy idegi-fejlődési rendellenesség, ami csökkent

mértékű társadalmi kapcsolatokban, kommunikációs képességekben, abnormális viselkedési és érdeklődési mintázatokban nyilvánul meg.

Megismerés és viselkedésfejlődési rendellenességgel élők A kategória meghatározása - elsősorban a tudományterületi átfedések miatt - a szakirodalomban sem egységes. A teljesség igénye nélkül néhány fontosabb és ismertebb részterület kiemelhető: olvasási zavarok (diszlexia), írási zavarok (diszgráfia), helyesírási zavarok (diszortográfia), számolási zavarok (diszkalkulia), viselkedési zavarok (pl. hiperaktivitás, figyelemzavarok stb.).”

3.6. 79/2006. (IV 5.) Kormányrendelet

A Felsőoktatási törvényhez kapcsolódó végrehajtási rendelet részletezi a fogyatékosági ágak szerint adható könnyítéseket valamint az igazolások rendjét.

A kedvezményekről a 18.§. az alábbiakban rendelkezik:

„18. § (1) A fogyatékosággal élő hallgató számára - kérelmére - a felsőoktatási intézmény a tanterv előírásaitól részben vagy egészében eltérő követelményeket állapíthat meg, illetve - figyelemmel a felsőoktatási törvény 39. §-ának (7) bekezdésére - azok teljesítésétől eltekinthet.

(2) Mozgáskorlátozott hallgató esetében:

a) biztosítani kell - a szabályzatban foglaltak alapján - a gyakorlati követelmények teljesítése alóli részleges vagy teljes felmentést, illetve annak más formában történő teljesítését,

b) helyettesíteni lehet az írásbeli vizsgát szóbelivel, a szóbeli vizsgát írásbelivel,

c) *a hallgató mentesíthető a geometriai, szerkesztési feladatok alól, ha nem tudja a szükséges eszközöket használni, de szóban a szabályok ismerete megkövetelhető,*

d) lehetővé kell tenni az írásbeli feladatok megoldásához szükséges speciális eszközök (különösen speciális füzetek, írógép, számítógép), valamint kerekesszékekkel, továbbá más segédeszközzel is megközelíthető, dönthető, állítható csúszásmentes felülettel ellátott asztal használatát,

e) szükség esetén a nem fogyatékossgal élő hallgatókra vonatkozóan megállapított felkészülési időnél hosszabb felkészülési időt, illetve személyi segítőket kell biztosítani.

(3) Hallássérült (siket, nagyothalló) hallgató esetében:

a) a szóbeli vizsga helyett biztosítani kell az írásbeli vizsgalehetőséget,

b) a súlyosan hallássérült (siket) hallgató az államilag elismert nyelvvizsga követelménye alól is felmentést kaphat,

c) aki fogyatékossga miatt nem képes az államilag elismert „C” típusú nyelvvizsga szóbeli követelményeinek teljesítésére, felmentést kaphat az „A ” típusú (szóbeli) nyelvvizsga letétele alól,

d) a hallgató kérésére a szóbeli vizsgáztatás esetén jelnyelvi tolmácsot *kell biztosítani,*

e) az érthetőség és a megértés szempontjából a feltett kérdéseket, utasításokat egyidejűleg szóban és írásban is meg kell jeleníteni a hallgató részére,

f) minden vizsgáztatás alkalmával szükséges a segédeszközök (pl. értelmező szótár, kalkulátor), a vizuális szemléltetés biztosítása,

g) szükség esetén a nem fogyatékossgal élő hallgatók esetében megállapított felkészülési időnél hosszabb felkészülési időt kell biztosítani.

(4) Látássérült (vak, gyengénlátó) hallgató esetében:

a) az írásbeli vizsgák helyett a szóbeli vizsga lehetőségét, illetve az írásbeli számonkérés esetén speciális technikai eszközök használatát biztosítani kell,

b) aki fogyatékossga miatt nem képes az államilag elismert „C” típusú nyelvvizsga írásbeli követelményeinek teljesítésére, felmentést kaphat a „B” típusú (írásbeli) nyelvvizsga letétele alól,

c) a fogyatékossga miatt egyes gyakorlati követelmények teljesítése alól felmentést kaphat, illetve a gyakorlati követelmények teljesítése megfelelő (nem gyakorlati) követelmények teljesítésével helyettesíthető,

d) a hallgató mentesíthető a geometriai, szerkesztési feladatok alól, de szóban a szabályok ismerete megkövetelhető,

e) a kérdések, tételek hangkazettán, lemezen, pontírásban vagy nagyításban történő hozzáférhetőségét, megfelelő világitást, személyi segítő, illetve szükség esetén a nem fogyatékossgal élő hallgatók esetében megállapított felkészülési időnél hosszabb felkészülési időt kell biztosítani.

(5) Beszéd- és más fogyatékos (különösen súlyos beszédhiba, diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia) hallgató esetében:

a) a súlyos beszédhibás hallgató a szóbeli vizsga helyett írásbeli vizsgát tehet valamennyi vizsgatárgyból; amennyiben a hallgató a szóbeli vizsgalehetőséget választja, úgy számára a nem fogyatékossgal élő hallgatók esetében megállapított felkészülési időnél hosszabb felkészülési időt kell biztosítani;

b) a diszlexiás - diszgráfias hallgató

ba) írásbeli vizsga helyett szóbeli vizsgát vagy szóbeli helyett írásbeli vizsgát tehet,

bb) ha fogyatékosága miatt nem képes az államilag elismert „C” típusú nyelvvizsga írásbeli követelményeinek teljesítésére, felmentést kaphat a „B” típusú (írásbeli) nyelvvizsga letétele alól,

bc) ha fogyatékosága miatt nem képes az államilag elismert „C” típusú nyelvvizsga szóbeli követelményeinek teljesítésére, felmentést kaphat az „A ” típusú (szóbeli) nyelvvizsga letétele alól,

bd) a hallgatónak írásbeli vizsga esetén a nem fogyatékos-sággal élő hallgatók esetében megállapított felkészülési időnél hosszabb felkészülési időt *kell biztosítani*,

be) részére az írásbeli beszámolóknál a számítógép használata megengedett,

bf) részére a vizsga esetén a szükséges segédeszközöket (pl. írógép, helyesírási szótár, értelmező szótár, szinonima szótár) biztosítani *kell*,

bg) ha fogyatékosága miatt nem képes az államilag elismert „C” típusú nyelvvizsga szóbeli és írásbeli követelményeinek teljesítésére, felmentést kaphat a nyelvvizsga letétele alól;

c) a diszkalkuliás hallgató a számítási feladatok alól felmentést kaphat, esetében a vizsgák alkalmával engedélyezhető mindazon segédeszközök használata, amelyekkel a hallgató a tanulmányai során korábban is dolgozott (táblázatok, számológép, konfiguráció, mechanikus és manipulatív eszközök), továbbá hosszabb felkészülési időt lehet számára biztosítani.

(6) Az autista hallgató esetében a szakvélemény és a kérelme alapján a (2)-(5) bekezdésben meghatározott kedvezmények alkalmazhatók.

(7) A (2)-(6) bekezdésekben a felkészüléshez biztosítható hosszabb felkészülési idő a nem fogyatékosággal élő hallgatók

esetében megállapított időtartamhoz képest legfeljebb 30%-kal hosszabbodhat meg. ”

A (6) bekezdésben olvasható kedvezmény vonatkozásában több fogyatékosügyi koordinátor is szót emelt az illetékes tár-cánál, mivel ez szinte korlátlan előnyben részesítést esz lehető-vé számukra. Persze ilyenkor joggal merül fel a kérdés: mi ke-resni valója van egy autistának a felsőoktatásban? Érdemes len-ne tisztázni az autizmus különböző fokozatait, ha kell a kizáró tényezőket is.

Az igazolások rendjéről a 19. §. Rendelkezik, mely a folyama-tos változások következtében jóval szigorúbb a korábbiakhoz ké-pest. A középiskolai tanulmányok után vizsgált fogyatékossggal élők esetében csak a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (korábban: Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet) adhat ki.

3.7. 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossggal élő szemé-lyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakul-tatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

A hazai fogyatékosokat tömörítő érdekvédelmi szervezetek kezdeményezésére ratifikált nyilatkozat komoly előrelépés volt nemzetközi jogi téren, mivel hazánk az elsők között ratifikálta.

Az egyezmény sajátosság a mindenkori kormányzat és a ci-vilszervezetek általi jelentések elkészítése. Utóbbit hívják szak-mai berkekben árnyékjelentésnek, mely sokszor a valódihoz közelebb álló esetekre hívja fel a figyelmet.

A fogyatékossgg definíciója már sokkal tágabb,; 1. cikk 2. bekezdés:

„Fogyatékossggal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi káro-sodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátoz-hatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”

Ezen megközelítés értelmében a szervátültetett személyek is fogyatékosnak minősülnek. Tovább is bővíthetnénk a kört, de írásommal nem ez a célja.

4. Fogyatékos hallgatók létszáma Magyarországon

A 2006-2010. közötti kormányzati ciklusban több fogyatékosügyi koordinátor is szeretett volna hozzájutni az Oktatási Minisztérium felsőoktatásban regisztrált fogyatékos hallgatók összlétszámainak adataihoz, ez csak később sikerült a Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézetének munkatársaitól. *(Laki Ildikó: Esélyek és lehetőségek a fogyatékos fiatalok és a fiatal felnőttek társadalmi integrációjában (L'Harmattan Kiadó. 2010)*

Ezen a ponton is szembesültünk a kollégákkal azzal a tényvel, hogy a kormánzatnak talán tudatosan nem érdeke a valódi létszám átláthatósága, mert akkor jóval nagyobb forrást kell biztosítania az intézmények felé.

Az alábbi táblázat szintén nem fedti teljesen a valóságot - a korábban említett inaktív, de felmentését kérő hallgatók miatt -, viszont nagyon jól szemlélteti az érintett hallgatói réteg megjelenését a felsőoktatásban.

év	2002/ 2003.	2007/ 2008.	2009/ 2010.	2010/ 2011.
hallgatók száma (fő)	341 187	359 391	328 075	361 347
nők száma (fő)	104 008	120 278	116 981	199 580
fogyatékos hallgatók száma (fő)	271	1176	1658	2134

Összeállította Laki Ildikó a KSH [*Központi Statisztikai Hivatal (www.ksh.hu)*] és a NEFMI [*Nemzeti Erőforrásfejlesztési Minisztérium (www.nefmi.gov.hu)*] adatok alapján (2011.)[For-

rás: <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/okt0910.pdf>. Letöltve: 2011. április 27. és június 12.]

„A kutatás szerint a magyarországi 70 felsőoktatási intézmény közül 21-ben vannak jelen fogyatékossgal élő hallgatók. A legtöbb hallgatónak állami felsőoktatási intézményekben (12 - 361 fő /2011. június 7-i állapot szerint) van jogviszonya, a magán- és egyházi intézményekben csekély számarányban vannak jelen (9 intézmény - 35 fő /2011. június 7-i állapot szerint) [Az adatok kiszámítása Laki Ildikó 2011.03.08-05.23. között zajlott Fogyatékosügyi koordinátorok a felsőoktatásban című kutatása alapján történt.]. Az állami intézmények akadálymentesítése részben megoldott, illetve a felsőoktatási beruházások okán folyamatosan zajlik.” [Uo.]

A témakörben két kutató hölgy nézetei határozzák meg a diszlexia megközelítését. Mindketten a Magyar Tudományos Akadémia Pszichológiai Kutatóintézetének munkatársai, mégis másként értelmezik a rendelkezésükre álló kutatások adatait.

5.1. Dr. Csépe Valéria agykutatásai

Dr. Csépe Valéria sorozatos agyaktivitási vizsgálatainak alapját a külföldi kutatások adták, a sajátosságát pedig a magyar nyelv. Az egyén kognitív fejlődésében végbemenő folyamatok és a létrejövő zavarok összefüggését elsősorban organikus eredetre vezeti vissza, melyet az emberi agy specifikus funkcióval hoz összefüggésbe. [Dr. Csépe Valéria: Az olvasó agy (Akadémiai Kiadó, 2006.)] A tanulási nehézségeket elválasztja a diszlexiától, mert az előbbi nem feltétlenül kell összefüggésben álljon organikus okokkal. A lemaradó gyermekeket könnyen bélyegzi meg a nevelési tanácsadóknak dolgozó gyógypedagógusok sokasága, miközben valójában nem organikus, hanem szocializációs okok miatt küzdenek a diszlexiásnak mondott diákok a nehézségeikkel. [Dr. Csépe Valéria :

"Disz"-ek az egyetemen - Szakadék a tudomány és praxis között? című előadása, (MTA Szociológiai Kutatóintézet 2011. szeptember 29.)]

Dr. Gyarmarthy Éva álláspontja szerint a diszlexiások a meg nem értett zsenik kategóriájába tartozók. A történelemből vett példákon levezetve mutatja be a felgyorsult világot, mely nem tudja követni a technikai újdonságokat, valamint képtelen hatékony módszerekkel átadni a megnövekedett ismereteket. Több gyakorlati példán keresztül mutatja be a diszlexia és a hátrányos helyzetben szocializálódó kisebbségek közös kapcsolódási pontjait. Gyakorlati tanácsokkal látja el a hátrányos térségekben működő oktatási intézmények vezetőit, akik komoly sikereket érnek el a közösségek formálásában és menedzselésében. A „H2O projekt” keretében működő mozgalom már 11 iskolával (231 pedagógussal, 1918 diákkal) valósítják meg a Stanfordi Egyetemről adaptált pedagógiai módszereket a hazai viszonyokra alkalmazva. A kezdeményezés súlyát jól mutatja, hogy igazi „alulról jövő kezdeményezés” az övék, a siker pedig egyedülálló. *[Digitális Esélyegyenlőségért Alapítvány, www.h2oktatas.hu 2011. szeptember 13.]*

A „hejőkeresztúri csoda” valóban működő oktatási program, mely során a frontális oktatás helyett úgynevezett Komplet Instrukciós Programot valósítanak meg. A pedagógusok minden órára felkészülnek, nem egy helyben ülve oktatják az anyagot, hanem munkacsoportokba szervezett kis közösségek számára adják ki, mely a részére adott idő után be kell számoljon mindenki előtt a megoldás folyamatáról, a csoportmunkáról. Gyakorlatilag 8-10 éves cigánygyerekek olyan prezentációt tartanak, ami több fiatal felnőtt büszkeségére is válhatna.

6. Lehetséges út - a nyilvánosság

A korábbi fejezetekből látható mennyire sajátos a diszlexiás - diszgráfiás hallgatók helyzete. A többi fogyatékosági ág vonatkozásában jelentős lemaradást jelent az országos hatókörű érdekvédelmi szervezet hiánya, mely kellő tudásbázissal és precedens esetekkel tudná segíteni az oktatásban lemaradásokkal küzdő gyermekek boldogulását. Nem újabb szociális ellátó rendszert kell megalkotni, hanem olyan élő példákat állítani a fogyatékosággal élők és a velük foglalkozó szakemberek elé, akiket érdemes követni.

Magyarországon először 2012-ben jelent meg cikk, melyben diszlexiás hallgató felvállalta az arcát és a nevét a róla készült riport során. Ő már azon diszlexiások közé tartozik, akinek óvodás kora óta ismert volt az állapota és nyelvvizsgát is szerzett a középiskolai tanulmányai során.

7. Fogyatékos személyek jogai és az esélyegyenlőség kérdései

Az esélyegyenlőség, mint jól hangzó fogalom alapvetően a társadalmi hátrányok csökkentésére hivatott használni az olyan társadalmi csoportok esetében, melyek önhibájukon kívül kerülnek jelentős hátrányba. Az oktatásba való bekerüléssel a későbbi elhelyezkedési esélyek növelése komoly kitörési pont lehet mindazok számára, akik élnek is vele. Természetesen valódi esélyegyenlőség sosem létezhet, mivel már a magzati korban olyan szociális és kulturális különbségek vannak a megszületendő gyermek környezetében, ami meghatározza a későbbi sorsukat.

Az alapvető nevelési cél az esélyerősítő technikák megtanulása és alkalmazása kell legyen, mivel ez viszi előbbre nemcsak az egyént, hanem az őt körülvevő társadalmat is.

A fogyatékosügy terén végzett operatív munka kihat más hátrányos helyzetű csoportok működésére is, így szorosan kötődik a kisebbségi, családi, idősügyi kérdésekre is. Álláspontom szerint az esélyegyenlőségi szakemberek számára kitűnő tapasztalat a terepen való munka az érintettekkel, önmagában a jogok kiharcolása csak részsiker lehet.

A közintézmények kötelező jelleggel elkészítendő esélyegyenlőségi tervei konkrét elképzeléseket kell megfogalmazzanak az adott közösségben dolgozók részére.

Az érintett csoportok:

- a) Fogyatékosok és rokkantak,
- b) Romák,
- c) Idősek,
- d) Családosok,
- e) Nők,
- f) LMBT kisebbség.

Több ajánlás megfogalmazódott olyan civilszervezetek részéről, akiknek feladata a témában kevésbé járatos intézmények felkészítése.

Több egyetem is rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, melynek átdolgozása folyamatban van, mivel az oktatás és a munkavállalók érdekeinek összehangolását követően egységes dokumentumban célszerűbb szabályozni az érintett csoportok segítségét. Érdemes átgondolni a mindenkori fogyatékosügyi koordinátorok jogkörét a hatékony segítség érdekében.

A társadalom szemléletformálására tett kísérletek messze elmaradtak a várakozásoktól, nem volt elég a médián keresztüli beavatkozás, komolyabb eszközöket kellett alkalmazniuk a politikai vezetőknek. Ennek egyik nyilvánvaló oka az Európai Unióval való jogharmonizáció, a másik pedig a több évtizede halogatott szociális rendszer átalakítása. Utóbbi halogatása komoly költségvetési tényező, mivel Magyarországon közel 600.000 fogyatékosággal élő személy él. *[KSH adatok,*

www.ksh.hu személyek és krónikus betegek ellátásának jogosságát is.] A 2011. évi népszámlálási adatok már realisabb képet mutatnak az eddigiekhez képest, mivel 10 év alatt ez a létszám jelentősen változott. Az inaktív munkaerő piaci állomány csökkentésének egyik módja volt a 40 év feletti személyek fogyatékoság minősítése, ezáltal pedig a szociális ellátó rendszer felduzzasztása fogyasztói oldalról. Ezen megoldás annyira népszerűvé vált a fogyatékosok körében, hogy még az aktív munkaképes réteghez tartozók is inkább az ellátó rendszerbe akartak és akarnak most is kerülni, mivel a mindenkori fizetésük csupán néhány ezer forinttal haladja meg a fogyatékosági és a szociális támogatások havi összegét.

A rosszul kommunikált kormányzati intézkedések miatt feszültség alakult ki az érdekvédelmi szervezetek és a kormány között. Mára már világossá vált, hogy a vártnál több jogosult személy van a rendszerben. A rehabilitációs foglalkoztatás terén átalakulóban vannak az akkreditált munkahelyek, melyeknek célja olyan értékálló tevékenység folytatása, ami a piacon is életképes.

A szociális ellátó rendszerbe kerülés kritériumai mellett meg kell említenünk a felsőoktatásban finanszírozott fogyatékos

Nem biztos, hogy a mindenkori állam pénzéből támogatni kell az eleve rokkantnyugdíjasok képzését, akiknek szándékában sem áll a megszerzett szakképesítéssel integrálódni a munkavilágába, majd onnan adófizetőként kivenni a részét a társadalmi közterhek viseléséből. Nehéz téma, de mindenképpen újra kell gondolni, mivel egy mai magyarországi diploma átlagban 4-6 millió forintjában van a magyar államnak (kivételesen ez alól az orvosi képzés).

Álláspontom szerint elsőként az utazási kedvezmények átalakításával kell kezdeni a szemléletformálást, mivel ez a mindennapi életben résztvevők számára is egyértelművé teszi az érintettséget.

Az alábbi táblázatban fogalmaztam meg az érintett társadalmi csoportokhoz tartozók számára megadható maximális kedvezményeket. Mint ismeretes a nyugdíjasok 70 éves koruktól díjmentesen vehetik igénybe a közlekedési társaságok szolgáltatásait.

A nyugdíjasok ellátáshoz mindenképpen hozzá kell nyúlni, mivel sok esetben magasabb nyugdíjat kap az ellátott, mint az aktív dolgozó. Ki kell mondanunk a megkerülhetlent: csak a rászoruló nyugdíjasoknak jár a jelentős kedvezmény, de nem az ingyenesség. A térítésmentes kategóriát teljesen el kell törölni, mert újra egyfajta népszokássá fog válni a kivételezettek közé való bekerülés. Ugyanis a helyközi közlekedés jelentős részét az ingyenesen utazók foglalják le, ezzel is tovább terhelve a közösségi közlekedés finanszírozását. Egy teljes árú jegy megvásárlásával az utas valójában a ráeső költségek 40%-át viseli közvetlenül, a többi a központi költségvetésből pótolja a magyar állam.

Társadalmi csoport	Helyi közlekedés	Helyközi közlekedés
Kisgyermek (iskolás korig)	70%	70%
Iskolások (tankötelesek)	60%	60%
Nyugdíjasok	80%	80%
Fogyatékosok, rokkantak	80%	80%

Másik lehetséges megoldás az alacsony nyugdíjjal rendelkezőknek a korcsoportos kedvezmények további bővítése 5%-al, 5 évenkénti sávokban.

Nem szerencsés a kormánynak az a jogalkotási gyakorlata, amely során különbséget tesz a kedvezmények igénybevételekor az egymástól eltérő fogyatékosági csoportok között.

Ahogy korábban már említettem a BNO kódok helyett a FNO kódokat kellene használni. Így nem fordulna elő az, hogy egy múzeumi látogatás során az ételallergiás gyermek ugyanolyan megítélés alá kerül, mint egy kerekesszékkal közlekedő mozgáskorlátozott személy.

Felhasznált Irodalom:

kutatopont.hu/files/2013/09/Magyar_Ifjusag_2012_tanulmánykotet.pdf

Dr. Gyarmathy Éva: *Diszlexiás tanulókról felsőfokon MTA Pszichológiai Kutatóintézet 2010.*

Dr. Csépe Valéria: *Az olvasó agy* (Akadémiai Kiadó, 2006.)

Dr. Csépe Valéria: *Kognitív fejlődés-neuropszichológia* (Gondolat Kiadó, 2005)

Laki Ildikó: *Esélyek és lehetőségek a fogyatékos fiatalok és a fiatal felnőttek társadalmi integrációjában* (*L'Harmattan Kiadó. 2010*)

Dr. Budai Balázs Benjámin - Sükösd Miklós: *M-kormányzat, M-demokrácia* (Akadémiai Kiadó, 2005)

Magyarország Alaptörvénye, (Magyar Közlöny 43. szám 2011. április 25.)



**Értelmiségi
Szakszervezeti
Tömörülés**

Budapest, 2014