

A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK MEGÍTÉLÉSE A MUNKAVÁLLALÓK SZEMSZÖGÉBŐL

HOW EMPLOYEES WITH FAMILIES ARE JUDGED BY WORKERS

DR. JUHÁSZ TÍMEA tanácsadó

Budapest

ABSTRACT

Nowadays, the question of quality of life is one of the most important organisational employment problems. A lot of organisations have already realized by now that they should help their workers with different family-friendly tools to solve this question.

The author has produced quantitative surveys with workers and employers to find out what kind of stereotypes are in relation to workers with family if such these approaches can be identified at all. How do workers with family behave in some organisational situations on the basis of the judgment of the two parties? Is it necessary to have another HR approach towards these employees?

Current study has not shown that there is a clear positive or negative discrimination against family workers, although family ties have some effects on some work-related ability.

1. Bevezetés

Napjainkban az életminőség kérdése az egyik legfontosabb szervezeti foglalkoztatási probléma. Sok szervezet már rájött, hogy segíteniük kell a munkavállalóknak, hogy különböző családbarát eszközökkel oldják meg ezt a kérdést.

A szerző kvantitatív felmérését készítette a munkavállalókkal és a munkáltatókkal annak érdekében, hogy kiderüljön, milyen sztereotípiák vannak a családos dolgozókkal kapcsolatban, ha ilyen megközelítések egyáltalán azonosíthatók.

Hogyan viselkednek a családban dolgozó munkavállalók egyes szervezeti helyzetekben a két fél megítélése alapján? Szükséges-e egy másik HR-megközelítés a munkavállalókkal szemben?

2. Szakirodalmi áttekintés

Az életminőség kérdésének felértékelődésével egyre inkább szignifikáns kérdéssé lépett elő a munkavállalók számára, hogy miképp tudják összehangolni a munkájukat a magánéletükkel. A hagyományos motivációs eszközök mellett a munka és magánélet összeegyeztetésének problematikája igen hangsúlyos e foglalkoztatási csoportot vizsgálva. Így a különböző atipikus foglalkoztatási formák, családi rendezvények, az otthon tartózkodó munkavállalókkal való kapcsolattartás, a gyermek napközbeni elhelye-

zésében történő segítségnyújtás, a kafitéria rendszerek számos eleme stb. próbálnak segíteni e kérdés enyhítésében, majd megoldásában (Juhász, 2014).

Ezek az eszközök különösen a családos munkavállalók számára könnyítik meg az összehangolást. Azonban e kérdésben nem szabad azt elfelejteni, hogy korábban számos vizsgálat alapvetően csak a 2 szülő családok esetében kutatta a munka és magánélet összeegyeztetésének problematikáját, miközben elfeledkeztek például az egyszülő családok kérdéséről (Lallukka és munkatársai, 2009).

A családos dolgozók megítélésével ugyanakkor számos nemzetközi szakirodalmi munka foglalkozik. Több tanulmány (Fuegen és munkatársai, 2004; Correll és munkatársai, 2007; Csehné, 2011) arra hivatkozik, hogy a gyermekkel rendelkező női munkavállalók kevésbé motiváltak, alkalmatlanok, már ami a végzettségüket és munkájukat illeti. Ezzel szemben azonban az apaság a férfiak számára additívan járul hozzá a munkájukhoz, miután ezzel ők lesznek a családban a kenyérkeresők.

E vizsgálati eredményeket erősíti Liberman (2007) *The Impact of Prescriptions on Workers' Experiences* című munkája, amelyben több kutatásra hivatkozik. Ezek egyrészt a nemi sztereotípiákhoz köthetőek. Ő többek között megemlíti, hogy míg a kisgyermekes nők, illetve a várandós édesanyák esetében sokkal több kritika jelenik meg mind a munkahelyi teljesítményüket, mind pedig az otthon ellátott kötelességeiket illetően, addig a férfiak esetében ez kevésbé jelentkezik.

Bizonyos munkahelyeken az elvégzendő munkafeladatok jellege is eltérő lehet, vannak ugyanis olyan munkák, amelyek nagyobb fizikai igénybevételt jelentenek, emiatt inkább férfiak végzik azokat (Vántus és munkatársai, 2011).

Correll (2007) még azt is kimondja, hogy a gyermek nélküli nők a szakmai sikerekre törekednek, és sokan az emberi kapcsolataikban is „hidegnek” tekintik őket. Bár külföldön jellemző és teljesen elfogadott, nálunk még mindig kevés nőt foglalkoztatnak rész munkaidőben, pedig igény lenne rá, és sokaknak megoldást jelentene (Oláh és munkatársa, 2012).

Czeglédi (2008:301) többek között arra mutat rá, hogy „a nők gyakran más szükségletüket elégitik ki a munkával, mint a férfiak, hiszen más értékeket látnak a munkában: fontosabb számukra az emberi kapcsolat, s a kudarcot is teljesen máshogy élik meg, mint a férfiak”.

Nguyen egy 2005-ös tanulmányában kifejti, hogy a munkaerőpiacon a vertikális szegregáció során a férfiak és a nők nemcsak eltérő foglalkozásokban dolgoznak, de különböző pozíciókban is vannak foglalkoztatva, és hogy a női alkalmazottak, csak bizonyos pozíció szintig tudnak eljutni egy szervezetben belül. A szerző továbbá úgy gondolta, hogy a munkahelyi szegregációhoz hozzájárul többek között a nemek képzettségbeli, pszichológiai és viselkedésbeli különbsége, a nemi sztereotípiák, valamint a szervezeti strukturális tényezők is.

Lundberg és Rose (2000) ugyanakkor rámutatnak arra, hogy az apák fizetése jellemzően magasabbról indul, mint a gyermekkel nem rendelkező férfiaké, és az apák munkaideje és fizetése emelkedik, amikor az anyák ideiglenesen távoznak a munkából.

A munkahelyi támogató légkör a nőknél jobban növeli a munkával és a családdal való elégedettséget, mint a férfiaknál (Drummond és munkatársai, 2016).

A munka és a magánélet egymásra gyakorolt hatását vizsgáló kutatások két irányból szoktak közelíteni a témához, amely irányokat a WIF és FIW betűszóval rövidítik, attól

függően, hogy a munkahelyi vagy a családi szintér a probléma kiindulási pontja. A WIF jelentése work interference with family; ilyenkor a munkahelyi probléma hat a magánéletre („hazaviszi a munkahelyi problémát”). A másik irány a FIW – a family interference with work kifejezés pedig arra utal, hogy az otthoni feszültség nyomja rá bélyegét a munkahelyi teljesítményre. Molnár (2016) 220 fővel végzett vizsgálatait során nem talált szignifikáns különbséget a nemek alapján a WIF-FIW érzékenység között.

E tanulmányok tükrében nem véletlen tehát a kérdés, ami a szerzőben felvetődött, hogy a magyar munkaerőpiacon is megfigyelhetőek e hasonló feltételezések a családos munkavállalókkal szemben. Lehet-e akár pozitívan, vagy negatívan megítélni ezt a csoportot, már ami teljesítményüket illeti. A szerző a tanulmányában hivatkozik majd korábbi, e témában végzett empirikus kutatásainak eredményeire is, amelyek során nem volt igazolható egyértelműen sem a negatív, sem a pozitív sztereotípiák. Igaz már az akkor is vizsgálatok során is kérdésként fogalmazódott meg a szerzőben, hogy a megkérdezettek válaszadói hajlandóságát miképpen befolyásolja az a tény, hogy a törvény szerint mindennemű diszkrimináció tilos a munkavállalókkal szemben.

3. A kvantitatív kutatás módszertana

A kutatás 2016-ban zajlott le. A kvantitatív vizsgálat során egy internetes kérdőívet kellett a szervezeteknek és a munkavállalóknak kitölteniük. Jelen tanulmány a dolgozók által megfogalmazott véleményeket tükrözi a családos munkavállalókról. A vizsgálatban 320 fő vett részt. A kérdőív alapvetően zárt kérdésekből állt (nominális és metrikus skálákból). Az első kérdéscsoport a minta specifikálására fókuszált, a második kérdéscsoport a családos munkavállalók jellemzőit elemezte, végezetül a harmadik kérdéscsoport a dolgozók megítélését tárgyalta. A kiértékelés módszere az egy- és többváltozós statisztikai eljárások voltak, így gyakoriság, átlag, szórás vizsgálatok, és kereszttábla-elemzések.

A kutatás során számos hipotézis bizonyítása történt meg. Jelen tanulmány a következő megállapítás érvényességét vizsgálja:

Hipotézis:

A vizsgálatban részt vevők véleménye szerint létezik a gyermekes munkavállalókat érintő negatív szervezeti megítélés, és a munkájukkal kapcsolatos teljesítményüket negatívan befolyásolja, hogy családjuk van.

2009-ben a szerző (Juhász, 2014) már végzett hasonló témájú vizsgálatot, amely alapvetően a családos munkavállalókkal szembeni pozitív és negatív sztereotípiákat kutatta a szervezetekben. Az akkori kutatások azt mutatták, hogy nem volt azonosítható egyértelműen sem a negatív, sem a pozitív előítélet a családosokkal szemben. Kérdés, hogy a mostani minta esetében tetten érhető-e egyértelműen akár az egyik, akár a másik típusú sztereotípiák.

A mostani eredmények bemutatása a mintaspecifikálásával kezdődik:

A válaszadók kor alapján 45,6%-ban a 30 éves, vagy annál fiatalabbak közül kerültek ki, 43,8%-uk 30 és 50 életévűek voltak, míg a többiek (10,6%-ban) 50 évnél idősebbek.

A lakóhelyük szerint leginkább a közép-magyarországi régióban laktak (68,1%), míg a legkisebb %-ban a dél-alföldi régióban (1,9%).

A legmagasabb iskolai végzettség szerint csoportosítás alapján közel 40%-uk a mintának diplomával rendelkezett, míg kevesebb, mint 1%-a válaszadóknak csak 8 általánost végzett.

Családi állapotuk alapján leginkább házások voltak (36,1%), 23,8%-uk hajadonként élt, vagy egyedülállóként, 29,5%-uk ugyanakkor tartós kapcsolatban, míg a többiek elváltak, vagy özvegyek voltak.

A gyermekeik számát vizsgálva a családosok aránya 51,2% volt, míg a gyermekkel nem rendelkezőké (48,8%).

A munkahelyüket vizsgálva a válaszadók 62,8%-a magyar tulajdonosi szerkezettel rendelkező szervezetnél dolgozott (62,8%), és minden tízedik megkérdezett vegyes vállalatnál vagy teljes egészében külföldi tulajdonú cégnél volt alkalmazásban. Ugyanakkor a cégek méretét vizsgálva alapvetően 36,3%-ban nagyvállalatok voltak (36,3%), míg közel ötödük közepes méretű szervezetek.

4. A kvantitatív kutatás eredményei

A vizsgálatban a szerző rákérdezett arra, hogy bizonyos tulajdonságokra milyen hatással van az, ha valakinek családja van. Három válaszlehetőségből kellett a megkérdezetteknek választaniuk. A pozitív, a negatív, avagy a semleges hatást adhatták meg. Az 1. táblázat az adott jellemzők értékelését mutatja:

1. táblázat: Jellemzők megítélése (%)

Table 1.: Judgement of the features (%)

Jellemzők	Pozitív hatással van	Negatív hatással van	Nincs hatással
Koncentráció	29,4	35,3	35,3
Teherbírás	41,3	32,8	25,9
Motiváltság a feladathoz	52,8	7,2	40,0
Szakmai elköteleződés	30,9	16,3	52,8
Karriervágy	27,2	35,3	37,5
Pontosság az elvégzett munkában	35,9	15,3	48,8
Pontosság a határidőkben	33,1	20,9	45,9
Irányíthatóság	26,9	13,1	60,0
Rugalmasság a feladatok elvégzésében	37,5	23,1	39,4
Rugalmasság az időben	28,1	50,3	21,6
Osztott figyelem	50,3	20,3	29,4
Csapatmunkára történő hajlandóság	57,2	4,4	38,4
Szervezeti lojalitás	44,7	5,6	49,7
Megbízhatóság a feladatok elvégzésében	46,3	5,3	48,4
Megbízhatóság az szervezeti kapcsolatokban	40,6	5,0	54,4
Innovativitás a feladatvégzésben	31,6	11,3	57,2
Képzésre, tanulás történő hajlandóság	25,6	35,9	38,4
Tudásmegosztási hajlandóság	43,4	8,8	47,8
Kompromisszum-készség	63,4	6,6	30,0

Forrás: Saját táblázat

Az eredményekből megállapítható, hogy a következő tulajdonságokra van igen pozitív hatása, ha valakinek családja van: a kompromisszum-készség, a csapatmunkára történő hajlandóság, a motiváltság a feladathoz, és az osztott figyelem. Igen negatívan hat az időbeli rugalmasságra, a képzésre és a tanulásra történő hajlandóságra, a koncentrációra, és a karriervágyra. Viszonylagos semleges hatása van az irányíthatóságra, az innovativitásra a feladatvégzésben, és a szervezeti kapcsolatokban történő megbízhatóságra.

A szerző elemezte, hogy különböznek-e a gyerekes és a nem gyerekes válaszadók, illetve a diplomás és a nem diplomás megkérdezettek az adott jellemzők megítélését tekintve. A családos és a nem családos résztvevők esetében három jellemző esetében lehetett a szignifikáns eltérő véleményt azonosítani. Így a teherbírás (Pearson-féle Khi-négyzet: 9,494 df: 2 szign.: ,009 $p < 0,05$), a pontosság a határidőkben (Pearson-féle Khi-négyzet: 6,107 df: 2 szign.: ,047 $p < 0,05$), illetve a rugalmasság a feladatok elvégzésében (Pearson-féle Khi-négyzet: 17,447 df: 2 szign.: ,000 $p < 0,05$). Mindhárom változó esetében a gyermekkel rendelkező megkérdezettek messze erősebb pozitív hatást tulajdonítottak, mint a gyermek nélküliek. A diplomás és a nem diplomás válaszadókat vizsgálva a karriervágy (Pearson-féle Khi-négyzet: 6,354 df: 2 szign.: ,042 $p < 0,05$) és a képzésre és a tanulásra történő hajlandóságot (Pearson-féle Khi-négyzet: 6,258 df: 2 szign.: ,044 $p < 0,05$) vizsgálva volt szignifikáns a különbség. A negatív hatás aránya mindkét változó esetében igen magas volt a diplomások esetében.

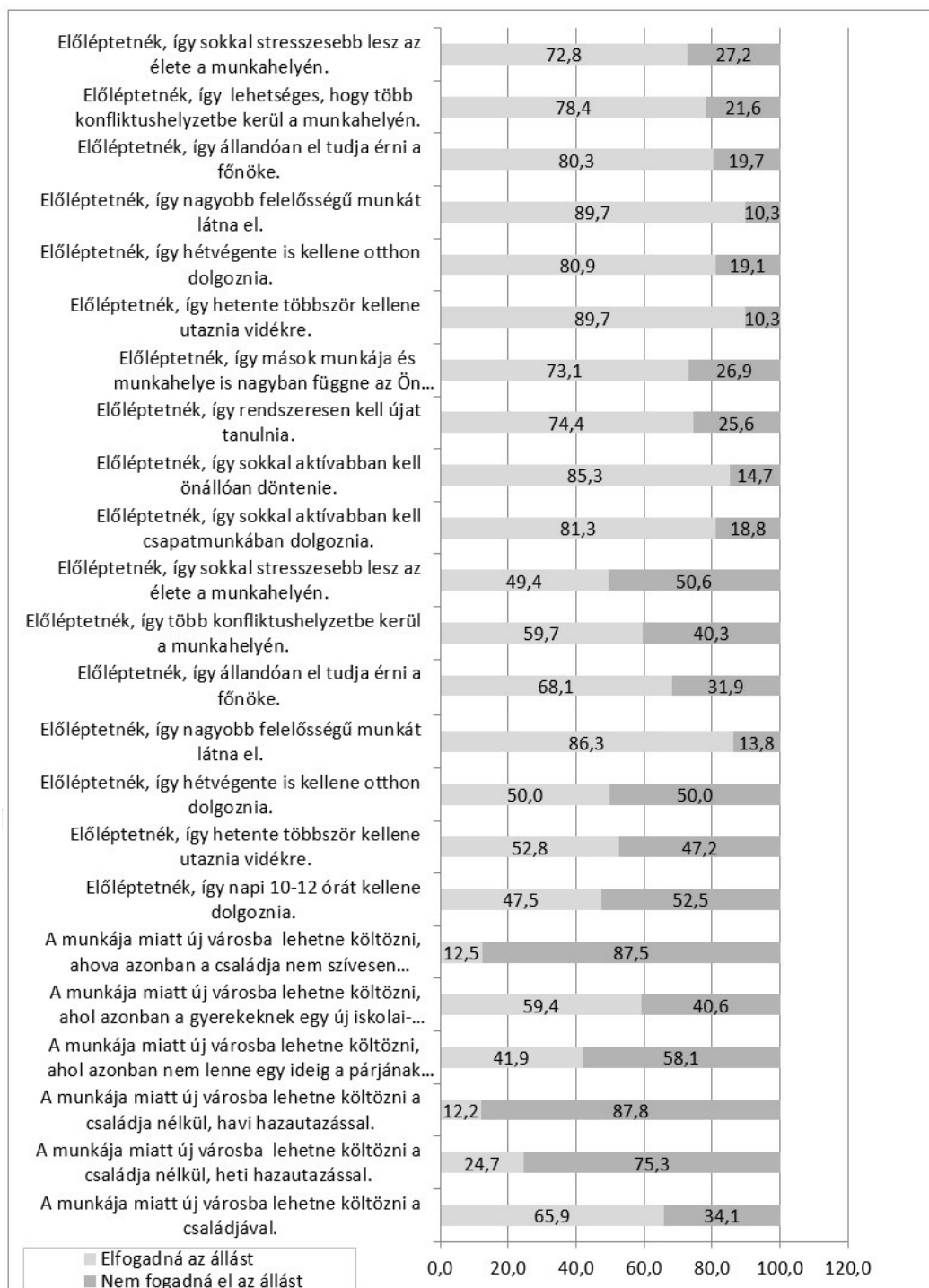
A válaszadóknak arra is válaszolniuk kellett, hogy véleményük szerint egy családos munkavállalót mi befolyásol egy állás elfogadásánál. A leginkább jellemző változók a megkérdezettek szerint az alapbér, a munkahely távolsága az otthontól, és a béren kívüli juttatások voltak, azaz a materiális előnyök mellett megjelent az életminőséget meghatározó egyik fontos tényező is. Ezzel szemben a válaszadók megítélése szerint egy nem családos dolgozóknak a bér és a béren kívüli juttatások mellett a harmadik legfontosabb tényező a karrier volt.

Voltak olyan kérdések a kérdőívben, amikor a válaszadóknak adott szituációkról kellett eldönteniük, hogy kit részesítenek előnyben a munkáltatók egy családos, vagy egy nem családos dolgozót, ha ugyanolyan képesítésük és tapasztalatuk van.

A családosok voltak kedvezőbb helyzetben a szabadságok kiadásánál, míg a nem családosok kerültek első körben a figyelem középpontjába például: a magasabb felelősségi körű feladatok kinevezésénél, a többműszakos munkarendnél, a túlóráknál, a munkaidőn kívüli utazásoknál, a tanfolyamoknál, és a szakmai konferenciáknál, azaz jellemzően a plusz időt és energiát igénylő munkákat tekintve.

Érdekes módon a megkérdezettek közel 9%-át érte már hátrányos megkülönböztetés bérezés terén, amiatt hogy családos. 5,3%-uk arról is nyilatkozott, hogy emiatt érte negatív megkülönböztetés a munkakörülmények tekintetében, míg 11,6%-uk az előmenetel során is tapasztalt hátrányos megkülönböztetést. Mindösszesen a válaszadók közel 14%-a vallott arról, hogy van a munkahelyén Esélyegyenlőség Terv. Közel fele a résztvevőknek azonban nem is tudott arról, hogy létezne-e ilyen a munkahelyén.

1. Grafikon: Szituációk megítélése (%)
Graph 1.: Judgement of the situations (%)



Forrás: Saját vizsgálat (N = 320)

Arra vonatkozóan, hogy miképpen tudják a munkájukat a családi teendőikkel összeegyeztetni meghatározott szituációkról kellett a résztvevőknek eldönteniük, hogy miképpen viselkednének családos dolgozók adott helyzetekben, így elfogadnának egy ilyen állást. Az *1. grafikon* eredményei azt mutatják, hogy a munka tartalmával, megvalósításával kapcsolatosan a családos munkavállalók alapvetően nyitottak és többségében elfogadják az olyan munkákat is, amely a családi kötıtségekkel nem mindig vannak összhangban. Ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy amikor már az egész családot érintő elvárást kezdeményez a munkáltató (így például egy költözéssel járó munkalehetőséget) igencsak megfogyatkozik az elfogadási hajlandóság.

Ez összecseng a korábban említett eredménnyel, miszerint az utazással járó munka, a távolság a munkahelytől igen determináló kérdés egy munkalehetőség elvállalásánál. A családtól történő távolmaradás igen hangsúlyosan meghatározza, hogy egy családos munkavállaló vállalja-e az adott munkát, avagy sem.

Végezetül 51.3%-a a válaszadóknak úgy érzi, hogy nem létezik negatív előítélet a családos munkavállalókkal szemben. E tekintetben nem voltak különböző véleményen a gyermekkel nem rendelkező és gyermekes munkavállalók. Ugyanakkor a diplomások és a diplomával nem rendelkezők már szignifikánsan eltérő véleményen voltak (Pearson-féle Khi-négyzet: 6,570 df: 1 szign.: ,010 $p < 0,05$) és jellemzően a diploma nélküliek (60,7%) érezték úgy, hogy nincs negatív előítélet, szemben a diplomásokkal, akiknek csak 45,8%-a vélekedett így.

5. Összegzés

A tanulmány egy, a múlt évben végzett családos munkavállalókra vonatkozó felmérés néhány érdekes eredményét közölte. A vizsgálatok tükrében elmondható, hogy a szerző által megfogalmazott hipotézis az adott minta viszonylatában nem nyert bizonyítást. Igaz elmondható, hogy a családi kötıtségek hatással vannak a munkavállalók akár szervezeti megítélésre, akár a szervezetben nyújtott teljesítményére, de erről nem lehet egyöntetűen megállapítani, hogy ez negatív minősítésű lenne.

Habár számos vetületben lehet tapasztalni a hátrányos megkülönböztetést, így például a karrier vonatkozásában, ám azt is látni lehetett a mintában, hogy az ez irányú törekvéseiben a családos munkavállalók messze nem olyan motiváltak, mint a gyermektelenek. Ezek a kutatási eredmények tehát összecsengenek a szerző korábban végzett (Juhász, 2014) vizsgálataival, igaz sem akkor, sem most, nem lehetett azt kiszűrni, hogy a résztvevők válaszait mennyire befolyásolja az a tény, hogy törvényileg mindenemű diszkriminációs megkülönböztetés tilos bármilyen munkahelyen. Ennek a tényezőnek parciális hatását, a szerző véleménye szerint nagyon nehéz lenne kiszűrni, és mélyinterjú vizsgálati feltárást igényel.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Benjamin, L. (2007): The Impact of Prescriptions on Workers' Experiences
<https://workfamily.sas.upenn.edu/wfrn-repo/object/es3fu19mn8es2f2b>
- Czeglédi, Cs. (2008): Karrierősztönzők és karriertényezők szerepe a nők szakmai előrelépésében In: Svéhlik Csaba (szerk.) III. KHEOPS Tudományos Konferencia: Útkeresés az üzleti és a közsférában. 498. p. Konferencia helye, ideje: Mór, Magyarország, 2008. 05. 14. Mór: Kheops Automobil-Kutató Intézet, 2008. pp. 297–306.
- Correll, S. J.–Benard, S.–Paik, I. (2007): Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Social Issues*, pp. 279–302.
- Csehné, P. I. (2011): Női szerepvállalások: karrier, család. A virtuális intézet Közép-Európa kutatására közleményei, 1–2 szám, pp. 101–108.
- Drummond, S.–O'Driscoll, M.–Brough, P.–Kalliath, T.–Siu, O.–Timms, C.–Lo, D. (2016): The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*. doi:0018726716662696
- Fuegen, K.–Biernat, M.–Haines, E.–Deaux, K. (2004): Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgements of job-related competence. *Journal of Social Issues*, 60, pp. 737–754.
- Juhász, T. (2014): Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek, Publikon Kiadó.
- Lalluka, T.–Chandola, T.–Roos, E.–Cable, N.–Sekine, M.–Kagaminori, S.–Tatsuse, T.–Marmot, M.–Lahelma, E. (2009): Work-Family conflicts and health behaviors among British, Finnish, and Japanese Employees. *Int. J. Behav. Med.* 2010. pp. 134–142.
- Molnár, N. (2014): Munka–család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata. Munka–család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata.
- Lundberg, S.–Rose, E. (2000): Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7, pp. 689–710.
- Nguyen, L. L. A. G. (2005) Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 60. pp. 111–134.
- Oláh, J.–Szilágyi, A. (2012): A női munkanélküliség alakulása Hajdú-Bihar megyében. *Multi-kulturális Műhely Tanulmányok 2.* Debreceni Egyetem Gyermekevelési és Felnőttképzési Kar Hajdúböszörmény pp. 33–39.
- Vántus, A.–Técsy, A.–Mihók, S. (2011): Dolgozói megelégedettség a lótarásban. Erdei Ferenc VI. Tudományos Konferencia. Kecskemét. III. kötet. pp. 566–570.