

ÖSSZEGZÉS

2025/2026. évi Budapest Ösztöndíjprogramban résztvevő ösztöndíjas neve: Szilvágyi Dorottya

Felsőoktatás intézmény neve: Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam-és Jogtudományi Kar

Kutatási téma: A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűek foglalkoztatási lehetőségeinek feltérképezésében való közreműködés

Kutatás rövid bemutatása:

Kutatásom a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók – különösen a megváltozott munkaképességű személyek, a pályakezdők, a kisgyermeket nevelő munkavállalók, valamint a nyugdíjasok és nyugdíj előtt állók – foglalkoztatási helyzetének, integrációs lehetőségeinek és szervezeti támogatási formáinak átfogó vizsgálatára irányult a Főpolgármesteri Hivatal szervezeti struktúráján belül. A tanulmány alapvetése, hogy a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási lehetőségei nem csupán jogi, hanem szervezeti, társadalmi és humánerőforrás-menedzsment szempontok összetett rendszerében érthetők meg, és célom e rendszer feltérképezése a nemzetközi standardokkal összhangban.

A kutatás kétszintű módszertani megközelítésre épült, amely elsőként az Európai Unió szuprematív jogforrási környezetét vizsgálta, különös tekintettel a foglalkoztatáspolitikát és esélyegyenlőséget meghatározó rendeletekre, irányelvekre és szakpolitikai ajánlásokra. Ezt követte ezen normák implementációjának elemzése a Főpolgármesteri Hivatal szervezeti struktúrájában és munkavégzési folyamataiban, valamint a hazai jogszabályokkal való megfeleltethetőség vizsgálata. A jogi elemzést kiegészítve a kutatás feltárta a humánerőforrás-menedzsment eszközöket és nem jogi jellegű szervezeti gyakorlatokat.

A vizsgálat egyik központi elemét az atipikus foglalkoztatási formák szerepének feltérképezése képezte. A rugalmas munkaidő, a távmunkavégzés, a részmunkaidős konstrukciók és az önkéntes foglalkoztatás olyan megoldásokként jelennek meg, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók eltérő élethelyzeteihez igazodó, fenntartható foglalkoztatást. A vizsgált célcsoportokat érintő adatok rámutattak arra is, hogy a Hivatalban alkalmazott humánmenedzsment eszközök – érzékenyítő programok, karrier- és kompetenciafejlesztő támogatások, vezetői coaching, HR-profilozás – kulcsszerepet töltenek be abban, hogy a hátrányos helyzetű csoportok sikeresen integrálódjanak a szervezetbe egyúttal pedig elősegít a hosszabb távú tervezést mind a munkavállaló mind a munkáltatói oldalon.

Vizsgálat tárgyát képezte, hogy az atipikus foglalkoztatási lehetőségeire vonatkozó jogszabályi különbségeket és rávilágít arra, hogy a közszféra strukturált, besorolási rendszerű illetményrendszere sajátos kihívások elé állítja a szülés után visszatérő nőket, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A Főpolgármesteri Hivatal által tett vállalással összhangban nemek közötti bérszakadék szervezeti vizsgálata egyedülálló képet nyújt a Hivatal bérsávjainak nemi megoszlásáról. A hipotézis szerint a szellemi foglalkozásokban tapasztalható női felülreprezentáltság nem feltétlenül jár együtt béregyenlőséggel. Ennek feltárása érdekében a kutatás részletesen elemzi a négy bérsáv összetételét, és bemutatja, hogy a nők minden jövedelmi kategóriában többségben vannak, ugyanakkor a legmagasabb bértartományban a nemek aránya mérsékelten közelít egymáshoz. A vizsgálat külön kitér az International Labour Organization által javasolt nemi szempontból objektív, semleges munkaköri értékelési módszertan alkalmazhatóságára.

Összességében a kutatásomban arra a következtetésre jutottam, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók integrációját a jogi, szervezeti és HR-eszközök komplex, egymást erősítő rendszere támogatja a Hivatalban. A szervezeti gyakorlatok továbbfejlesztése, az atipikus foglalkoztatási formák további kiterjesztése, valamint a bértranszparencia intézményesítése hosszú távon hozzájárul egy hatékony és inkluzív hivatali működéshez.