



A túlnyomórészt nőket foglalkoztató ágazatok speciális problémái
Kutatás

A „Munkaadók” kérdőívre kapott válaszok értelmezése
SZGTI
dr. Borbély Szilvia

2009. március 3.

Tartalom

A minta jellemzői	3
Kereset és jellemző kereseti elemek	4
Tgyás/Gyed/Gyes.....	6
TGYÁS/Gyed/Gyes-ről való visszatérés.....	9
Kisgyermekes szülők a cégnél	12
Munkaszervezés és családi élet összeegyeztetése	15
Összefoglaló.....	16

Az un. női ágazatokban mind a munkavállalók, mind a munkaadók problémái – amellet, hogy sokban hasonlítanak is – de egyben bizonyos szempontból el is térnek más, döntően nem nőket alkalmazó ágazatokéitól. Ahhoz, hogy e problémákat kezelni lehessen, először is természetesen szükség van egy részletes, alapos, a problémákat pontosan feltáró állapotfelmérésre.

2009 januárjában és februárjában a kutatás módszertani megalapozása, az elővizsgálat és a kutatás módszertani megalapozása, valamint a kérdőíves adatfelvétel megtervezése és kipróbálása valósul meg. Ennek során 103 munkaadó és 100 munkavállaló telefonos lekérdezésére került sor. Miután az adott ágazatokat képviselő 103 munkaadó véleménye már olyannak tekinthető, amely alkalmas bizonyos következtetések levonására, többlet feladatként elvégeztük az SPSS adatbázisban szereplő adatok statisztikai elemzését. Az így kapott eredményeket találhatjuk jelen tanulmányban.

A minta jellemzői

Az egyes ágazatok megoszlása a mintán belül

	Gyakoriság	Százalék
Textilgyártás	39	37,9
Ruhagyártás	36	35,0
Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	13	12,6
Textiltisztító ágazat	15	14,6
Összes	103	100,0

A mintában szereplő 103 munkaadó 37,9%-a textil-, 35%-a ruha-, 12,6%-a a bőrfeldolgozás, cipőgyártás területén és 14,6%-a a textiltisztító ágazatban található. Ezek az arányok bizonyos fokig eltérnek ugyan akár az ÁFSZ (2007) adatbázisban szereplőtől, vagy akár a Cégfürkész (2008) adatbázis alapján készített ágazati megoszlástól, de azért tendenciájában elfogadható. **Az egyetlen jelentős különbség az, hogy a 103-as mintánkban a textiltisztító ágazat jelentős mértékben túlreprezentált a másik két adatbázisban szereplő arányokhoz képest.**

A 103-as mintából 94 KKV. Ezen belül is 40 mikrovállalat (0-9 fős), 27 kisvállalatok (10-49 fős), és 23 közepes méretű vállalat (50-249 fős). **A mikro-és kisvállalatok dominanciája** megfelel az adott ágazatok jellemzőinek. 250 fő feletti vállalatokat a ruhagyártásban találunk (4 vállalat), illetve 1-1 ilyen méretű vállalatot a textilgyártás és a bőrfeldolgozás, cipőipar területén.

Hány fő dolgozik a cégnél? Cégek megoszlása nagyság szerint

	Textilgyártás	Ruhagyártás	Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	Textiltisztító alágazat	Összes
0	0	1	0	0	1
1-9	17	9	5	8	39
10-49	8	12	4	3	27
50-249	6	10	3	4	23
250-	1	4	1	0	6

A 103-as munkaadói mintájából a válaszadók csaknem 66%-a olyan vállalatnál ügködik, ahol a munkavállalók több mint a háromnegyede nő. Ez megfelel eredeti célkitűzésünknek, amely szerint a túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokat vesszük górcső alá.

A cég dolgozóinak mekkora hányada nő?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes Százalék
Érvényes			
kevesebb, mint a fele	13	12,6	13,1
fele-háromnegyede	20	19,4	20,2
Több mint háromnegyede	65	63,1	65,7
nem tudja	1	1,0	1,0
Összes	99	96,1	100,0
Nem válaszolt	4	3,9	
Összes	103	100,0	

Ha ágazatonként vizsgáljuk, hogy miként válaszoltak a megkérdezettek ugyanerre a kérdésre (A cég dolgozóinak mekkora hányada nő?), megállapíthatjuk a ruhagyártásban válaszoltak legnagyobb arányban úgy, hogy a cég dolgozóinak több mint háromnegyede nő (86%); a legkisebb arányban pedig a bőrfeldolgozás, cipőgyártás területén (38,5%). A több mint háromnegyedében nőket foglalkoztató vállalatnál dolgozik a textiltisztító alágazatban a felmért vezetők 73%-a, és a textilgyártásban dolgozók 51%-a.

A cég dolgozóinak mekkora hányada nő?

	Melyik ágazathoz (alágazathoz) tartozik a cége?				
	Textilgyártás	Ruhagyártás	Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	Textiltisztító alágazat	Összes
kevesebb, mint a fele	22,9%	2,8%	15,4%	13,3%	13,1%
fele-háromnegyede	22,9%	11,1%	46,2%	13,3%	20,2%
Több mint háromnegyede	51,4%	86,1%	38,5%	73,3%	65,7%
nem tudja	2,9%				1,0%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kereset és jellemző kereseti elemek

97 munkaadó válaszolt érdeklődésben arra a kérdésre, hogy az alkalmazottak mekkora hányada keres minimálbért? A válaszolók 35%-a válaszolt úgy, hogy náluk nincs ilyen, s ugyanekkora hányaduk válaszolt úgy, hogy a dolgozók több mint a fele minimálbért kap. Végül soron a munkaadók 65%-a utalt arra, hogy ilyen vagy olyan mértékben, de foglalkoztatnak a vállalatnál minimálbéren dolgozókat.

Az alkalmazottaknak kb. mekkora hányadát foglalkoztatják minimálbéren?

	Fő	%
Nincs ilyen	34	35
Kevesebb, mint egynegyedét	18	19
Negyedét-felét	11	11
Több mint a felét	34	35
Összes	97	100

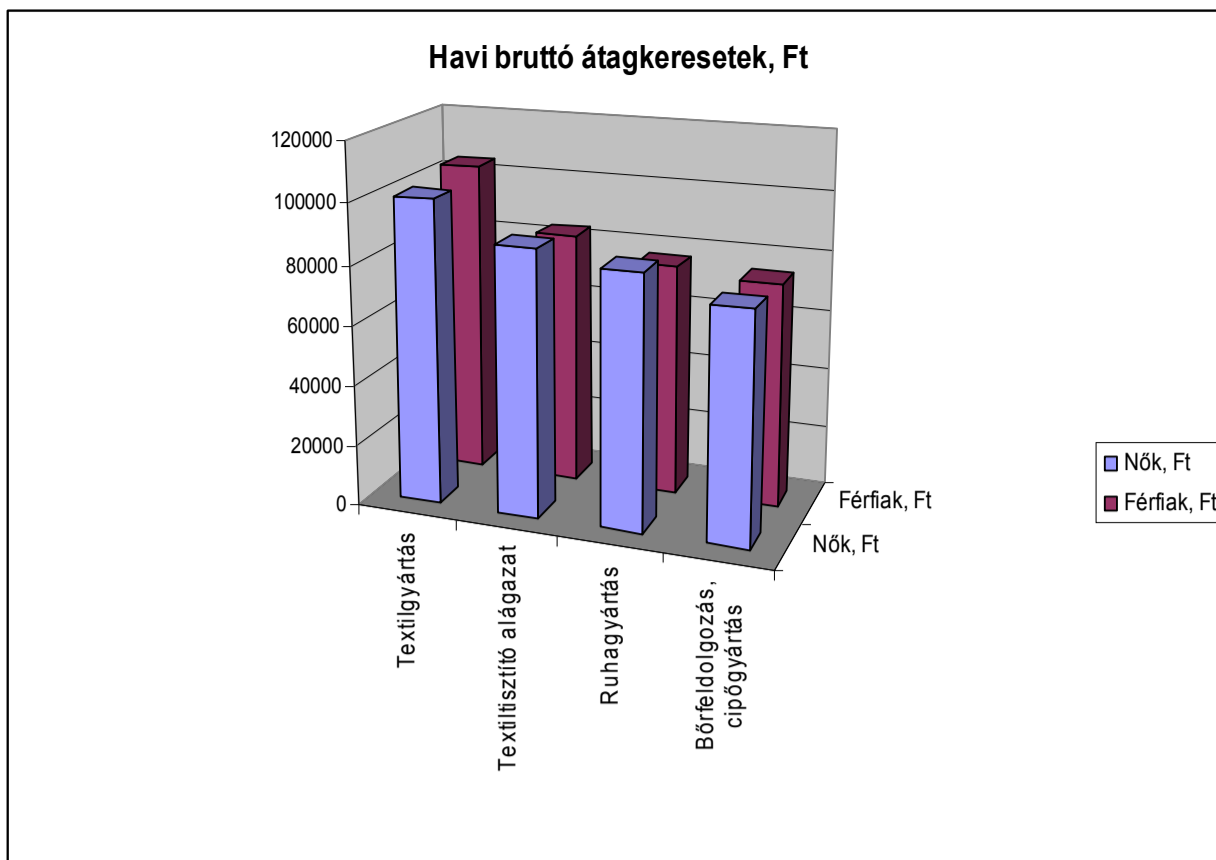
Bruttó átlag bér, négy ágazat

Érvényes válaszok száma

Melyik ágazathoz (alágazathoz) tartozik a cége?	Nők bérére vonatkozó válaszok	Férfiak bérére vonatkozó válaszok
Textilgyártás	31	28
Ruhagyártás	29	24
Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	7	10
Textiltisztító alágazat	12	10
Összes ágazat átlag	79	72

A négy ágazatban a nők havi bruttó átlagkeresete a 79 válaszadó szerint 90521 Ft, a férfiaké pedig (72 válaszadó szerint) 87990 Ft (azaz valamivel alacsonyabb, mint a nőké). A legmagasabbak az átlagkereset a textiliparban (kicsivel 100000 Ft felett). A nők esetében a 90000 Ft-hoz közeli az átlagkereset a textiltisztító alágazatban, s ugyanebben a alágazatban kissé haladja meg a 80000 Ft-ot a férfiak havi bruttó átlagkeresete.

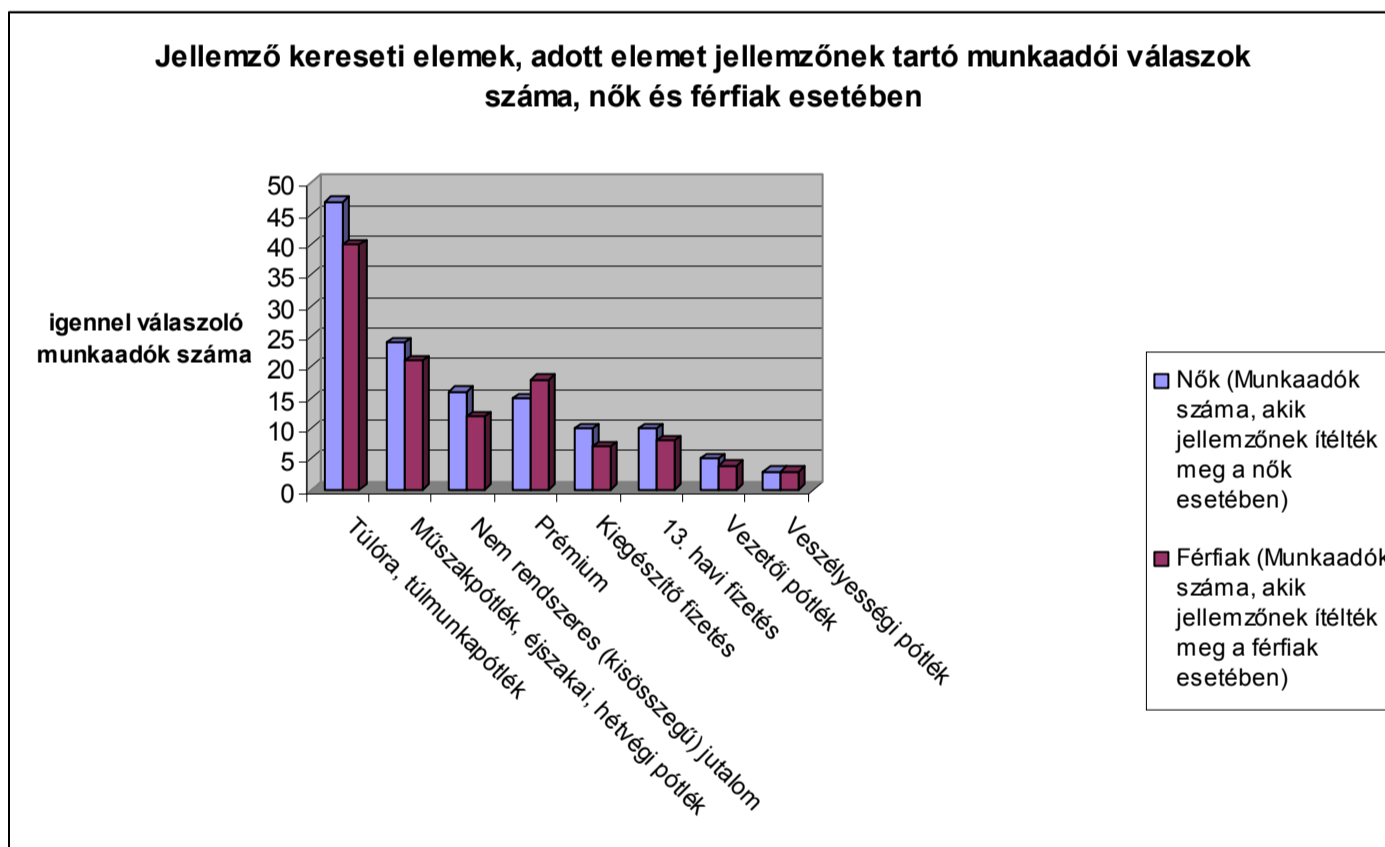
Melyik ágazathoz (alágazathoz) tartozik a cége?	Mennyi az Önök cégénél a nők átlagos havi bruttó keresete?	És mennyi a férfiak átlagos havi bruttó keresete?
Textilgyártás	Átlag, Ft	100974
Ruhagyártás	Átlag, Ft	83827
Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	Átlag, Ft	76143
Textiltisztító alágazat	Átlag, Ft	88083
Összes ágazat átlag	Átlag, Ft	90521



A munkaadók legjellemzőbb kereseti elemnek mind a nők, mind a férfiak esetében a túlóra, túlmunka pótlékot tartják, érdekes módon a nők esetében kissé többen jelölték be (a válaszolók csaknem fele) ezt a kereseti elemet, mint a férfiak esetében (39%). Ez a kereseti elem messze vezet a többi előtt. A válaszolók 23%-a jelölte meg második helyen a nők esetében műszakpótlékot, éjszakai és hétvégi pótlékot, s a férfiak esetében ugyanez az arány 20%.

Négy ágazat, jellemző kereseti elemek, adott kereseti elemet jellemzőnek tartó munkaadói válaszok száma

	Nők (Munkaadók száma, akik jellemzőnek ítélték meg a nők esetében)	Férfiak (Munkaadók száma, akik jellemzőnek ítélték meg a férfiak esetében)
Túlóra, túlmunkapótlék	47	40
Műszakpótlék, éjszakai, hétvégi pótlék	24	21
Nem rendszeres (kisösszegű) jutalom	16	12
Prémium	15	18
Kiegészítő fizetés	10	7
13. havi fizetés	10	8
Vezetői pótlék	5	4
Veszélyességi pótlék	3	3



A két legjellemzőbb kereseti elem a négy ágazatban a hideg étkezési hozzájárulás (valamennyi válaszoló 58%-a megjelölte), illetve a tömegközlekedési bérlet (az összes megkérdezett munkaadó csaknem fele jelölte be).

Négy ágazat, jellemző kereseti elemek, adott kereseti elemet jellemzőnek tartó munkaadói válaszok száma

	fő	az összes válasz százalékában
Étkezési hozzájárulás, hideg	60	58
Tömegközlekedési bérlet, szállítási költség	49	48
Étkezési hozzájárulás, meleg	24	23
Mobil telefon	19	18
Vállalati kocsí/ km pénz	9	9
Üdülési csekk	9	9
Tandíj hozzájárulás (pl. idegen nyelvi kurzus), iskolakezdési hozzájárulás	8	8
Hozzájárulás az önkéntes nyugdíjbiztosításhoz	8	8
Hozzájárulás az önkéntes egészségbiztosításhoz	7	7
Ruhapénz	3	3
Uszoda bérlet, fitness club hozzájárulás, egyéb kulturális hozzájárulás	2	2
Otthoni PC, laptop	2	2
Otthoni iroda költségeihez való hozzájárulás	2	2

Tgyás/Gyed/Gyes

A kérdésre választ is adó munkaadók (99 fő a 103-ból) 44%-a válaszolt igennel arra a kérdésre, hogy a vállalatánál vannak olyan kismamák, akik Tgyás/Gyed/Gyes-en vannak. 33%-uk szerint a női munkavállalók 1-10%-a van Tgyás/Gyed/Gyes-en. 11%-uk szerint viszont a női munkavállalók 10%-nál több, de egynegyedüknél kevesebb a Tgyás/Gyed/Gyes-en lévő kismamák aránya. Olyan eset nem fordult viszont elő, hogy a női munkavállalók több mint egynegyede Tgyás/Gyed/Gyes-en legyen.

Vállalatánál vannak olyan kismamák, akik Tgyás/Gyed/Gyes-en vannak (Négy ágazat, összesített érték)

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék
Érvényes	55	53,4	55,6
Sehány	33	32,0	33,3
1-10%	11	10,7	11,1
10%-nál több, egynegyedénél kevesebb	99	96,1	100,0
Összes	4	3,9	
Nem válaszolt	103	100,0	
Összes			

Az egyes ágazatokat külön-külön vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a **ruhaiparban** jelentkezik leginkább Tgyás/Gyed/Gyes-en lévő kismamák pótlásából adódó többletgond, itt a munkaadók 34%-a adott olyan választ, hogy vállalatánál a női munkaadók 1-10%-a, és 31%-a szerint pedig 10%-nál több, de egynegyedüknél kevesebb nő van Tgyás/Gyed/Gyes-en. Jelentős a bőrfeldolgozásban, cipőiparban is a kismamák hányada, a munkaadók csaknem 54%-a nyilatkozott úgy, hogy a női alkalmazottaik 1-10%-a Tgyás/Gyed/Gyes-en van (igaz, hogy ebben az iparágban relatíve legalacsonyabb a nők hányada a dolgozók között.)

Vállalatánál vannak olyan kismamák, akik Tgyás/Gyed/Gyes-en vannak?

	Textilgyártás	Ruhagyártás	Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	Textiltisztító alágazat	Összes
Sehány	75,0%	34,3%	46,2%	66,7%	55,6%
1-10%	25,0%	34,3%	53,8%	33,3%	33,3%
10%-nál több, egynegyedénél kevesebb		31,4%			11,1%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ma már a jogszabály lehetőséget ad arra, hogy a kismamák visszamenjenek nem csak rész-, hanem teljes munkaidőben is dolgozni, miközben kapják a Gyes-t is. A munkaadóktól megkérdeztük, hányan élnek ezzel a lehetőséggel. A 103 megkérdezett munkaadó közül csak 97-en adtak érvényes választ erre a kérdésre. A kérdésre választ adók 90,7%-a válaszolt úgy, hogy nincs olyan Gyes-en lévő kismama, aki részmunkaidőben dolgozna, és 81%-uk válaszolta, hogy nincs a vállalatnál Gyes-en lévő és teljes munkaidőben dolgozó kismama. Azaz a részmunkaidős és Gyes-en lévő kismamák

száma még elenyészőbb, mint a Gyes-en lévő és teljes munkaidőben dolgozóké. Ha pedig van ilyen kismama, akkor leginkább egy vagy kettő.

Hány kismama ment vissza dolgozni részmunkaidőben Gyes alatt? (Négy ágazat, összesített érték)

	Gyakoriság (a kérdésre igennel válaszolók száma)	Százalék	%-os megoszlás, válaszolók
Érvényes ,00	88	85,4	90,7
1,00	3	2,9	3,1
2,00	2	1,9	2,1
4,00	1	1,0	1,0
5,00	1	1,0	1,0
7,00	1	1,0	1,0
10,00	1	1,0	1,0
Összes	97	94,2	100,0
Nem válaszolt	6	5,8	
Összes	103	100,0	

Hány kismama ment vissza dolgozni teljes munkaidőben Gyes alatt? (Négy ágazat, összesített érték)

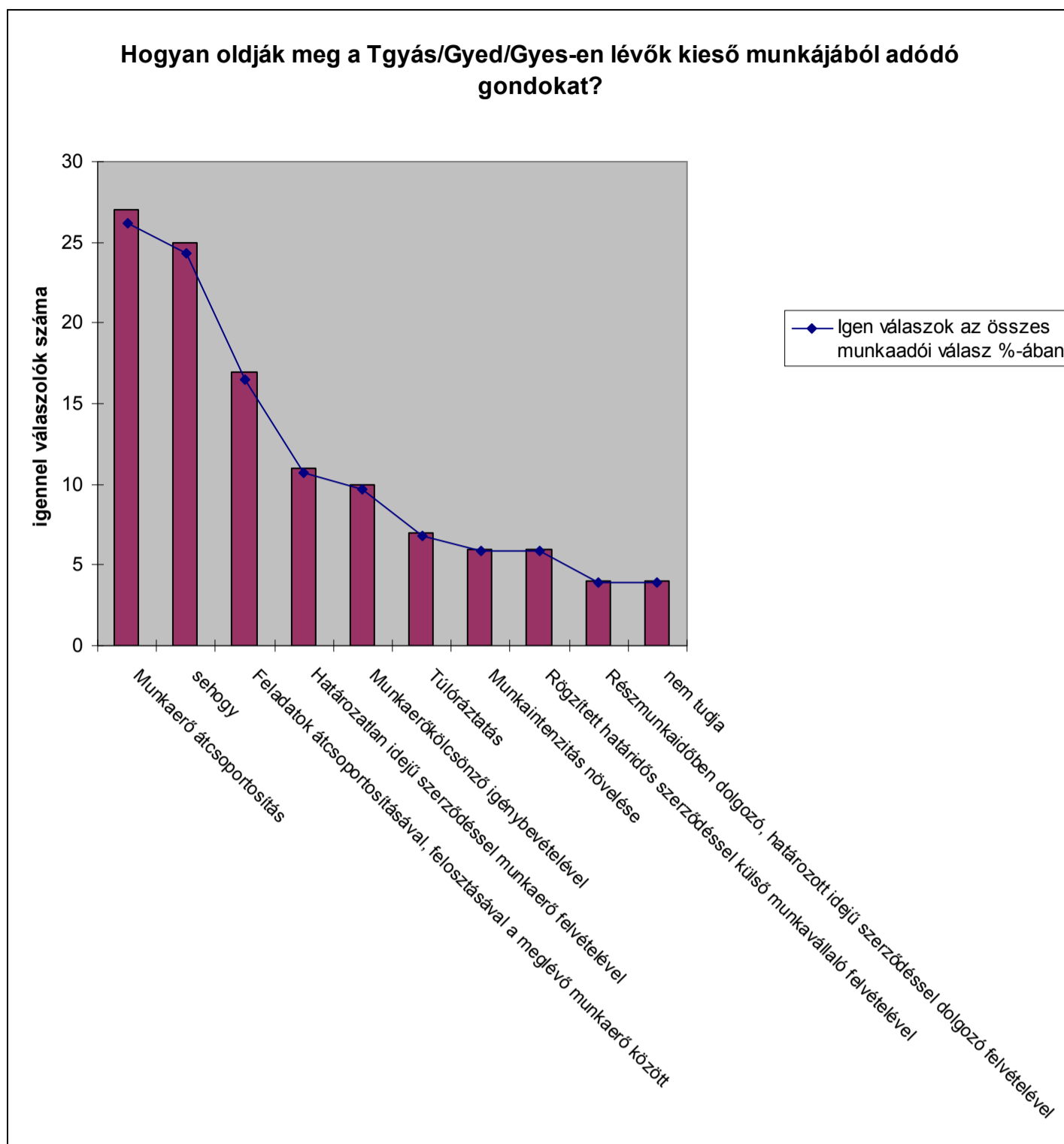
	Gyakoriság (a kérdésre igennel válaszolók száma)	Százalék	%-os megoszlás, válaszolók
Érvényes ,00	79	76,7	81,4
1,00	8	7,8	8,2
2,00	5	4,9	5,2
3,00	1	1,0	1,0
4,00	1	1,0	1,0
5,00	1	1,0	1,0
6,00	1	1,0	1,0
10,00	1	1,0	1,0
Összes	97	94,2	100,0
Nem válaszolt	6	5,8	
Összes	103	100,0	

A „Hogyan oldják meg a Tgyás/Gyed/Gyes-en lévők kieső munkájából adódó gondokat?” kérdésre a munkaadók 26%-a válaszolt úgy, hogy **munkaerő átcsoportosítással**. Csaknem ugyanekkora hányaduk (24%) viszont azt a meglepő választ adta, hogy **sehogy**. Jelentős még a „**Feladatok átcsoportosításával, felosztásával a meglévő munkaerő között**” választ adók aránya (17%). A munkaadók 10-11%-a választotta azt a választ is, hogy „**Határozatlan idejű szerződéssel munkaerő felvételével**”, illetve „**Munkaerő kölcsönző igénybevételével**”.

Hogyan oldják meg a Tgyás/Gyed/Gyes-en lévők kieső munkájából adódó gondokat? (Négy ágazat, összesített érték)

	„Igen” válaszolók munkaadók száma	Igen válaszok az összes munkaadói válasz %-ában
Munkaerő átcsoportosítás	27	26
sehogy	25	24
Feladatok átcsoportosításával, felosztásával a meglévő munkaerő között	17	17
Határozatlan idejű szerződéssel munkaerő felvételével	11	11
Munkaerő kölcsönző igénybevételével	10	10
Túlóráztatás	7	7

Munkaintenzitás növelése	6	6
Rögzített határidős szerződéssel külső munkavállaló felvételével	6	6
Részmunkaidőben dolgozó, határozott idejű szerződéssel dolgozó felvételével	4	4
nem tudja	4	4



Arra a kérdésre, hogy „Okoz-e valamilyen gondot, hogy nem pótolják a Tgyás/Gyed/Gyes-en lévők munkáját?” mindössze 23-an válaszoltak, de közöttük is hatan úgy, hogy nem tudják a választ a kérdésre. A legtöbbben (5 fő, 4 fő a ruhaiparból és egy fő a bőr-és cipőiparból) úgy válaszoltak, hogy ez a munka kiesik, s rontja a vállalat eredményességét.

„Okoz-e valamilyen gondot, hogy nem pótolják a Tgyás/Gyed/Gyes-en lévők munkáját?” (Négy ágazat, összesített érték)

	Válaszó munkaadók száma, fő	Az összes válasz %-ában
Ez a munka kiesik, bár hiányzik a vállalkozás eredményessége szempontjából	5	33
Ez a munka kiesik, de nem is hiányzik	3	20
Amúgyis leépítésre került volna sor (direkt jól jött a vállalatnak)	1	7
nem tudja	6	40

TGYÁS/Gyed/Gyes-ről való visszatérés

A „TGYÁS/Gyed/Gyes elteltével a kismamák visszatérnek-e a vállalkozáshoz?” kérdésre a 103 munkaadóból 67 válaszolt érdemben és értékelhetően a kérdésre. A válaszoló munkaadók több mint a fele úgy válaszolt, hogy valamennyien visszatérnek a munkahelyre, s 15 %-uk szerint is legalább a kismamák háromnegyede visszajön dolgozni. Csupán a válaszolók 22% szerint a kismamáknak kevesebb, mint a fele tesz így. Összességében megállapíthatjuk, hogy a kismamák döntő részben visszatérnek a munkahelyükre.

TGYÁS/Gyed/Gyes elteltével a kismamák visszatérnek-e a vállalkozáshoz? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
igen, valamennyien	34	51
legalább a kismamák háromnegyede	10	15
legalább a kismamák fele	8	12
kevesebb, mint a kismamák fele	15	22
Összes	67	100

A 103 munkaadó közül 90-en válaszoltak érdemben arra a kérdésre, hogy a **A Gyed/Gyes-ről visszatérő kismamák szabadságmegváltása okoz-e anyagi gondot a vállalkozásnak?** 76%-uknak (68 főnek) ez nem okoz gondot, csak 19%-uknak (17 fő) okoz. 5 fő úgy válaszolt ugyan, de nem tudja, hogy igennel vagy nemmel válaszoljon. Megjegyezzük, hogy bár 90-en válaszoltak erre a kérdésre, az előzőre – visszatérnek-e a kismamák a vállalkozáshoz? – csak 67-en, valamint 44 munkaadó esetében derült ki, hogy aktuálisan is van olyan dolgozójuk, aki otthon van Tgyás/Gyes/Gyed-en. tehát feltételezhetően olyan munkaadók is válaszoltak erre a kérdésre, akik nem is érintettek az ügyben.

A Gyed/Gyes-ről visszatérő kismamák szabadságmegváltása okoz-e anyagi gondot a vállalkozásnak? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Igen, gondot okoz	17	19
Nem okoz gondot	68	76
nem tudja	5	6
Összes	90	100

Az egyes ágazatokat külön-külön is vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a ruhaiparban működő vállalatoknál okoz ez leginkább gondot: a 17 igenlő válaszból 12 a ruhaiparban működő munkaadóé.

A Gyed/Gyes-ről visszatérő kismamák szabadságmegváltása okoz-e anyagi gondot a vállalkozásnak?

	Textilgyártás	Ruhagyártás	Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	Textiltisztító alágazat	Összes
igen	2	12	2	1	17
nem	25	22	11	10	68
Nem tudja	3	1	0	1	5
Összes	30	35	13	12	90

Nagyon kevesen – mindössze 8 munkavállaló - válaszoltak azonban érdemben arra a kérdésre, hogy a bértömeg kb. hány százalékát teszi ki a **Gyed/Gyes-ről visszatérő kismamák szabadságmegváltására fordított költség?** Ez egyrészt összefügg azzal, hogy a probléma 17 munkaadó számára jelent anyagi gondot, másrészt azzal, hogy a megkérdezettek feltételezhetően nem tudták megadni a százalékos értéket.

A válaszolók fele 5% alatti, a másik fele 5% feletti bértömeget gondolt, mint amit a szabadságmegváltásra fordítanak.

A bértömeg kb. hány százalékát teszi ki a Gyed/Gyes-ről visszatérő kismamák szabadságmegváltására fordított költség? (Négy ágazat, összesített érték)

Bértömeg %-a	Munkaadók, fő	Összes válaszoló %-ában
1%	2	25
2%	2	25
5%	1	12,5
10%	2	25
20%	1	12,5
Összes válasz	8	100

Egy további költségelemet jelent a kismamáknak tartott továbbképzés a visszatéréskor. Az ezzel kapcsolatos kérdésre 91 fő adott értékelhető választ, s mindössze a válaszolók 24%-a (22 munkaadó) jelentette, hogy tartanak továbbképzés a visszatérő kismamáknak.

Arra a kérdésre, hogy a „GYED/GYES-ről visszatérők, illetve a kisgyermeküket nevelő nők/férfiak alkalmazásából eredő többletterheket hogyan lehetne kompenzálni?” 168 válasz lehetőséget jelöltek be összesen a munkaadók. A válaszok 17%-a belső erőátcsoportosításra szavaz, illetve további 17%-a külső, költségvetési forrásokban látja a megoldást.

GYED/GYES-ről visszatérők, illetve a kisgyermeküket nevelő nők/férfiak alkalmazásából eredő többletterheket hogyan lehetne kompenzálni

Lehetséges válaszok	Munkaadók, fő	Összes válaszoló %-ában
Belső erőátcsoportosítás	29	17
Külső erőforrásokkal, költségvetési forrásból	28	17
Külső forrásokkal, adóteher csökkentéssel	22	13
nem tudja	18	11
Belső költségátcsoportosítás	17	10
Külső forrásokból, járulék csökkentéssel	17	10
Munka intenzitás növelése	14	8
Külső erőforrásokkal, költségvetési forrásból	13	8
Egyéb költségek visszaszorítása	5	3
Más módon	5	3
Összes	168	100

Megjegyzés: több válasz bejelölésére is volt lehetőség

Valamennyi belső forráshoz kapcsolódó szavazatot együttevén az összes válasz 35%-a utal a belső erőforrásokra. Valamennyi külső forráshoz kapcsolódó szavazatot együttevén az összes válasz 59%-a utal a külső erőforrásokra. Azaz a munkaadók szerint a többletterheket döntően külső erőforrásokból kellene fedezni.

Belső források

Lehetséges válaszok	Munkaadók, fő	Összes válaszoló %-ában
Belső erőátcsoportosítás	29	17
Belső költségátcsoportosítás	17	10
Munka intenzitás növelése	14	8

Külső források

Lehetséges válaszok	Munkaadók, fő	Összes válaszoló %-ában
Külső erőforrásokkal, költségvetési forrásból	28	17
Külső forrásokkal, adóteher csökkentéssel	22	13
nem tudja	18	11
Külső forrásokból, járulékcsonkítással	17	10
Külső erőforrásokkal, költségvetési forrásból	13	8

Tartanak-e továbbképzést a Gyes/Gyedről visszatérő kismamáknak? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	Összes válaszoló %-ában
<i>igen</i>	22	24
<i>nem</i>	69	76
<i>Összes</i>	91	100

Tartanak-e továbbképzést a Gyes/Gyedről visszatérő kismamáknak? Munkaadói válaszok, fő

	Textilgyártás	Ruhagyártás	Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	Textiltisztító alágazat	Összes
<i>igen</i>	4	12	5	1	22
<i>nem</i>	28	23	7	11	69
<i>Összes</i>	32	35	12	12	91

Mint láttuk, összesen 22 esetben válaszoltak a munkaadók úgy, hogy tartanak továbbképzést a kismamáknak. Amikor arra kérdeztünk rá, hogy ezt milyen forrásból tették, szinte valamennyien, 21 munkaadó válaszolt úgy, hogy saját vállalkozása

forrásaiból, s mindössze egyetlen munkaadó válaszolt úgy, hogy a szakképzési járulék terhére. Feltételezzük, hogy a külső források nagyobb igénybevételének lehetősége növelné a Gyet/Gyed/Gyesről visszatérő kismamák továbbképzési hajlandóságát is.

Milyen forrásból fedezik a kismamák továbbképzését? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
saját vállalkozási forrásból	21	95
szakképzési járulék terhére	1	5
Összes válasz	22	100

65 munkaadó válaszolt érdemben arra a kérdésre, hogy mi lehet annak az oka, hogy a kismamáknak nem nyújtanak továbbképzést, mentori segítséget? Döntő többségük (94%) úgy válaszolt, hogy erre nincs szükség, és mindössze 6%-uk szerint lenne rá szükség, de nincs rá anyagi fedezet.

Mi az oka annak, hogy a kismamáknak nem nyújtanak továbbképzést, mentori segítséget (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Nincs rá szükség	61	94
Lenne rá szükség, de nincs rá anyagi fedezet	4	6
Összes	65	100

A kérdésre érdemben válaszoló 72 munkaadó 75%-a (54 fő) szerint a kismamák zavartalanul beilleszkednek, termelékenységük azonnal a régi. 22 %-uk szerint is visszaülleszkednek, de kell hozzá néhány hónap. Mindössze 2 munkaadó (3%) véleménye az, hogy a kismamák soha nem tudnak teljesen visszaülleszkedni.

Arra a kérdésre, hogy egy kismama munkahelyi reintegrációs költsége meghaladja-e egy esetleg újonnan felvételre kerülő munkaerő költségét 23-an tudtak érdemben választ adni a 103 főből. 18 munkaadó (78%) szerint nem haladja meg egy újonnan felvételre kerülő munkaerő költségét, de még a maradék 5 fő (22%) szerint is nagyjából azonos a költség. Azaz a többség szerint jobban megéri a reintegráció, mind az új felvétel.

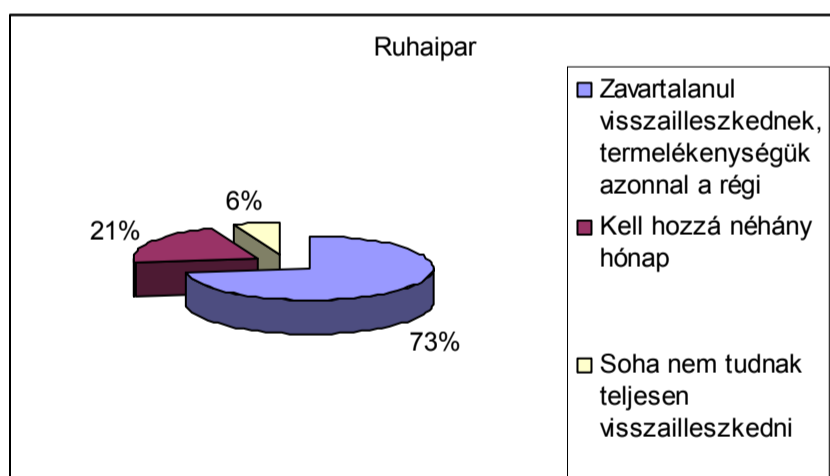
Egy kismama munkahelyi reintegrációs költsége meghaladja-e egy esetleg újonnan felvételre kerülő munkaerő költségét? (Négy ágazat, összesített érték)

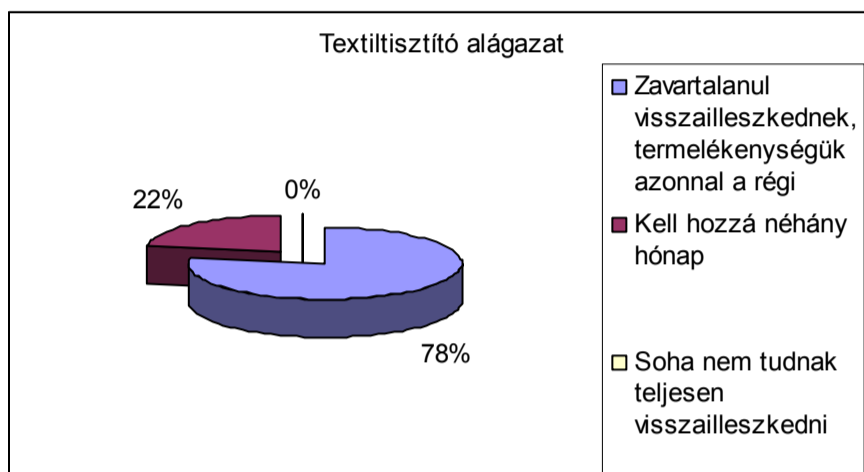
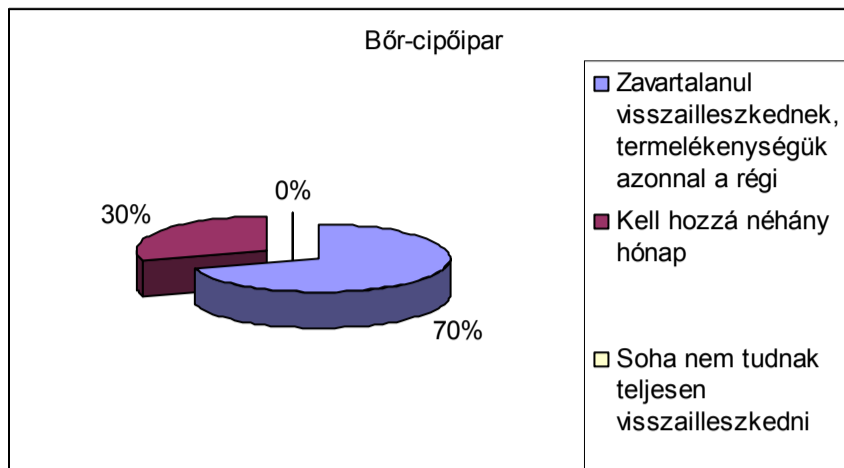
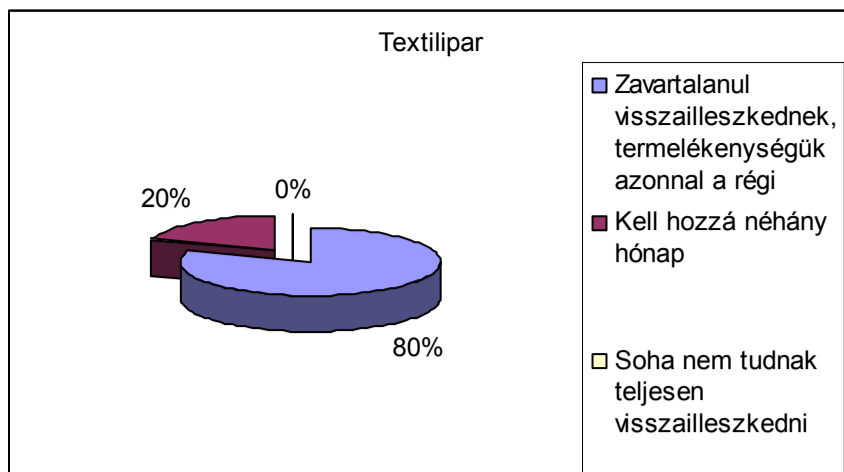
	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Nem haladja meg	18	78
Nagyjából azonos	5	22
Összes	23	100

Melyik állítás a legjellemzőbb a Gyes/Gyed-ről visszatért kismamák visszaülleszkedésével kapcsolatban? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Zavartalanul visszaülleszkednek, termelékenységük azonnal a régi	54	75
Kell hozzá néhány hónap	16	22
Soha nem tudnak teljesen visszaülleszkedni	2	3
Összes	72	100

Egyedül a ruhaiparban talákoztunk azzal, hogy a ruhaipari – érdemben válaszoló - munkaadók 6%-a (igaz mindössze két fő a minta alacsony száma miatt) úgy gondolja, hogy a kismamák sosem fognak teljesen visszaülleszkedni.





Kisgyermekes szülők a cégnél

A kérdésre érdemben válaszoló munkaadók 57%-a (46 fő) válaszolta, hogy a vállalkozó foglalkoztatott nők legfeljebb egynegyede nevel kicsi gyereket (bölcsődés, óvodás vagy kisis gyermek). A vállalkozások 28%-nál viszont a nők több mint egynegyede, igaz, kevesebb, min nevel kisgyermeket, és csak a vállalkozások 6%-ában áll fenn az az eset, hogy a nők több m fele kisgyermekes.

A vállalkozásnál foglalkoztatott nők kb. mekkora hányada nevel bölcsődés, óvodás vagy alsótagozatos gyermeket?

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Legfeljebb egynegyede	46	57
Több mint egynegyede, kevesebb, mint fele	23	28
Több mint a fele	5	6
nem tudja	7	9
Összes	81	100

A kérdésre érdemben válaszoló munkaadók (87 fő) 61%-a szerint a gyermeküket nevelő nők (szülők) évente átlagban a munkaidőalapnak kevesebb, mint 10%-át vannak csupán távol a munkahelyüktől. További 18%-uk szerint bár 10%-nál többet, de 25%-nál kevesebbet vesznek csak igénybe. Mindössze három százalékuk nyilatkozott úgy, hogy bár a munkaidőalap 25%-ánál több, de 50%-ánál kevesebb az az idő, amennyit otthon maradnak évente beteg gyermekükkel. A munkaadók 17%-a pedig nem tudja, hogy a távollévés a munkaidő alapnak kb. hány százaléka.

Össességében megállapíthatjuk, hogy a válaszoló munkaadók többsége szerint a beteg gyermek ápolása következtében történő otthon maradás a munkaidő 10%-án belül marad.

A gyermeküket nevelő nők (szülők) évente átlagban a munkaidő alap hány %-ának megfelelő időmennyiséget vannak távol a munkahelyüktől?

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Kevesebb, mint 10%	53	61
10%-nál többet, 25%-nél kevesebbet	16	18
25%-nál többet, 50%-nál kevesebbet	3	3
nem tudja	15	17
Összes	87	100

Ha az ágazatokat egyenként vizsgáljuk, megállapíthatjuk, a textilgyártásban ügyködő munkaadók csaknem 70%-a (19 fő) nyilatkozott úgy, hogy a gyermeküket nevelők évente átlagban a munkaidő alapjuk kevesebb, mint 10%-át maradnak otthon. A ruhaiparban ugyanez az arány valamivel alacsonyabb, 51%, illetve a másik két ágazatban 67-67 %. Ez persze egyrészt azt is jelentheti, hogy a munkavállalók is igyekeznek minél kevesebb időt távol maradni a munkahelyüktől, másrészt pedig azt, hogy a rövidebb betegállományokat jobbra a vállalatok finanszírozzák, ez nem a TB kasszát terheli. Kérdés, hogy ennek a hipotézisnek nagy mintán történő kimutatása nem szolgálna-e alapot egy olyan, a vállalatok és a kormányzat közötti alku számára, amelynek keretében a kisgyermekes betegek miatt igénybevett szülői táppénz terheiből a jelenleginél nagyobb terhet viseljen a TB.

A gyermeküket nevelő nők (szülők) évente átlagban a munkaidő alap hány %-ának megfelelő időmennyiséget vannak távol a munkahelyüktől?, fő

	Textilgyártás	Ruhagyártás	Bőrfeldolgozás, cipőgyártás	Textiltisztító alágazat	Összes
Kevesebb, mint 10%	19	18	8	8	53
10%-nál többet, 25%-nél kevesebbet	2	12	1	1	16
25%-nál többet, 50%-nál kevesebbet	0	2	1	0	3
nem tudja	7	3	2	3	15
Összes	28	35	12	12	87

A beteg gyermekét ápoló munkavállaló munkájának a bent lévők egymás közötti felosztása kapta a legtöbb szavazatot (36 szavazat), és sokan választották azt a választ is, hogy a többiek intenzívebben dolgoznak (27 szavazat). Ez a két válasz persze csaknem azonos. **Meglepő ugyanakkor az, hogy a válaszolók 26%-a (29 munkaadó) azt válaszolta, hogy nincs szükség a helyettesítésre.** Elenyésző szavazat jutott arra, hogy túlóráztatással oldják meg a dolgot, illetve kölcsönzött munkaerő felvételével (6-6 munkaadó, 5-5 %).

Hogyan oldják meg a vállalkozásnál betegszabadságon lévők/beteg gyermeküket ápoló szülők (nők) helyettesítését?

Lehetséges válaszok	Fő	%
Nincs erre szükség	29	26
A többiek intenzívebben dolgoznak	27	24
A többiek felosztják egymás között a távollévő feladatait	36	32
Túlóráztatással	6	5
Kölcsönzött munkaerő felvételével	6	5
nem tudja	8	7
Összes válasz	112	100

Megjegyzés: egy munkaadó több választ is megjelölhetett.

Az előző válasszal van szinkronban az arra a kérdésre adott válasz, hogy milyen anyagi többletterhet jelent a vállalkozásnak a kismamák helyettesítése. **A válaszoló munkaadók döntő része, 86%-a, szerint ez nem terheli a vállalatot.** 6-6%-uk válaszolt úgy, hogy a beralap maximum 2%-ának, illetve 10%-ának megfelelő összeg terheli a vállalkozásokat. Főleg a ruhaiparban működő munkaadók – 33%-uk - válaszolt úgy, hogy ez ilyen vagy olyan többletterhet jelent.

Milyen anyagi terhet/többletkiadást jelentenek a vállalkozásnak a kismamák helyettesítésének költségei? Adja meg a beralap %-ában

A beralap %-a	Fő	%
---------------	----	---

,00	68	86
2,00	5	6
10,00	5	6
20,00	1	1
Összes	79	100

A válaszolók több mint 70%-a szerint a betegszabadságon, illetve a táppénzen lévő kismamák nem jelentenek anyagi terhet/többletkiadást a vállalat számára. A munkaadók 7%-a nyilatkozott úgy, hogy a beralap 2%-ának megfelelő mértékű a teher. Válaszolók 8%-a szerint a táppénzen lévő kismamák a beralap 1-2%-nak megfelelő többletterhet jelentenek.

Milyen anyagi terhet/többletkiadást jelentenek a vállalkozásnak a betegszabadságon lévő kismamák? Adja meg a beralap %-ában!

A beralap %-a	Fő	%
,00	59	79
2,00	5	7
5,00	2	3
8,00	1	1
10,00	6	8
13,00	1	1
20,00	1	1
Összes	75	100

Milyen anyagi terhet/többletkiadást jelentenek a vállalkozásnak a táppénzen lévő kismamák? Adja meg a beralap %-ában

A beralap %-a	Fő	%
,00	61	75
1,00	3	4
2,00	3	4
4,00	1	1
5,00	2	2
8,00	1	1
10,00	7	9
13,00	1	1
20,00	1	1
70,00	1	1
Összes	81	100

Arra a kérdésre, hogy segít-e a cég közvetlenül a gyermekek napközbeni és/vagy szünetek alatti ellátásában a kérdésre válaszoló munkaadók 93%-a (89 fő) őszintén bevallotta, hogy nem, sőt nem is tervezi. Mindössze 3%-uk nyilatkozott úgy, hogy bár nem segít, de azért tervezi. 1-1 %- segíti az önkormányzati bölcsődét/óvodát, illetve az itteni elhelyezést. Arra a kérdésre, hogy ez mekkora kiadást jelenthet a cégnek, értelemszerűen nagyon kevesen (3 munkaadó) válaszolt, közülük 2 fő úgy, hogy ez kisebb megterhelést jelent, mint ennek hiányában a hiányzás vagy a hibás munka okozta kár.

Segít-e a cég közvetlenül a gyermekek napközbeni és/vagy szünetek alatti ellátásában?

Lehetséges válaszok	Fő	%
Nem és nem is tervezi	89	93
Nem, de tervezi	3	3
Igen, önkormányzati bölcsődei/óvodai ellátás elősegítését	1	1
Igen, anyagilag segít a magánbölcsődei/óvodai elhelyezést	1	1
nem tudja	2	2
Összes	96	100

Ez mekkora kiadást jelent a cégnek?

Lehetséges válaszok	Fő	%
Kisebbit, mint ennek hiányában a hiányzás vagy a hibás munka nem tudja	2	67
Összes	3	100

Munkaszervezés és családi élet összeegyeztetése

A válaszoló munkaadók döntő többsége – 77%, 66 fő – szerint a kötött, illetve többműszakos munka nem okoz konfliktusokat a kisgyermeküket nevelő nőknél, az anyák gond nélkül megoldják a gyermekgondozást. (megjegyezzük, hogy az értékelésnél figyelembe kell természetesen venni a munkavállalói oldal hasonló kérdésre adott válaszát is.) A munkaadók elenyészően kis része (2 fő, 2%) mondta azt, hogy vannak ilyen jellegű konfliktusok s ez ráadásul a munkavégzés minőségének rovására megy. 8%-uk szerint vannak konfliktusok, de ez nem megy a munka minőségének rovására.

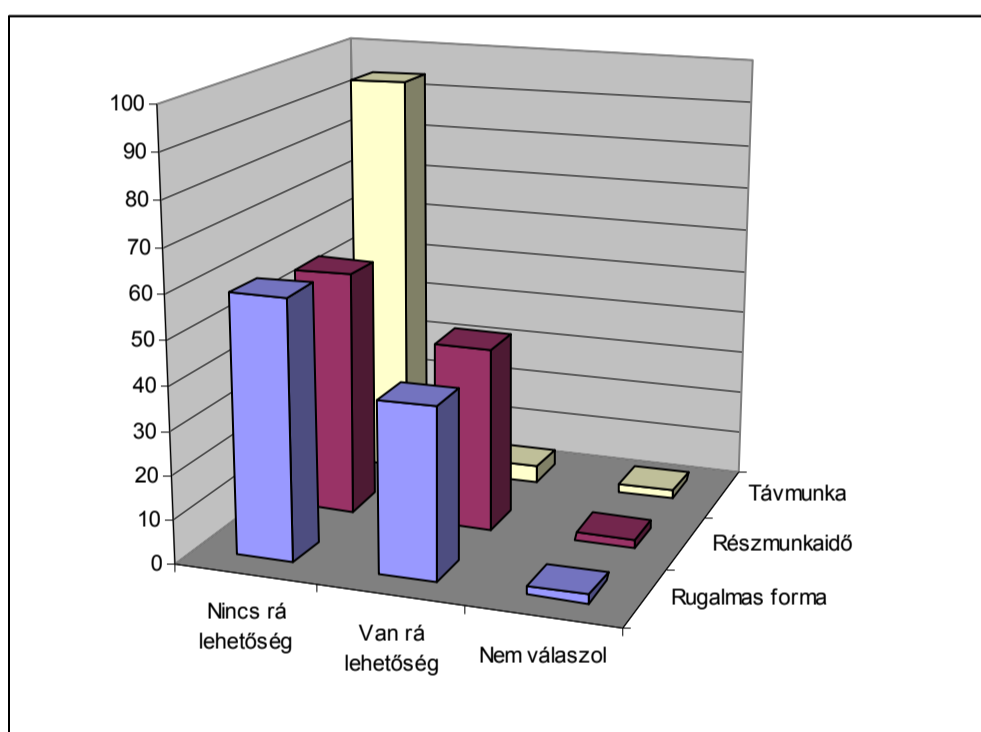
A kötött, illetve többműszakos munkavégzés okoz-e konfliktusokat a kisgyermeküket nevelő nőknél?

	Fő	%
Igen, de ez nem megy a munkavégzés minőségének rovására	7	8
Igen, s ez a munkavégzés minőségének rovására megy	2	2
Nem okoz konfliktust, az anyák gond nélkül megszervezik a gyermekgondozást	66	77
nem tudja	11	13
Összes	86	100

A távmunkára csaknem valamennyi válaszoló munkaadó szerint nincs lehetőség. A leginkább még a részmunkaidős munkavégzésre van lehetőség (42%), de elég magas az egyéb rugalmas formában történő munkavégzés is (39%). Leginkább a ruhaiparban működő munkaadók hajlanak a részmunkaidős lehetőségre.

Van-e lehetőség arra, hogy a vállalkozásnál - aki akar - rugalmas formában, részmunkaidőben vagy távmunkában dolgozzon?, %-os megoszlás

	Rugalmas forma	Részmunkaidő	Távmunka
Van lehetőség	39	42	4
Nincs rá lehetőség	59	56	94
Nem válaszol	2	2	2
Összes	100	100	100



A kérdésre válaszoló munkaadók fele szerint a dolgozók nemigen élnek az atipikus munkaformákkal, akkor sem, ha lehetne. Egynegyedük szerint viszont sokan élnek velük, és 18%-uk szerint főleg a kisgyermekes anyák. Tehát jó, ha van lehetőség az atipikus munkaformák igénybevételére. A válaszokat ágazatok szerint is végignézve megállapíthatjuk, hogy főleg a ruhaipari munkaadók nyilatkoztak úgy, hogy élnek a munkavállalók az ilyen lehetőséggel.

Ha van lehetőség ezen atipikus munkaformák igénybevételére, élnek velük a dolgozók?

	Fő	%
Nem jellemző	31	51
Igen, sokan	16	26
Igen döntően a kisgyermekes anyák	11	18
Igen, döntően a felsőfokú vagy szakmai tanulmányaikat munka nem tudja	1	2
	2	3
	61	100

Összefoglaló

2009 januárjában és februárjában a kutatás módszertani megalapozása, az elővizsgálat és a kutatás módszertani megalapozása, valamint a kérdőíves adatfelvétel megtervezése és kipróbálása valósul meg. A mintában szereplő 103 munkaadó 37,9%-a textil-, 35%-a ruha-, 12,6%-a a bőrfeldolgozás, cipőgyártás területén és 14,6%-a a textiltisztító ágazatban található. Ezek az arányok bizonyos fokig eltérnek ugyan akár az AFSZ (2007) adatbázisban szereplőtől, vagy akár a Cégfürkész (2008) adatbázis alapján készített ágazati megoszlástól, de azért tendenciájában elfogadható. Az egyetlen jelentős különbség az, hogy a 103-as mintánkban a textiltisztító ágazat jelentős mértékben túlréprezentált a másik két adatbázisban szereplő arányokhoz képest. A 103-as mintából 94 KKV. Ezen belül is 40 mikrovállalat (0-9 fős), 27 kisvállalatok (10-49 fős), és 23 közepes méretű vállalat (50-249 fős). A mikro-és kisvállalatok dominanciája megfelel az adott ágazatok jellemzőinek. 250 fő feletti vállalatokat a ruhagyártásban találunk (4 vállalat), illetve 1-1 ilyen méretű vállalatot a textilgyártás és a bőrfeldolgozás, cipőipar területén. A 103-as munkaadói mintájából a válaszadók csaknem 66%-a olyan vállalatnál ügycödik, ahol a munkavállalók több mint a háromnegyede nő. Ez megfelel eredeti célkitűzésünknek, amely szerint a túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokat vesszük górcső alá.

97 munkaadó válaszolt érdemben arra a kérdésre, hogy az alkalmazottak mekkora hányada keres minimálbért? A válaszolók 35%-a válaszolt úgy, hogy náluk nincs ilyen, s ugyanekkora hányaduk válaszolt úgy, hogy a dolgozók több mint a fele minimálbért kap. Végző soron a munkaadók 65%-a utalt arra, hogy ilyen vagy olyan mértékben, de foglalkoztatnak a vállalatnál minimálbéren dolgozókat. A négy ágazatban a nők havi bruttó átlagkeresete a 79 válaszadó szerint 90521 Ft, a férfiaké pedig (72 válaszadó szerint) 87990 Ft (azaz valamivel alacsonyabb, mint a nőké). A legmagasabbak az átlagkereset a textiliparban (kicsivel 100000 Ft felett). A nők esetében a 90000 Ft-hoz közeli az átlagkereset a textiltisztító ágazatban, s ugyanebben az ágazatban kissé haladja meg a 80000 Ft-ot a férfiak havi bruttó átlagkeresete. A munkaadók legjellemzőbb kereseti elemnek mind a nők, mind a férfiak esetében a túlóra, túlmunka pótlékot tartják, érdekes módon a nők esetében kissé többen jelölték be (a válaszolók csaknem fele) ezt a kereseti elemet, mint a férfiak esetében (39%). Ez a kereseti elem messze vezet a többi előtt. A válaszolók 23%-a jelölte meg második helyen a nők esetében műszakpótlékot, éjszakai és hétvégi pótlékot, s a férfiak esetében ugyanez az arány 20%. A két legjellemzőbb kereseti elem a négy ágazatban a hideg étkezési hozzájárulás (valamennyi válaszoló 58%-a megjelölte), illetve a tömegközlekedési bérlet (az összes megkérdezett munkaadó csaknem fele jelölte be).

A kérdésre választ is adó munkaadók 44%-a válaszolt igennel arra a kérdésre, hogy a vállalatánál vannak olyan kismamák, akik Tgyás/Gyed/Gyes-en vannak. Olyan eset nem fordult elő, hogy a női munkavállalók több mint egynegyede Tgyás/Gyed/Gyes-en legyen. Az egyes ágazatokat külön-külön vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a ruhaiparban jelentkezik leginkább Tgyás/Gyed/Gyes-en lévő kismamák pótlásából adódó többletgond. Jelentős a bőrfeldolgozásban, cipőiparban is a kismamák hányada (igaz, hogy ebben az iparágban relatíve legalacsonyabb a nők hányada a dolgozók között.)

Ma már a jogszabály lehetőséget ad arra, hogy a kismamák visszamenjenek nem csak rész-, hanem teljes munkaidőben is dolgozni, miközben kapják a Gyes-t is, részarányuk azonban elenyésző. A részmunkaidős és Gyes-en lévő kismamák száma még elenyészőbb, mint a Gyes-en lévő és teljes munkaidőben dolgozóké.

A „Hogyan oldják meg a Tgyás/Gyed/Gyes-en lévők kieső munkájából adódó gondokat?” kérdésre a munkaadók 26%-a válaszolt úgy, hogy munkaerő átcsoportosítással. Csaknem ugyanekkora hányaduk viszont azt a meglepő választ adta, hogy sehogy. Jelentős még a „Feladatok átcsoportosításával, felosztásával a meglévő munkaerő között” választ adók aránya is. A munkaadóknak csak 10-11%-a választotta azt a választ is, hogy „Határozatlan idejű szerződéssel munkaerő felvételével”, illetve „Munkaerő kölcsönző igénybevételével”.

A „TGYÁS/Gyed/Gyes eltételével a kismamák visszatérnek-e a vállalkozáshoz?” kérdésre válaszoló munkaadók több mint a fele úgy válaszolt, hogy valamennyien visszatérnek a munkahelyre, s 15 %-uk szerint is legalább a kismamák háromnegyede visszajön dolgozni. Csupán a válaszolók 22% szerint a kismamáknak kevesebb, mint a fele tesz így. Összességében megállapíthatjuk, hogy a kismamák döntő részben visszatérnek a munkahelyükre.

A Gyed/Gyes-ről visszatérő kismamák szabadságmegváltása a válaszadók 76% szerint (68 főnek) ez nem okoz gondot. Az egyes ágazatokat külön-külön is vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a ruhaiparban működő vállalatoknál okoz ez leginkább gondot: a 17 igenlő válaszból 12 a ruhaiparban működő munkaadóé.

Nagyon kevesen – mindössze 8 munkavállaló - válaszoltak azonban érdemben arra a kérdésre, hogy a bértömeg kb. hány százalékát teszi ki a Gyed/Gyes-ről visszatérő kismamák szabadságmegváltására fordított költség? A válaszolók fele 5% alatti, a másik fele 5% feletti bértömeget gondolt, mint amit a szabadságmegváltásra fordítanak.

Egy további költségelemet jelent a kismamáknak tartott továbbképzés a visszatéréskor. Az ezzel kapcsolatos kérdésre 91 fő adott értékelhető választ, s mindössze a válaszolók 24%-a (22 munkaadó) jelentette, hogy tartanak továbbképzés a visszatérő kismamáknak. Amikor arra kérdeztünk rá, hogy ezt milyen forrásból tették, szinte valamennyien, 21 munkaadó válaszolt úgy, hogy saját vállalkozása forrásaiból, s mindössze egyetlen munkaadó válaszolt úgy, hogy a szakképzési

járulék terhére. Feltételezzük, hogy a külső források nagyobb igénybevételének lehetősége növelné a Gyet/Gyed/Gyesről visszatérő kismamák továbbképzési hajlandóságát is. 65 munkaadó válaszolt érdemben arra a kérdésre, hogy mi lehet annak az oka, hogy a kismamáknak nem nyújtanak továbbképzést, mentori segítséget? Döntő többségük (94%) úgy válaszolt, hogy erre nincs szükség, és mindössze 6%-uk szerint lenne rá szükség, de nincs rá anyagi fedezet.

Arra a kérdésre, hogy a „GYED/GYES-ről visszatérők, illetve a kisgyermeküket nevelő nők/férfiak alkalmazásából eredő többletterheket hogyan lehetne kompenzálni?” 168 válasz lehetőséget jelöltek be összesen a munkaadók. Valamennyi belső forráshoz kapcsolódó szavazatot együttvéve az összes válasz 35%-a utal a belső erőforrásokra. Valamennyi külső forráshoz kapcsolódó szavazatot együttvéve az összes válasz 59%-a utal a külső erőforrásokra. Azaz a munkaadók szerint a többletterheket döntően külső erőforrásokból kellene fedezni. Arra a kérdésre, hogy egy kismama munkahelyi reintegrációs költsége meghaladja-e egy esetleg újonnan felvételre kerülő munkaerő költségét 23-an tudtak érdemben választ adni a 103 főből. s a többség szerint jobban megéri a reintegráció, mind az új felvétel. A válaszolók háromnegyede szerint a kismamák zavartalanul visszailleszkeskednek, termelékenységtük azonnal a régi. Mindössze 2 munkaadó (3%) véleménye az, hogy a kismamák soha nem tudnak teljesen visszailleszkeskedni.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a válaszoló munkaadók többsége szerint a beteg gyermek ápolása következtében történő otthon maradás a munkaidő 10%-án belül marad. Ha az ágazatokat egyenként vizsgáljuk, megállapíthatjuk, a textilgyártásban ügycödő munkaadók csaknem 70%-a (19 fő) nyilatkozott úgy, hogy a gyermeküket nevelők évente átlagban a munkaidő alapjuk kevesebb, mint 10%-át maradnak otthon. A ruhaiparban ugyanez az arány valamivel alacsonyabb, 51%, illetve a másik két ágazatban 67-67 %. Ez persze egyrészt azt is jelentheti, hogy a munkavállalók is igyekeznek minél kevesebb időt távol maradni a munkahelyüktől, másrészt pedig azt, hogy a rövidebb betegállományokat jobbra a vállalatok finanszírozzák, ez nem a TB kasszát terheli. Kérdés, hogy ennek a hipotézisnek nagy mintán történő kimutatása nem szolgál-e alapot egy olyan, a vállalatok és a kormányzat közötti alku számára, amelynek keretében a kisgyermekek betegsége miatt igénybevett szülői táppénz terheiből a jelenleginél nagyobb terhet viseljen a TB.

A beteg gyermekét ápoló munkavállaló munkájának a bent lévők egymás közötti felosztása kapta a legtöbb szavazatot (36 szavazatot), és sokan választották azt a választ is, hogy a többiek intenzívebben dolgoznak (27 szavazatot). Ez a két válasz persze csaknem azonos. Meglepő ugyanakkor az, hogy a válaszolók 26%-a (29 munkaadó) azt válaszolta, hogy nincs szükség a helyettesítésre. Elenyésző szavazatot jutott arra, hogy túllóráztatással oldják meg a dolgot, illetve kölcsönzött munkaerő felvételével (6-6 munkaadó, 5-5 %). Az előző válasszal van szinkronban az arra a kérdésre adott válasz, hogy milyen anyagi többletterhet jelent a vállalkozásnak a kismamák helyettesítése. A válaszoló munkaadók döntő része, 86%-a, szerint ez nem terheli a vállalatot. 6-6%-uk válaszolt úgy, hogy a beralap maximum 2%-ának, illetve 10%-ának megfelelő összeg terheli a vállalkozásokat. Főleg a ruhaiparban működő munkaadók – 33%-uk - válaszolt úgy, hogy ez ilyen vagy olyan többletterhet jelent. A válaszolók több mint 70%-a szerint a betegszabadságon, illetve a táppénzen lévő kismamák nem jelentenek anyagi terhet/többletkiadást a vállalat számára. Arra a kérdésre, hogy segít-e a cég közvetlenül a gyermekek napközbeni és/vagy szünetek alatti ellátásában a kérdésre válaszoló munkaadók 93%-a (89 fő) őszintén bevallotta, hogy nem, sőt nem is tervezi. Mindössze 3%-uk nyilatkozott úgy, hogy bár nem segít, de azért tervezi.

A válaszoló munkaadók döntő többsége – 77%, 66 fő – szerint a kötött, illetve többműszakos munka nem okoz konfliktusokat a kisgyermeküket nevelő nőknél, az anyák gond nélkül megoldják a gyermekgondozást. (megjegyezzük, hogy az értékelésnél figyelembe kell természetesen venni a munkavállalói oldal hasonló kérdésre adott válaszát is.) A munkaadók elenyészően kis része (2 fő, 2%) mondta azt, hogy vannak ilyen jellegű konfliktusok s ez ráadásul a munkavégzés minőségének rovására megy. A távmunkára csaknem valamennyi válaszoló munkaadó szerint nincs lehetőség. A leginkább még a részmunkaidős munkavégzésre van lehetőség (42%), de elég magas az egyéb rugalmas formában történő munkavégzés is (39%). Leginkább a ruhaiparban működő munkaadók hajlanak a részmunkaidős lehetőségre. A munkaadók fele szerint a dolgozók azonban nemigen élnek az atipikus munkaformákkal, akkor sem, ha lehetne. Egynegyedük szerint viszont igen. A válaszokat ágazatok szerint is végignézve megállapíthatjuk, hogy főleg a ruhaipari munkaadók nyilatkoztak úgy, hogy élnek a munkavállalók az ilyen lehetőséggel.