

## Szakedolgozati összefoglaló

# TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ÉS MUNKAHELYI GONDOSKODÁS A GYAKORLATBAN

JAKAB ZSUZSANNA  
egyetemi hallgató

Pécsi Tudományegyetem

### Absztrakt

A tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásán belül a családbarát munkahelyről szól. Számba veszi a munkahelyi gondoskodás pozitívumait, bemutatja a hazai gyakorlatot, a vállalati és az állami intézkedéseket, hiányosságokat, illetve a Ma-gyarországon e témában megszerezhető díjakat, címkeket, összehasonlítva a német gyakorlattal.

Egyre többször hallani a családbarát munkahely kifejezést. Sokat vitatott kérdés, melyet többnyire csak divatjelenségként tartanak számon. A családbarát munkahely létrehozása a vállalati társadalmi felelősségvállalás egy módja. ([www.sociallabel.hu](http://www.sociallabel.hu)) Legtöbbször alkalmazott definíciója a „Családbarát Munkahely Díj 2006” információs háttéranyagában található. Ez alapján a vállalat „akkor tekinthető családbarátnak, ha nem tekinti a munkavállalót feladatát gépi monotonitással végző munkaerőnek, hanem tisztában van azal, hogy ahhoz, hogy valamit „elvegyen” – teljesítményt, kreativitást, megbízhatóságot, lojalitást – neki is valamit „adnia” kell: megfelelő munkakörülményeket, bizonyos fokú rugalmasságot, megértést a családi kötelezettségekkel szemben, lehetőséget a szakmai továbbfejlődésre, különböző extra juttatásokat”. A Hewitt Inside felmérése alapján a nők szerint az a munkahely családbarát, amely a beteg gyermek ápolásához szabadságot biztosít és szülés után visszavárja dolgozóját. (Ember – Molnár 2004)

A családbarát munkahely megteremtése a vállalatoknak egyfajta verseny, ahol a cél, hogy vonzó munkaadóként mutatkozzanak, így meg tudják szerezni és meg is tudják tartani a szakképzett munkaerőt, továbbá növelik az alkalmazottak motivációját és a termelékenységet. A szakképzett munka- és vezetői erőkért folyó versenyben egyre fontosabbá válik a családbarátság jelenléte, mely hasznos a szülőknek, a társadalomnak és a nemzetgazdaságnak is. (Flüter – Hoffmann – Seyda 2006)

Ezen intézkedésekből az alkalmazott és a vállalat egyaránt profitál. Míg a vállalatnak gazdasági előnyöket hoz, a munkavállaló megkapja a lehetőséget arra, hogy magánéletét összeegyeztesse a munkájával, egyszerre legyen szülő, férj/feleség és dolgozó ember. A vállalatoknál, ahol lehetővé teszik a dolgozóknak, hogy egyensúlyt alakítsanak ki család és munka között, növekszik az eredményesség és a versenyképesség azáltal, hogy nő a bizalom a dolgozók részéről, kevesebb a stressz, a feszültség, a betegség miatti távolmaradás

és kisebb a fluktuáció. Ráadásul a családbarát intézkedések bevezetése és működtetése nem jelent feltétlenül nagy anyagi ráfordítást, inkább az akarat és szemléletmód szükségese. (Potápi 2006)

### Magyarország

Magyarország gyerekcipőben jár ezen a területen, azonban egyre több jó példát láthatunk. Véleményem szerint fontos, hogy megismerkedjenek az emberek a családbarát munkahelyek pozitívumaival. Köztudott, hogy kevés gyermek születik manapság Magyarországon, ennek egyik okaként azt látom, hogy hátrányos helyzetben vannak a fiatal szülni vágyó nők. A munkáltatók nem szívesen alkalmazzák őket, ezért inkább eltitkolják vágyukat, sőt akár le is mondanak a gyermekvállalásról a karrier érdekében, vagy a későbbi munkanélküliségtől való félelem miatt.

2001-ben egy munka- és gyermekvállalással kapcsolatos állítást<sup>1</sup> ötfokú skálán értékelték. Ekkor a megkérdezettek körülbelül háromnegyede értett egyet (jelölte a 4. vagy az 5. fokozatot) az állítással, miszerint a család az első az életében, 20% tartotta családja mellett a karrier területét is fontosnak. A megkérdezettek csupán 4-5%-a helyezte a munkáját előtérbe. (Pongrácz 2001, in Nagy – Pongrácz – Tóth 2001) Ebből is leszűrhető, hogy a magyarok alapvetően gyermek- és családcentrikusak, melynek a mai üzleti politikák nem kedveznek. A korszerű családbarát politika elősegíti a családon belüli kapcsolatok megerősítését. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

Magyarországon kevés vállalat elkötelezett a családbarát munkahely megteremtésére, nem látják a családbarát intézkedések pozitívumait, az igénybe vehető támogatások kihasználatlanok (Grosch et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007), a családbarát foglalkoztatási módszerek, szolgáltatások lassan terjednek. Több módszer is ismeretlen vagy nincs megfelelő szabályozása, illetve olyan is előfordul, mely a Munka Törvénykönyvének előírásaiba ütközik. Probléma, hogy csak a nőkre összpontosítanak ezekben a kérdésekben. Úgy gondolják, a munkahely és a család összeegyeztetésének nehézségei csak a nők életét nehezítik. Feladat lenne az apa szerep felvállalásának elősegítése, a nemi szerepek közötti különbségek elmosása. (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

Magyarországon a munkavállalók 90%-a fix munkaidőben dolgozik. A munkaidőbank használata nem terjedt el, pedig nagyon sokakat, a munkavállalók 20%-át érinti az úgynevezett antiszociális munkarend, vagyis az esti, éjszakai vagy hétvégi műszak. (Borbíró et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007)

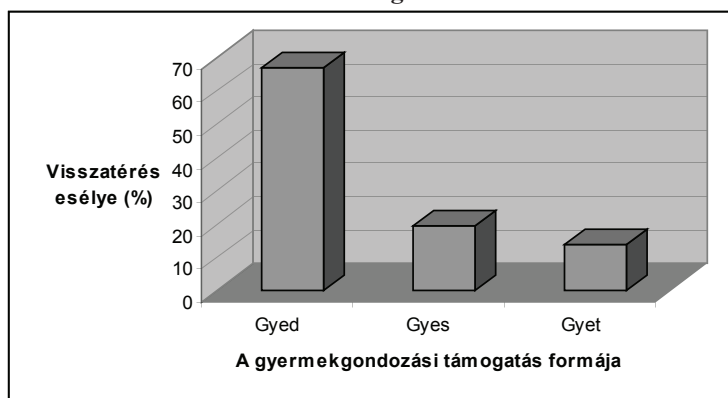
A Psyma Hungary Piac- és Közvéleménykutató Kft. felmérése alapján a magyarországi közép- és nagyvállalatok távmunkához való hozzáállása megosztott. A vállalatok 37%-a „nem, vagy csak a távoli jövőben tudja elképzelni távmunkások foglalkoztatását”, 39%-a adta azt a választ, hogy „szívesen alkalmaznának távmunkásokat, ötéves távlatban el is tudják képzelni a megvalósulást”, a válaszadók maradék 24%-a semleges a téma iránt, öt-tíz év múlva tudják elképzelni a távmunka bevezetését. (Psyma Hungary 2009) A távmunkások aránya csekély, 2-5% körül mozog. (Grosch et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007) A job sharing (munkamegosztás) vagy a sűrített munkahét szinte ismeretlen. (Borbíró et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007)

---

1 „Fontos ugyan a munka, de a nők többsége számára az otthon, a gyermekek fontosabbak.”

Magyarországon rendkívül nagy az inaktívák száma. Csak a férfiak 63%-ának, a nők 51%-ának van munkahelye. Az európai átlaghoz képest a kisgyermekes korosztály (23-34 éves nők) inaktivitása magas. A képzett nők is hamar a munkanélküliek táborában találják magukat, a gyermekvállalás után 37%-kal romlik az elhelyezkedési esélyük. A gyermekgondozás miatt a munka világától távol levőknek csak 40%-a tud visszatérni munkahelyére. A nők nagy arányban családi okokkal hivatkoznak az inaktivitásuk miéértjére (14 év feletti nők 14%-a, 25-49 év közötti nők fele). Gyakran azért sem tudnak reintegrálódni, mert a bölcsődék, óvodák nyitvatartási ideje nem illeszkedik a munkaidőhöz, illetve problémát jelent a csekély férőhely. A nők 70%-a pedig visszatérne dolgozni a gyermekgondozási szabadság lejártja után. A szabadság idejének növekedésével csökken az esély, hogy a gyermekvállaló vissza tudjon térni az előző munkahelyére. (Grosch et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007)

**1. sz. ábra: A gyermekgondozási idő hatása a korábbi munkáltatóhoz való visszatérés lehetőségére**



*Forrás: Grosch et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007*

*Az állam szerepe*

Igaz, a társadalmi felelősségvállalás főként a törvényeken túlmenő szolgáltatásokról, azokról az intézkedésekről szól, amelyek nincsenek törvény által szabályozva, azonban úgy gondolom, az állam sokban hozzájárulhat az ösztönzéshez.

Pozitív kezdeményezés a Start Plusz program bevezetése, melynek „részesei lehetnek azok, akiknek: egy éven belül lejárt/megszűnt a gyermekgondozási segély (gyes), gyermekgondozási díj (gyed), gyermeknevelési támogatás (gyet), ápolási díj folyósítása, és munkát kívánnak vállalni, illetve gyes mellett kívánnak munkát vállalni, de megszűnt a munkaviszonyuk, vagy a gyes megállapításakor sem volt munkáltatójuk. A résztvevők támogatása a gyes, gyed, gyet, ápolási díj megszűnését követően munkába állók és a gyes alatt munkát végzők személyéhez kötődő, de a munkáltatók által beváltható, kétéves időtartamú, alanyi jogon járó járulékkedvezmény, amely havonta csökkenti a munkáltatók közterheit, mivel csak a kedvezménnyel csökkentett közteher összegét kell leróniuk”. (Grosch et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007)

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény<sup>2</sup> tiltja a hátrányos megkülönböztetést, illetve a III. fejezetben külön rész szól a foglalkoztatásról.

Az 1992. évi XXII. törvény<sup>3</sup> olyan kedvezményekről rendelkezik, melyek segítik a szülőket, hogy össze tudják egyeztetni munkájukat a családdal. Előírja például, hogy a várandós, illetve a szülő anyáknak huszonnégy hét szabadságot kell adni, rendelkezik a fizetés nélküli szabadság feltételeiről, illetve a 138.§ (6) alapján „a nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikrek esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.” A törvény az apáknak is előír kedvezményeket, ők öt munkanap munkaidő-kedvezményt vehetnek igénybe a születést követő két hónapon belül, emellett távolléti díjat is kapnak. Abban az esetben, ha a munkavállaló egy közeli hozzátartozóját hosszú távon gondoznia kell, két év fizetési szabadságot vehet ki. A Munka Törvénykönyve előírja a gyés ideje alatti támogatást iskolarendszerű vagy munkaerő-piaci képzésben való részvétel esetén. 2003-tól a gyermekgondozással kapcsolatos ellátások nincsenek nemhez kötve, illetve a gyermek egyéves kora után akár a nagyszülőnek is átadhatók. 2005-től a gyermek egyéves kora után teljes munkaidőben, a gyetben részesülők napi négy órában vállalhatnak munkát.

Igaz, hogy a távmunka terjedéséért kiegészítették a Munka Törvénykönyvét és módosították a személyi jövedelemadóról szóló törvényt 2004-ben, a törvények mégsem érték el céljukat, nem vezettek a várt eredményekhez. A Pricewaterhouse 2005-ös attitűdvizsgálatában a válaszadók 79%-a tudott arról, hogy a Munka Törvénykönyve szabályozza a távmunkát, azonban a 60%-uk nem ismerte a mikéntjét. (Borbíró et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007)

Szintén a cél érdekében jött létre a 1025/2006-os Kormányhatározat a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről. Itt jelent meg Magyarországon a társadalmilag felelős vállalkozás, azaz a social label kifejezés.<sup>4</sup>

Fontos lenne megreformálni a szabályozást, hiszen a kisgyermekes szülők hamarabb is visszatérnének a munka világába, ha ezzel nem veszítenék el az ellátások nagy részét. Például választható rövidebb idővel, intenzívebb támogatással, vagy részmunkaidős munka lehetőségével, arányosan csökkentett gyed mellett. Ösztönözhetnék a családbarát gondolkodásmód terjedését, például gyermekgondozási voucher, adómentes családi juttatások bevezetésével vagy vállalati családi napközik támogatásával. Az állam segíteni tudná az inaktív szülők számának csökkenését megfelelő számú és megfelelő nyitvatartási idővel működő bölcsődék működtetésével, ugyanis az anyák inaktivitásában szerepet játszik az, hogy amíg dolgoznának, nem tudnák kire bízni gyermeküket. A férőhelyek száma csökken, miközben az elhelyezni kívánt gyermekek száma nő. (Grosch et al 2007, in Koltai – Vucskó 2007) Egy KSH kutatás alapján a legnagyobb problémát a bölcsődék csekély férőhelye okozza, valamint nagy nehézséget okoz az is, hogy a szülők nem tudják megfizetni a gyermekellátó intézmények szolgáltatásait, illetve a beteg vagy fogyatékos gyermekek gondozása is nehézségbe ütközik. (KSH 2006)

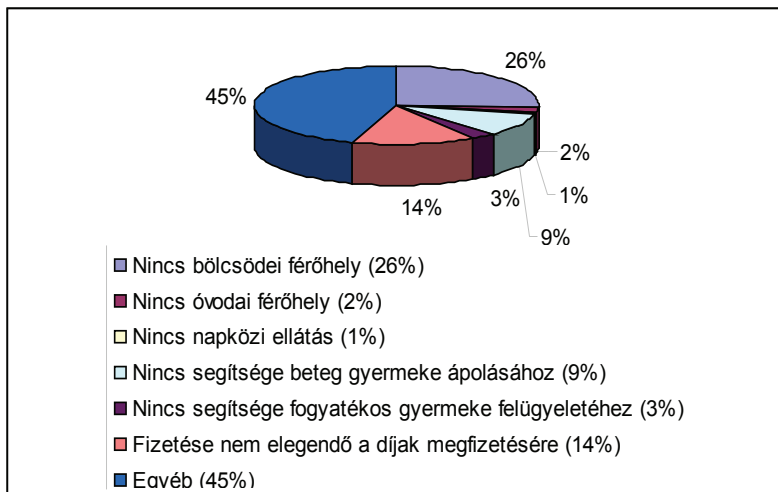
---

2 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

3 1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről

4 A Kormány 1025/2006. (III.23.) Korm. határozata a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről

**2. sz. ábra: Szülők részéről felmerülő problémák, melyek akadályozzák a munkavállalást**



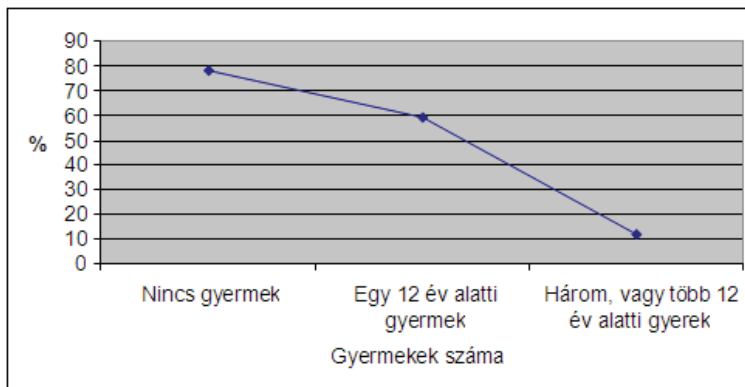
*Forrás: KSH, 2006*

*Nők munkaerő-piaci helyzete*

A legtöbb szerző a család és a munka összeegyeztethetőségének problematikáját főként a nőknek tulajdonítja. Sümegi Bernadett tanulmányában úgy fogalmazza meg, hogy a nők helyzete azért nehezebb, mint a férfiaké, mert az anya a család motorja. (Sümegi 2009)

A nők körülbelül 10%-a azért inaktív az 1990-es évek végétől, mert kisgyermek miatt otthon van. Ez a szám attól függetlenül nem változik, hogy csökkent a születések száma. Ennek oka, hogy megszűntek az állami vállalatok és sok más munkahely, illetve visszaszorult a gondoskodó állam. A nők munkavállalási esélye és szándéka arányosan csökken a gyermekeik számával. Míg a gyermektelen 20 és 49 év közötti nők 78,2%-a gazdaságilag aktív, addig az egy 12 év alatti gyermeket nevelő nőknek már csak az 59,4%-a. Rohamosan csökken a gazdasági aktivitása azoknak a nőknek, akiknek három vagy több 12 év alatti gyermeke van, mindössze 12,26%-uk dolgozik. (Borbíró 2007, in Koltai – Vucskó 2007)

3. sz. ábra: A 20-49 éves nők gazdasági aktivitása



Forrás: Borbíró 2007, in Koltai – Vucskó 2007

### *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 elégedettség, 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.<sup>5</sup> az Esély Labor Egyesülettel és a Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózattal együttműködésben, az EQUAL közösségi kezdeményezések keretében, a Magyar Kormány és az Európai Szociális Alap támogatásával fejlesztette ki.” (<http://www.sociallabel.hu> 2009)

A minősítés profitorientált és nonprofit cégekkel, állami szervezetekkel és intézményekkel, valamint civil szervezetekkel foglalkozik, a társadalmi felelősség kialakításában és ellenőrzésében van szerepe. Főként a 2003. évi Esélyegyenlőségi törvényben megha-

5 Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

tározott csoportokat veszik figyelembe. „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 figyelembe 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 Férfiak 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 figyelembe 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 bizott-

ság tagjai részére, és a módszer, mivel önbevalláson 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, családgondozási kötelezettségekhez, rendkívüli esetekhez igazodó, illeszkedő munkaidőformák; családi kötelezettségeket figyelembe vevő túlóra meghatározások; képzési, továbbtanulási igényeket figyelembe vevő munkaidőformák; gyermekesek igényeinek figyelembevétele 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, munkaidő-kedvezmény 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; családosok igényeinek figyelembevétele szabadságok meghatározásánál (iskolaszünet stb.).
- Gyermekintézmények: vállalat által fenntartott gyermekintézmény; vállalat által támogatott magán- vagy közsférához 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, biztonságához, 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 működtetése, 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.

### Németország

Németországban egyre kevesebb gyermek születik, melynek következménye a népesség folyamatos csökkenése. A nőknek legalább két gyermeket kellene szülni ahhoz, hogy stabil maradjon a népesség. Jelenleg az egy nőre eső gyermekek száma 1,4. (Beiten 2006)

Németország demográfiai változás előtt áll, e változás befolyásolja a munkaerő-piacot és a vállalatok személyzeti politikáját. Az alkalmazottak átlagéletkora növekszik, emellett a szakképzett munkaerő hiánya fokozódik. Sok nő lemond a gyermekvállalásról a munka érdekében. Emellett a férfiaknál is megjelenik és növekszik az a fajta elvárás, hogy több idejük legyen a családra. A vállalatok és a családok is profitálnának, ha többen vállalnának 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 megteremtsék az alapfeltételeket, egy megfelelő gyermekellátási rendszert és támogató anyagi juttatásokat biztosítsanak. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

Maria Beiten könyvében a családbarát munkahelyek következő előnyeit nevezi meg a vállalatok részére: (Beiten 2006)

- 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 fluktuáció és csökken betegszabadság;
- Javul a munkaerő-kínálat.

A családbarát intézkedések előnyei a munkavállalóknak: (Beiten 2006)

- A család és a munka összeegyeztethetősége, ezáltal jobb karriertervezés;
- Könnyebb visszatérés a gyermekgondozási szabadság után;
- Továbbképzési lehetőség;
- Pozitív kihatás az egészségre.

Egy kutatásban megkérdezett 433 vállalat 87,1%-ára pozitív hatással voltak a családbarát intézkedések. A legtöbb cégnél, ahol családbarát politikát folytattak, javult a motiváció (59,4%), alacsonyabb lett a fluktuáció (44,1%), javult a hírnevük és a nőtt a produktivitás. (Beiten 2006)

Kutatás: „*Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006*”

A német IW (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) 2003-ban elkészítette az első reprezentatív felmérést, melynél a kutatás célja, hogy felderítsék, „Mennyire családbarát a német gazdaság?”. Huszonhat családbarát intézkedést vizsgáltak, melyeket négy nagy témakörre osztottak fel: rugalmas munkaidő és távmunka, gyermek- és hozzátartozó-gondozás, családi szolgáltatások és szülők támogatása. A második lekérdezésre 2006-ban került sor. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

2006-ban a vállalatok 71,7%-a tartotta a családbarátságot fontosnak vagy nagyon fontosnak. 2003-ban ez az érték csak 46,5% volt. Míg 2003-ban a vállalatok irányítói és a személyzeti felelősök 54,6%-a gondolta úgy, hogy az alkalmazottaknak fontos vagy nagyon fontos a családbarát munkahely kialakítása, 2006-ra már a 82,2%-uk vélekedett így. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

2003-ban csupán a vállalatok 9,4%-a, három évvel később már 23,4%-a kínált hét-kilenc, minden hetedik vállalat pedig tíz-tizenkettő intézkedést az alkalmazottainak. A rugalmas munkaidőmodell és a szülési szabadság aktívvá alakítása szintén szélesebb körben elterjedt, mint 2003-ban. A vállalatok aránya, akik a megkérdezett intézkedések egyikét sem alkalmazzák 19,6%-ról 4,8%-ra csökkent. 2006-ban a vállalatok 95,2%-a alkalmaz legalább egyet a megkérdezett családbarát intézkedésekből, ez az érték 2003-ban 80% volt. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

### *Rugalmas munkaidő és távmunka*

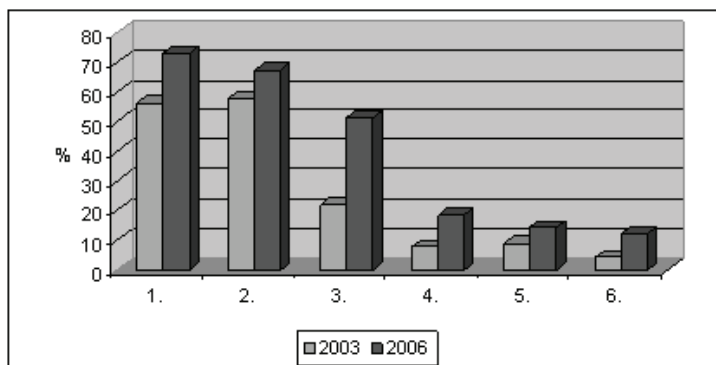
Az alkalmazottak szerint a rugalmas munkaidő a legjobb eszköz, amely lehetővé teszi a család és a munka összeegyeztethetőségét, emellett ezen a területen a legaktívabbak a német vállalatok. 2003-ban a vállalatok háromnegyede, 2006-ban már 88,95%-uk felajánlja a rugalmas munkaidőt és/vagy a távmunkát. 2003-ban a vállalatok 58%-ánál volt jelen a rugalmas napi és heti munkaidő, 2006-ra már a 67,4%-ánál. Azonban távmunkát a vállalatok mindössze 7,8%-a alkalmazott. Ez az érték 18,5%-ra nőtt három év alatt. A bizalmi alapon kialakított munkaidő-kínálat megduplázódott, a sabbatical<sup>6</sup> kínálata megháromszorozódott. A job-sharing-et<sup>7</sup> alkalmazó vállalatok aránya 9,1%-ról 14,3%-ra nőtt. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

---

6 A „sabbatical” például az, amikor az alkalmazott öt évből csak négyet tölt munkával, egy évet sabbatical-lal. Az öt év alatt végig kap fizetést, azonban 20%-kal kevesebbet.

7 Munkamegosztás, egy vagy több munkahelyet kettő vagy több részmunkaidős foglalkoztatott tölt be.

4. sz. ábra: Rugalmas munkaidő és távmunka alakulása Németországban



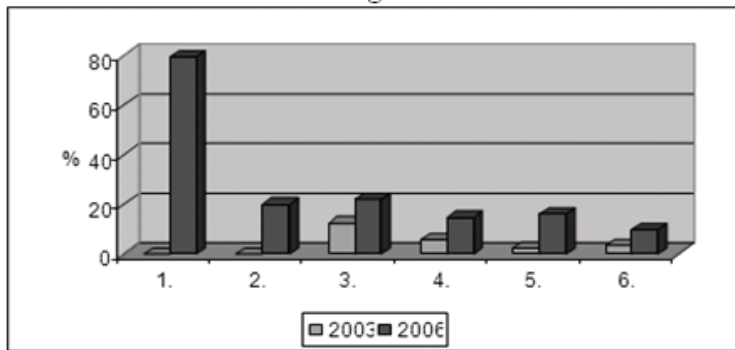
	2003	2006
1. Egyéni munkaidő	56,4%	72,9%
2. Rugalmas napi és heti munkaidő	58,0%	67,4%
3. Bizalmi munkaidő	22,1%	51,4%
4. Távmunka	7,8%	18,5%
5. „Job-sharing”	9,1%	14,3%
6. „Sabbatical”	4,1%	12,3%

*Forrás: Flüter-Hoffman – Seyda 2006*

#### *Gyermekgondozási szabadság, szülők támogatása, visszatérés*

Nyugat-Németországban az anyák 60%-a három év után végez ismét kereső tevékenységet (többnyire részmunkaidőben), a 18%-uk ennél hosszabb ideig nem dolgozik. A gyermekgondozási szabadság alatti kapcsolattartás nagyon fontos, hogy a visszatérések száma növekedjen. A németországi vállalatok 20,1%-a kínál az alkalmazottaknak helyettesítést és folyamatosan nő (12,4%-ról 22,1%-ra) azon vállalatok aránya, melyek betanulási programot kínálnak a visszatérés érdekében. Egyre több vállalatnál tartják fontosnak, hogy az apákat is támogassák gyermekük születése után, például részmunkaidő kínálatával. 2003 és 2006 között 3,5%-ról 9,9%-ra nőtt az ilyen kedvezményeket nyújtó vállalatok aránya. Igen magas, 79,5% azon vállalatok aránya 2006-ban, melyek külön figyelmet fordítanak a szülőkre. Mindezek mellett nagyot nőtt azon vállalatok száma, melyek továbbképzést ajánlanak gyermekgondozási időben. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

5. sz. ábra: Gyermekgondozási szabadság, szülők támogatása, visszatérés Németországban



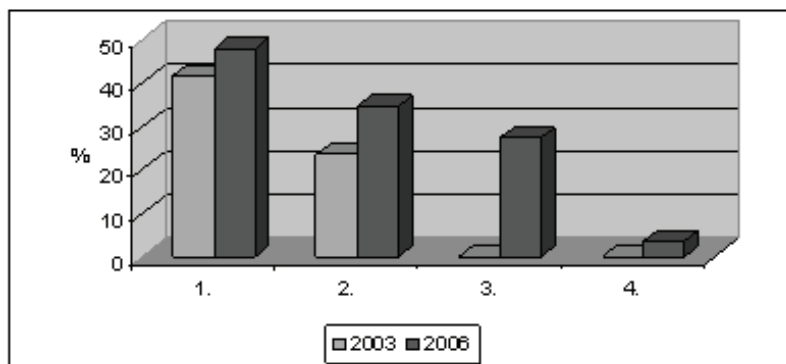
	2003	2006
1. Külön figyelem a szülőkre	-	79,5%
2. Helyettesítés a gyermekgondozási szabadság alatt	-	20,1%
3. Betanulási program a visszatérőknek	12,4%	22,1%
4. Továbbképzési program a gyermekgondozási időben	5,9%	14,8%
5. Támogató/patronáló program vagy kontaktus tartása a gyermekgondozási szabadság alatt (2003-ban: Kontaktus tartása a gyermekgondozási szabadság alatt)	2,4%	16,1%
6. Külön apatámogatás	3,5%	9,9%

Forrás: Flüter-Hoffman – Seyda 2006

### Gyermek és hozzátartozó-gondozás

A gyermekintézmények, gondozási helyek elégtelenek Németországban, nem csak a férőhelyek csekély száma miatt, a minőségük és rugalmasságuk sem megfelelő, ezért a vállalatok a szükségleteknek megfelelő vállalati bölcsődéket, óvodákat kínálnak alkalmazottaiknak, vagy helyeket bérelnek a környező gyermekintézményekben. A vállalatok 3,5%-a kínálta a vállalati gyermekgondozás e formáját 2006-ban. Mind 2003-ban, mind 2006-ban jelentős azon vállalatok aránya, melyeknél az alkalmazott szabadságot kap gyermeke betegsége esetén, bár véleményem szerint minden vállalatnál így kellene, hogy legyen. Emellett sok vállalat felmentést ad a munka alól hozzátartozó gondozása esetén. (Flüter-Hoffman – Seyda 2006)

6. sz. ábra: Gyermek és hozzátartozó-gondozást elősegítő intézkedések



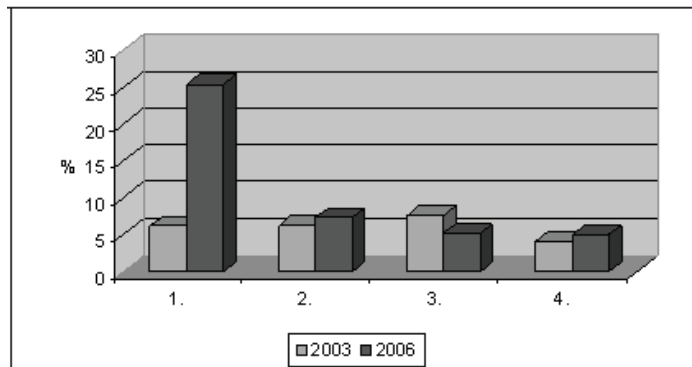
	2003	2006
1. Felmentés a munka alól, ha beteg a gyermek	41,5	47,7
2. Felmentés a munka alól hozzátartozó gondozása esetén	23,4	34,6
3. További támogatás gyermekgondozáshoz (anyagi támogatás, pótmama szolgálat (2003-ban önállóan: 1%), a gyermek iskolába kerülésekor felmentés a kötelezettségek alól)	-	27,3
4. Vállalati gyermekgondozás (2003-ban a vállalati gyermekgondozás következő formáira kérdeztek rá: vállalati óvoda: 1,9%, vállalati bölcsőde: 1,8%, helybélés: 1,4%)	-	3,5

*Forrás: Flütter-Hoffman – Seyda 2006*

### *Egyéb szolgáltatások*

A jogi tanácsadás és az információnyújtás területén jelentős javulást láthatunk, ugyanis három év alatt 6,2%-ról 25,4%-ra emelkedett azon vállalatok aránya, melyek ilyen szolgáltatást nyújtanak. A többi területen (szabadidő-kínálat az alkalmazottaknak és azok családjának, háztartás-közeli szolgáltatások) a kínálat aránya különösebb módon nem változott. Azonban kiemelném, hogy csekély mértékben, de csökkent (7,7%-ról 5,2%-ra) azon vállalatok aránya melyek ételt biztosítanak az üzemi konyhán az alkalmazottak gyermekeinek. (Flütter-Hoffman – Seyda 2006)

7. sz. ábra: Egyéb szolgáltatások



	2003	2006
1. Jogi tanácsadás, információnyújtás	6,2%	25,4%
2. Szabadidő-kínálat az alkalmazottaknak és azok családjának	6,3%	7,4%
3. Étél biztosítása a dolgozók gyermekeinek az üzemi konyhán	7,7%	5,2%
4. Háztartás-közeli szolgáltatások kínálata	4,1%	5%

*Forrás: Flütter-Hoffman – Seyda 2006*

A kutatás alapján elmondható, hogy a német vállalatok folyamatosan bővítik a családbarát intézkedések spektrumát, bizonyítva, hogy szeretnék a szakképzett munkaerőt megszerezni, megtartani, illetve munkaelégedettségüket növelni. Másrészt a családbarát munkahely kialakítása a vállalatnál költségcsökkentő hatással bír, csekélyebb a fluktuáció, alacsonyabb a betegállomány és magasabb a termelékenység. Emellett a gyermekgondozási szabadságból visszatérők gyors integrálásának és a szülők távollétének lerövidítésének kívánalma is megjelenik. (Flütter-Hoffman – Seyda 2006)

A kutatás eredményei rámutatnak, hogy minél többen dolgoznak egy vállalatnál, annál nagyobb a valószínűsége, hogy családbarát intézkedéseket kínál. Minél nagyobb egy vállalatnál a vezetőség között a nők aránya, annál nagyobb az esélye, hogy a gyermek- és hozzátartozó-ápolást és a gyermekgondozási szabadság utáni visszatérést támogatják, illetve felkínálják a rugalmas munkaidőt és a távmunkát. Az üzletvezető életkora nincs befolyással a családbarát munkahely kialakítására. Mindezek mellett elmondható, hogy a nyugat-német vállalatok többször kínálják fel a gyermekmegőrzés/-gondozás szolgáltatását. (Flütter-Hoffman – Seyda 2006)

### *Család, mint sikertényező az üzleti világban díj*

A német kormány Családokért, Nyugdíjasokért, Nőkért és Fiatalokért Felelős Minisztériuma a Gazdasági és Munkaügyi Minisztériummal közösen hirdetik meg minden évben a díjért folyó pályázatot. Támogatóként jelenik meg a Német Munkáltatók Szövetsége, a Német Ipari és Kereskedelmi Kamara és a Német Szakszervezetek Szövetsége. Olyan kis-

közép-, és nagyvállalatok jelentkezését várják, akik nagymértékben hozzájárulnak alkalmazottjaik munka-magánélet egyensúlyának kialakításához. A döntő bizottságban politikusok, újságírók, akadémikusok, munkáltatók, szakszervezeti és egyéb munkavállalói szervezetek képviselői vannak. Célja, „hogyan felhívja a figyelmet arra, hogy a családbarát foglalkoztatás értékálló befektetés, amely hozzájárult a gazdasági és társadalmi rendszer stabilitásához. Németországnak is súlyos demográfiai válsággal kell szembenéznie, amelyet többek között a nők munkaerő-piacon való szerepvállalásának megkönnyítésével is enyhíteni lehet.”. A jelentkezők száma az elmúlt években növekvő tendenciát mutat, a 2005-ös évben a kis- és középvállalkozások a jelentkezők több mint felét tették ki. (Kevházi et al 2006 in Koltai – Vucskó 2007)

## Összefoglalás

A vállalatok családbarát politikája nemcsak az alkalmazottak érdekeit szolgálja, hanem a cégeket is. A tény, hogy a magyar emberek alapvetően családcentrikusak, még fontosabbá teszi, hogy hazánkban elterjedjen ez a fajta vállalati politika.

A kutatással az elsődleges célom az volt, hogy bemutassam a családbarát munkahely koncepció hazai vállalati környezetben való érvényesülését, majd összehasonlítsam a németországi gyakorlattal. Ennek érdekében a forráskutatás, feldolgozás és az interjúzás módszerét alkalmaztam.

Magyarországon nagyon kis arányban alkalmazzák a vállalatok a családbarát intézkedéseket, illetve mind az intézkedések, mind a tanulmányok főleg a nőkre összpontosítanak ezen a területen. Hazánkban kevesen ismerik ezeket az intézkedéseket és kevesen látják a pozitívumait. A dolgozók többsége rugalmas munkaidő helyett inkább antiszociális munkaidőben dolgozik, illetve az alkalmazottak 90%-a fix munkaidővel rendelkezik. A nők inaktivitását ez nagyban növeli, hiszen az óvodák, bölcsődék nyitvatartási ideje nem illeszkedik a munkaidőhöz.

Az államnak leginkább ösztönző szerep jut. Több rendelet, törvény jött létre, hogy megkönnyítsék a családossal alkalmazottak helyzetét, de ezek megreformálására égető szükség lenne.

A kisgyermekes nők a munkaerő-piacon nagyon rossz helyzetben vannak, gyermek(ek) vállalásával rohamosan csökken az esélyük a munkavállalásra.

A családbarát politika népszerűsítésére, terjesztésére, mérhetővé tételére több díjat is létrehozottak. A Legjobb Munkahely Felmérést világszerte a Hewitt Associates végzi. Hazánkban 2001 óta van jelen. Főként a munkavállalói elégedettségre, a felmerülő humánpolitikai problémákra és a vállalat fejlődési lehetőségeire terjed ki. „A magyarországi Társadalmilag felelős vállalkozás minősítést az FKFSZ Kht.<sup>8</sup> az Esély Labor Egyesülettel és a Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózattal együttműködésben, az EQUAL közösségi kezdeményezések keretében, a Magyar Kormány és az Európai Szociális Alap támogatásával fejlesztette ki.” (www.sociallabel.hu 2009) A minősítés megszerzésénél előny, ha a vállalat hátrányos helyzetűeket foglalkoztat, illetve ha figyelembe veszi az alkalmazottak érdekeit, szükségleteit. A Családbarát Munkahely Díj 2000-ben jött létre Magyarországon, főként a családbarát politika népszerűsítése céljából, illetve azon vállalatok díjazására, melyek lehetővé teszik alkalmazottaik részére a család és a munka összeegyeztethetőségét.

8 Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

Németország demográfiai problémákkal küzd és felismerte, hogy ezek megoldásában nagy szerepe lehet a családbarát intézkedések alkalmazásának, szinte minden vállalat elismerte pozitívumait, s azt, hogy nemcsak nem kell feltétlenül anyagi ráfordítás a családbarát politika bevezetéséhez, hanem akár költségcsökkentő is lehet. A Család, mint sikertényező az üzleti világban díjat minden évben a német kormány Családokért, Nyugdíjasokért, Nőkért és Fiatalokért Felelős Minisztériuma a Gazdasági és Munkaügyi Minisztériummal közösen hirdeti meg. Célja, „hogy felhívja a figyelmet arra, hogy a családbarát foglalkoztatás értékálló befektetés, amely hozzájárult a gazdasági és társadalmi rendszer stabilitásához.” (Keveházi et al 2006, in Koltai – Vucskó 2007)

Egyértelműen látszik, hogy Magyarország jóval elmarad a németországi gyakorlattól. Míg hazánkban kevesen ismerik és alkalmazzák a családbarát intézkedéseket, addig Németországban különösen széles repertoárból válogatnak a vállalatok és elmondhatjuk, hogy sok vállalat alkalmazza ezeket az intézkedéseket. Magyarországon lassan terjednek el a módszerek, míg a német cégeknél egyértelmű és gyors terjedés figyelhető meg.

### Irodalomjegyzék

- BEITEN, M. (2006): Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen, Rainer Hampp Verlag, München und Mehring, 2006; p. 6.; 23-25.
- BORBÍRÓ F. – JUHÁSZ B. – NAGY B. – PÁL K. (2007): Férfibeszed – Családról és munkáról. In Koltai L. - Vucskó B.(szerk.): Munka és magánélet: tanulmánykötet, Nemzeti Fejlesztési Ügynökség: EQUAL Közösségi Kezdeményezés, 2007. - (Értékünk az ember); p. 129-188.
- Családbarát Munkahely Pályázat - Információs háttéranyag, 2006; <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=10055&articleID=22446&ctag=articlelist&iid=1>; 2009. szeptember 14.
- Családbarát Munkahely Pályázat – Információs háttéranyag, 2008; <http://www.szmum.gov.hu/main.php?folderID=21299&articleID=41713&ctag=articlelist&iid=1>; 2009. október 2.
- „Családbarát Munkahely 2003” pályázati anyag – Macher Gépészeti és Elektronikai Kft.
- DR. JUHÁSZ G. PH.D. (2007): Módszertani útmutató Társadalomtudományi kutatások tanulmányozásához, szervezéséhez és lebonyolításához; Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány; Kodolányi János Főiskola, Székesfehérvár
- EMBER Z. - MOLNÁR ZS. (2004): A család barátja – nem a munkahely. [http://www.fn.hu/allas/20040924/csalad\\_baratja\\_nem/](http://www.fn.hu/allas/20040924/csalad_baratja_nem/)
- FLÜTER-HOFFMANN, C. – SEYDA, S.: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Institut der deutschen Wirtschaft Köln. [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Unternehmensmonitor\\_Familienfreundlichkeit\\_IW\\_2006.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Unternehmensmonitor_Familienfreundlichkeit_IW_2006.pdf)
- GROSCH M. - HORVÁTH A. – KEVEHÁZI K. - KOLTAI L. – KOMKA N. – RABI E. – SÁFRÁNY R. – VUCSKÓ B. (2007): A munka és a magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. In Koltai L. - Vucskó B.(szerk.): Munka és magánélet: tanulmánykötet, Nemzeti Fejlesztési Ügynökség: EQUAL Közösségi Kezdeményezés, 2007. - (Értékünk az ember); p. 4-57.



- KEVEHÁZI K. – FERTETICS M. – FŰRÉSZ T. – MAGYAR ZS. – FÜLÖPR. – SÁFRÁNY R. – SVASTICS C. – NEMESKÉRI ZS. (2008): A Családbarát Munkahely Díj megújítása. In Koltai L. - Vucskó B.(szerk.): Munka és magánélet: tanulmánykötet, Nemzeti Fejlesztési Ügynökség : EQUAL Közösségi Kezdeményezés, 2007. - (Értékünk az ember); p. 59-127.
- MACHER E. 2009, Székesfehérvár
- PONGRÁCZ T. (2001): A család és a munka szerepe a nők életében. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest, TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium, 2001; p. 30-46.
- POTÁPI R. (2006): A családbarát munkahely pályázat Magyarországi gyakorlata; „Nők és Férfiak közötti esélyegyenlőségért” Alapítvány Budapest, Magyarország. [http://www.project-romann.eu/hu/hungarian/regional/csaladbarat\\_munka\\_HU.doc.pdf](http://www.project-romann.eu/hu/hungarian/regional/csaladbarat_munka_HU.doc.pdf)
- Psyma Hungary: A távmunka esélyei Magyarországon (kutatási beszámoló). <http://www.mona-hungary.hu/.../Tavmunka%20eselyei%20Mo-on,%20tanulmány%20szovege.doc>
- SÜMEGI B.: Család – Munka – Karrier: A női munkavállalók dilemmái a XXI. Században. [http://www.elib.kkf.hu/okt\\_publ/szf\\_23\\_11.pdf](http://www.elib.kkf.hu/okt_publ/szf_23_11.pdf)
- SZILÁGYI K. (2007): Hol a legjobb dolgozni? HR Portal. [http://www.hrportal.hu/article\\_print.phtml?id=64667](http://www.hrportal.hu/article_print.phtml?id=64667)
- Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után (KSH, 2006)  
1025/2006. (III.23.) Korm. határozata a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről  
1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről  
2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról  
<http://www.sociallabel.hu>  
<http://www.macher.hu>

# CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE FAMILY-FRIENDLY WORKPLACE IN PRACTICE

ZSUZSANNA JAKAB  
University Student

University of Pécs

## Summary

The study demonstrates the Hungarian companies' family-friendly policies, and compares them with the German model. Hungarian and German family-friendly services, actions, also their effects, methods and advantages are presented.

The expressions Corporate Social Responsibility (CSR) and "family-friendly workplace" are being used to a greater and greater extent in Hungary, although these are mostly considered as fashion phenomena. Companies rarely apply family-friendly actions; policies and studies are mainly concentrating on women. In Hungary just a few people are aware of these policies, and see their advantages. The majority of employees work in antisocial working hours instead of flexitime. This increases women's inactivity, since kindergartens', day nurseries' opening time do not adjust to the working hours. The state plays an incentive, motivating role mostly. Many regulations, acts evolved in order to relieve the situation of the employees having family; however, there would be a very strong need for reformation. The women with young child are in an unfavourable situation on the labour market, their chance to be employed decreases rapidly when having children.

Prizes were established for popularizing, disseminating and measuring family-friendly policies. Best Workplace survey is done by Hewitt Associates worldwide, and is presented in Hungary since 2001. It mainly considers employee satisfaction, human policy problems and the companies' developmental opportunities. Family-friendly Workplace Award was launched in 2000 in Hungary, with a purpose of making family-friendly policies popular, and rewarding those companies which allow their employees reconciling family and work time.

Germany, as many other countries, faces demographic problems, but recognized that the application of family-friendly policies may play crucial role in finding the resolution. In this country, many workplaces identified the advantages of these policies, and employed them; almost all companies have some kind of family-friendly action. German companies recognized that introducing family-friendly policies may not cause expenditure, but could be even cost-reducing. The German Government's two ministries invites applications for the "Family as a success factor in the business world" prize in each year.

It is unambiguous that Hungary lags behind the German practice. While there is lack of knowledge in family-friendly policies in our country as only few firms employ them, companies in Germany choose from a wide repertoire and almost all applies them. Besides, the methods spread slowly in Hungary, while a definite and fast spread can be experienced in Germany.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, CSR, family-friendly workplace