

MUNKA- ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEANGOLÁSA

WORK AND PRIVATE LIFE HARMONIZATION

Péderi Alexandra *

Abstract

The topic of my study is to create and maintain work-life balance, which is everyday life challenge, as it is not easy to create harmonization between profession and private life responsibilities. First of all, I would like to expound how work-life balance is reflected in corporate social responsibility communication, and what a family-friendly workplace is like. Namely this is how companies can improve the work-life balance for employees. In addition, I consider it important to explain the impact of infocommunication technologies on blurring the lines between work and private life, as these technologies and technological tools (internet, mobile phone) make it easy for the employer to reach the employees at any time. I hope that I will be able to highlight the importance of finding a work-life balance and regulating the negative influencing factors.

Keywords: work, private life, family, balance, harmonization of commitments

Kulcsszavak: munka, magánélet, család, egyensúly, kötelezettségek összehangolása

Bevezető gondolatok

A tanulmányom témája a hivatás és a gyermeknevelés összeegyeztetése, illetve a munka és a család közötti egyensúly kialakítása és fenntartása, amely a mindennapi élet kihívása, hiszen egyáltalán nem egyszerű megoldani a munkahelyi kötelezettségek és a családi feladatok összehangolását.

Az egyén akkor érzi egyensúlyban a magánéletét és a munkáját, ha az ezekből adódó teendőire megfelelő időt tud szánni. Ha ez az egyensúly felborul, akkor az egyén elégedettsége is megszűnik, amely nemcsak a munkavállalóra, de a munkáltatóra nézve is hátrányos következményekkel jár. Ugyanis rosszabbodik az illető szellemi, fizikai és lelki állapota, amely következtében kimerültté válik és elveszítheti a motivációját, ezáltal pedig nő a stressz, romlik a munka eredményessége és gyengül a hivatás iránti elköteleződése.¹ Éppen ezért találok

* Péderi Alexandra harmadéves, nappali tagozatos munkaügyi és társadalombiztosítási igazgatási alapszakos hallgató a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán. E-mail: pederalalexandra1@gmail.com Konzulens: Prof. Dr. Jakab Nóra, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi Tanszék, E-mail: civnora@uni-miskolc.hu

¹ TIMÁR Gigi: Senkinek se jó a túlóra, mégis van – Piacessprofit.hu
https://piacessprofit.hu/kkv_cegblog/senkinek-se-jo-a-tulora-megis-van/3/ (utolsó letöltés: 2022. február 10.)

lényegesnek, hogy kitérjek a munka és magánélet egyensúlyának a megjelenésére a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában, illetve arra is, hogy milyen egy családbarát munkahely, egyáltalán létezik-e ilyen.

Ezenkívül fontosnak érzem kifejteni a fejlődő infokommunikációs technológiák hatását a munka és a magánélet közötti határvonalak elmosódásában, ugyanis ezeknek a technológiáknak, illetve technológiai eszközöknek (internet, mobiltelefon) a segítségével a munkavállaló a munkáltató számára könnyen elérhetővé válik, amikor a munkaideje lejárt, és már nem tartózkodik a munkahelyén.

A publikáció megírásával az a célom, hogy rávilágítsak arra, hogy mennyire fontos megtalálni az egyensúlyt a munka és a magánélet között, azonban azt is lényegesnek tartom, hogy kiemeljem azokat a befolyásoló tényezőket, amelyek ezt negatív irányba terelik.

1. Munka és magánélet egyensúlyának megjelenése a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában

A mai rohanó világban még inkább fontos egy kiegyensúlyozott élet megteremtése, különösen a munka és a magánélet tekintetében. Ugyanis a családi elvárásoknak a munkahelyi követelményekkel való összehangolása egyáltalán nem egyszerű, hiszen egy nagyszerű szülő minél többet törődik a gyermekével, amely időt igényel, míg az ideális munkavállalóval szemben az a jellemző óhaj, hogy minél több időt töltsön a munkahelyén. Ám ez nem csak személyes slamasztika, hanem vállalati szinten is megjelenő kérdés. Ennek okán a vállalati társadalmi felelősségvállalásban (továbbiakban: CSR, corporate social responsibility) egyre jobban hangsúlyozzák a munkavállalók iránti felelősséget, és ezzel párhuzamosan merül fel a vállalatok felelőségének kérdésénél a munka-család egyensúlyának a témája.²

A vállalatok a CSR-ral lényeges értékvállalásokat tesznek, és társadalmi értékeket, szabályzásokat, normákat illesztnek be a vállalat működésébe, és a kommunikációjuk által képesek hatást gyakorolni a társadalmi diskurzusra, mondjuk a munka és a magánélet összehangolásának kiemelt kezelésével. Éppen ezért nagyon fontos, hogy egy vállalat mit kommunikál, és ezt leginkább a vállalatok honlapján megjelenő tartalmak tükrözik. Ám ezek eltérhetnek a tényleges tevékenységtől, hiszen lehet, hogy többet kommunikálnak a vállalatok, mint amit tesznek, vagy éppen ellenkezőleg, kevesebbet mutatnak a vállalatoknál zajló folyamatokból. Bár a honlap nem nyújt teljes képet a vállalati munka-család kezdeményezésekről, azt viszont jól szemlélteti, hogy ez a téma mennyire lényeges a vállalatoknak a külső kommunikációjukban.³

Sajnos a vállalatok elhanyagolható aránya kommunikál a weblapján a munka és a magánélet egyensúlyának kialakítását segítő kezdeményezésről, pedig az úgynevezett munkáltatói márka szempontjából meghatározó felület a vállalati weboldal. Valószínűleg az ilyen jellegű kezdeményezések a belső működésben jelentkezők, és vélhetően jelentősebb mértékben megtalálhatóak a belső kommunikációban.⁴

² GÉRING Zsuzsanna: Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. In: NAGY Beáta – GÉRING Zsuzsanna – KIRÁLY Gábor (szerk.) Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2018, 230 – 231.

³ Lásd: GÉRING i. m., 231. A CSR azt az elköteleződést jelenti, amelyet a vállalat a társadalom érdekében folytat önkéntesen, akár erőforrásai bevonásával. Az alkalmazottakkal, a családjaikkal, a helyi közösséggel és a társadalom széles rétegével együttműködve teszi ezt az életminőség javítása érdekében. Lásd: HRportál.hu: Mi a(z) CSR definíciója, jelentése? <https://www.hrportal.hu/jelentese/csr.html> (utolsó letöltés: 2022. február 10.)

⁴ GÉRING i. m., 242-243.

Amelyik vállalati honlapon megjelenik a munka-magánélet egyensúly témája, ott leginkább az atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, rugalmas munkafeltételek) lehetősége és erre vonatkozó információk szerepelnek. Továbbá ennél kisebb arányban, de megjelennek a családbarát munkahely kiépítését és a női munkavállalók karrier építését támogató kezdeményezések is. Mindemellett néhány vállalat internetes oldalán megtalálható anyagi jellegű juttatás, (mint például a cafeteria keretében iskolakezdési támogatás) vagy munkába jutással összefüggő segítség (például buszjárat a munkahelyhez), illetőleg egyéb kezdeményezések (például kedvezményes üdültetés a család számára).⁵

A leírtak alapján arra lehet következtetni, hogy a Magyarországon lévő vállalatok számára a munka-család egyensúly témájának a vállalati honlapon való megjelenítése nem olyan lényeges. Ez számomra meglepő, hiszen a munka és a magánélet összehangolását segítő kezdeményezések egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az életünkben, és igenis nagy jelentőséggel bír a dolgozók számára, hiszen ezen segítő lehetőségek képesek megkönnyíteni számukra egy kiegyensúlyozott élet kialakítását és fenntartását. Ezek vonatkozásában bízom benne, hogy egyre több vállalat weboldalán lesz elérhető a munka-magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezések kifejtése.⁶

2. Milyen egy családbarát munkahely? Egyáltalán létezik ilyen?

A vállalatok kiterjedt szerepe a munka-család egyensúly téma kapcsán nem merül ki a vállalati társadalmi felelősségvállalással, és annak kommunikációjával, hiszen számos vállalat igyekszik családbarát munkahelyet kialakítani. A családbarát munkahelyek kialakításával a vállalatok célja javítani a munkavállalók munka és magánélet összeegyeztetőségével való elégedettségét. Amely rendkívül szükségesnek mutatkozik, hiszen a legutolsó, 2016. évi Eurofound (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) európai életminőség-felmérés alapján romlott a munka és a magánélet közötti egyensúly⁷, továbbá a 2018-as Eurobarometer felmérés alapján az európaiak ötöde nincs megelégedve a munkája és a családi élete közötti egyensúllyal.⁸

A családbarát munkahely kialakításához a vállalatok, leginkább a nagyvállalatok többféle lehetőség elérését biztosítják, többek között a vállalati honlapokon is megjelenő rugalmas munkavégzést, a részmunkaidőt, valamint a távmunkát. Ezen lehetőségek valójában nagy segítséget tudnak nyújtani a munkavállalók számára, hogy egyszerre tegyenek eleget a munkahelyi elvárásaiknak, és teljes mértékben helytálljanak szülőként az otthoni feladatok elvégzése során. Azonban nem mindenki számára, sőt nagyon sok alkalmazottnak nincs lehetősége ezeket igénybe venni, vagy tényleg olyan módon kihasználni, amely valójában az egyensúly megtalálását és fenntartását segíti. Ugyanis ezen munka-család összehangolását segítő eszközök igénybevétele a lehetőségét, a hatékonyságát, illetve a karrier építésére való hatását jellemzően befolyásolja a munkavállaló neme, a szervezetben betöltött pozíciója és a társadalomban betöltött szerepe is.⁹

⁵ GÉRING i. m., 243-245.

⁶ GÉRING i. m., 244., 248-250.

⁷ Eurofound: A 2016.évi európai életminőség-felmérés. <https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016> (utolsó letöltés: 2022. február 12.)

⁸ Eurobarometer: Work-life balance survey publication reports, 4. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2185> (utolsó letöltés: 2022. február 12.)

⁹ OBORNI Katalin: A családbarát munkahely imázs vagy valóság? Esettanulmány egy nagyvállalat munka-magánélet összeegyeztetését támogató projektről; In: Nagy Beáta – Géring Zsuzsanna – Király Gábor (szerk.):

A munkavégzés atipikus formáinak biztosítása mellett béren kívüli juttatások nyújtásával, valamint gyermekfelügyelet megteremtésével is törekednek családbarát munkahelyé válni a vállalatok. Egyre több munkahelyen alakítanak ki cafeteria-rendszert, amely keretében juttatott összeg szálláshely-szolgáltatásra, vendéglátóhelyeken, illetve kormányrendeletben meghatározott szabadidős szolgáltatásokra használható fel. Van olyan cég, amely ezen anyagi hozzájárulás mellett szülés után járó egyösszegű támogatás adásával vagy iskolakezdési támogatás nyújtásával is segíti az alkalmazottjai pénzügyi helyzetét.¹⁰

Az említett gyermekfelügyelet támogatása többféleképpen lehetséges a vállalat által. A szervezet kiépíthet gyermekbarát munkahelyi szobát, ahová szükség esetén az alkalmazott beviheti a gyermekét, és tud a saját gyermekére vigyázni, miközben végzi a munkahelyi feladatait. Munkahelyi bölcsőde és/vagy óvoda létesítése is nagyszerű lehetőség a gyermekfelügyelet helybeli megoldására, hiszen a szülőt és a gyermeket is nyugtatja a tudat, hogy nagyon közel vannak egymáshoz és ha bármi gond adódna akkor pillanatok alatt ott terem a gyermek számára legnagyobb biztonságot nyújtó személy, az édesanya. Például a Debreceni Egyetemen is van egy bölcsőde, ahol az egyetemi alkalmazottak gyermekei számára egészen 5 hónapos kortól 3 éves korig biztosítják a napközbeni ellátást. A bölcsőde nyitvatartása a szülők munkarendjéhez igazodik. A nyári szünet viszont a gyermekek ellátása szempontjából még nagyobb nehézséget jelent a család számára, ezért számos munkahely nyári napközis táborokat szervez az ott dolgozók gyermekei számára, mentesítve ezzel a szülőket a munkával nem összeegyeztethető családi feladatuk ellátása alól.¹¹

Annak motiválása érdekében, hogy minél több vállalat családbarát munkahelyet alakítson ki, több ösztönző kezdeményezés terjedt el. A Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom 2013-tól minden évben „Az Év Családbarát Vállalata” díjat oszt ki azoknak a szervezeteknek, amelyek családbarát, munka-család egyensúlyát támogató működésükkel segítik a társadalom családbarát szemléletének a megerősítését és a gyermekvállalás támogatását. Másik motiváló kezdeményezés keretén belül a Családokért Felelős Tárca Nélküli Miniszter évente pályázatot hirdet családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének segítésére. A pályázat célja munkahelyi családbarát intézkedések támogatása, amelyek megkönnyítik a családi és a munkahelyi feladatok összeegyeztetését. A Családbarát Munkahely pályázatnak köszönhetően minden egyes évben egyre több cégnek adódik lehetősége családbarát szolgáltatások kialakítására.¹²

Azonban ezeket a családbarát intézkedéseket, munka-magánélet összeegyeztetését segítő eszközöket nem elég bevezetni, azokat állandóan fejleszteni és támogatni kell, amelyhez elengedhetetlen a vezetői kötelezettség és a munkavállalói érdekek szem előtt tartása. Ennek okán a vállalat vezetőinek bátorítani kell a munkavállalókat az igényeik megfogalmazására, és rendszerességgel el kell végezni ezen igények, valamint a nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettségek felmérését.¹³

Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2018, 283– 284., 287., 297.

¹⁰ OBORNI i. m., 287., 303.; Wolters Kluwer: Cafeteria-rendszer 2021, <https://ado.hu/ado/cafeteria-rendszer-2021/> (utolsó letöltés: 2022. február 13.)

¹¹Jogpontok.hu: A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma

https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A_vallalatok_tarsadalmi_felelossegvallalasanak_CSR_fogalma.pdf

(utolsó letöltés: 2022. február 13.) 25.; Lásd még: OBORNI i. m., 303.

¹²Jogpontok.hu: i. m., 22. Lásd még: Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom: Az Év Családbarát Vállalata <https://www.csaladbaratvallalat.hu> (utolsó letöltés: 2022. február 13.); Család.hu: Idén is lehet pályázni családbarát munkahelyek kialakítására <https://tinyurl.com/2uv5ch6b> (utolsó letöltés: 2022. február 13.)

¹³ OBORNI i. m., 284., 292.

A vezető munka és családi élet közötti egyensúlya nagyon meghatározó ebből a szempontból, hiszen meghatározza az alkalmazottak irányába közvetített munkahelyi elvárásokat, valamint megnyilvánul benne a többi munkavállaló

A vállalati szinten érvényesülő családbarát hozzáállás segít a munkavállalók hosszútávú megtartásában, és a munkaerőpiacon is versenyelőnyt biztosít, ezért szerintem minden intézmény számára lényeges, hogy a munkavállalók elégedettségét elérjék azzal, hogy megteremtik a lehetőségeket a munka-család egyensúly megvalósításához. Ennek érdekében fontosnak tartom, hogy a cégek a részmunkaidőt szélesebb körre kiterjesszék, a rugalmas munkavégzés esetén leginkább a munkavállalói érdeket érvényesítsék, és a távmunka bevezetését előterjesszék. Lényegesnek találom azt is, hogy nagyobb autonómiát biztosítsanak az alkalmazottak számára a munkaidő szervezésében, és jobban elhatárolják egymástól a munkát és a magánéletet. Továbbá bízom abban, hogy egyre több vállalat megszerzi a családbarát munkahely címet, és segítséget nyújt a szülők számára a gyermekfelügyelet biztosításával a munkahelyi óvodák, bölcsődék kiépítésével vagy családbarát szobák kialakításával.¹⁴

3. Infokommunikációs eszközök hatása a munka-magánélet egyensúlyára

A vállalati kultúrában nagy mértékben befolyásolja és alakítja a munkavégzés folyamatát az infokommunikációs eszközök használata, ezáltal hatást gyakorolva a munka-család egyensúlyára. A munkahelyi feladatok elvégzése már nem feltétlenül a munkahelyen és nem kizárólag munkaidőben zajlik. Ebből kifolyólag a magánélet és a munka közötti határok összemosódnak. A munkavállalóknak állandóan elérhetőeknek kell lenniük, amely még a családbarát intézkedések alkalmazása mellett is megnehezíti a munkahelyi és a családi kötelezettségek megfelelő összehangolását. Ennek eredményeképpen az a paradox helyzet alakul ki, hogy a vállalatok egyidejűleg támogatják a munka-magánélet egyensúly kialakítását és elvárják a folyamatos rendelkezésre állást a munkavégzés tekintetében.¹⁵ Mondhatni a munkavégzés és a munkaidő rátelepszik a magánéletre, pedig a magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvény (a továbbiakban: Mavétv.) előírja a munkaviszonyban a munkavállaló magánéletének tiszteletben tartását és családi életének védelmét.¹⁶

Azonban számos munkáltató elvárása, hogy az alkalmazottak a munkájukat teljesen elköteleződve, a magánidejüket is feláldozva végezzék. Erre nagy hatást gyakorol a technológiai fejlődés, hiszen ezen fejlődésnek köszönhetően a munkavégzések nagy része függetlenné válik helytől és időtől. A vezetők az infokommunikációs eszközöket használva bármikor, bárhol elérik az alkalmazottjaikat, és ezt kihasználva még munkaidő után is keresik őket munkahelyi feladatokkal kapcsolatban. Éppen emiatt szükséges a munkaidőn kívüli elérhetőség szabályozása, ezért megfogalmazásra került az ún. right to disconnect számos országban, más szóval a „kikapcsolódáshoz”, a „lecsatlakozáshoz” való jog.¹⁷

A kikapcsolódáshoz való jog törekszik biztosítani az alkalmazottak számára, hogy a munkaidőn kívüli idő tényleg munka nélkül teljen, kimondottan a számítástechnikai eszközök

felé a munka-család egyensúllyal kapcsolatos iránymutatás. Lásd: NAGY Beáta: Létezik-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban?, Szociológiai Szemle, 2017/3. lapszám, 75.

¹⁴ Családbarát Magyarország Központ: Mi a családbarát hely tanúsító védjegy? <https://csalad.hu/csaladbarathely/> (utolsó letöltés: 2022. február 13.). Vö. OBORNI i. m., 303.

¹⁵ OBORNI i. m., 276 – 277.

¹⁶ ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján, Munkajog- A munka világa 2019/2. lapszám, 41.

¹⁷ RÁCZ Ildikó: Right to disconnect- jog a kikapcsol(ód)áshoz, Pro Futuro 2018/4. lapszám, 52.; Lásd még: OBORNI i. m., 278., 294.

munkavégzési célú ellenőrzésének (például e-mailek, üzenetek) felfüggesztésével.¹⁸ Ugyanis az okos eszközök megszakítás nélküli használata szinte már kivitelezhetetlenné teszi, hogy a munkaidőn túl ne történjen munkavégzés, hiszen a beérkező e-mail is rögtön megválaszolásra kerül akár még főzés vagy televízió nézés közben is.¹⁹

A lecsatlakozáshoz való jog több országban került szabályozásra különböző szinten. Törvényi szinten teljesült a szabályozás például Franciaországban, Olaszországban és Spanyolországban, míg Németországban vállalati szinten. Sok más országban azonban nincsen szabályozva, mert úgy vélik, hogy a munkaidőt szabályozó jogszabály kielégítő vagy éppen jelenleg van előterjesztés alatt a törvényjavaslat. A francia jogszabályban előírt kikapcsolódáshoz való jogot az a munkáltató köteles biztosítani, aki több, mint ötven munkavállalót foglalkoztat. Ráadásul a jogalkotó csak általános rendelkezéseket állapított meg a törvényben, így ezen jog pontos tartalmát és szankcionálását kollektív szerződésben lehet meghatározni mindkét félre vonatkozó kötelezettségek előírásával. Németországban a munkáltatók az önkéntes önszabályozó modellt alkalmazzák, ugyanis így figyelembe tudják venni a saját egyéni vagy vállalati szükségleteiket. Ezen szükségleteiket igyekeznek egyensúlyba hozni a munkavállalók érdekeivel. Például a Volkswagennél bevezetésre került, egy olyan program használata, amely biztosítja, hogy az alkalmazottak ne kapjanak munkahelyi feladattal kapcsolatos e-maileket meghatározott időtartamban (délután hat és reggel hét között). A kikapcsolódáshoz való jog garantálása nemcsak a munka-magánélet egyensúly kialakítását célozza, hanem a túlzott munkahelyi leterheltség elkerülésével fenn szeretné tartani a dolgozók hosszú távú, kiváló teljesítését a munkahelyen. Ahogy azt említettem van olyan ország, ahol jelenleg nincsen szabályozás a right to disconnect-tel kapcsolatban, mint például az Egyesült Államokban. Azonban New York városa törvényjavaslatot nyújtott be a városi tanácsnak ezen jog bevezetéséhez vonatkozóan. Ez a javaslat lenne az első helyi szabályozás az államban, amely törvénytelené tenné a munkáltatók számára, hogy a munkaidő lejártá után elvárják a munkavállalóktól, hogy elérhetőek legyenek az okos eszközök által. Ráadásul a javaslat pénzbírságot ír elő szankcióként azoknak a vállalatoknak, amelyek nem tartják be a rendelkezéseket. Azonban van néhány kivétel a javasolt előírás alól, még pedig a vészhelyzetek és a kevesebb, mint tíz munkavállalót alkalmazó cégek.²⁰

Meglátásom szerint Magyarországon is szükséges lenne a munkaidőn túli munkavégzés, illetve rendelkezésre állás szabályozásának a kiegészítése. Szerintem igenis indokolt a lecsatlakozáshoz való jog bevezetése az országunkban, hiszen általános elvárássá vált, hogy a munkavállalók állandóan elérhetőek legyenek, és mindig mindenhol munkát végezzenek. Azonban ez számos negatív hatással járhat. Egyrészt a munka és a családi élet közötti megfelelő egyensúly teljesen felborul, amely az alkalmazott elégedetlenségét eredményezi. Másrészt nem marad idő a pihenésre, a regenerálódásra, a kikapcsolódásra, amely előbb-utóbb a munkavállaló kimerüléséhez, vagy akár megbetegedéséhez vezet. Továbbá a munka általi állandó leterheltség kihat a munkahelyi teljesítményre, vagyis hiába dolgozik többet az illető, lehet, hogy kevésbé jó, minőségi a munka eredménye. Éppen ezért nélkülözhetetlen a kikapcsolódáshoz való jog

¹⁸ KUN Attila: A modern technológiák hatása a munkajogra, munkaegészségügyi aspektusban, In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): Technológiai kihívások az egyes jogterületeken, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018, 149 – 150. Lásd erről még: RÁCZ i. m., 52.

¹⁹ RÁCZ i. m., 53.

²⁰ C. W. VON BERGEN - Martin S. BRESSLER - Trevor L. PROCTOR: On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect, In: Employee Relations Law Journal VOL. 45, NO. 2 AUTUMN 2019, 6 – 7., 9. Lásd erről még: RÁCZ i. m., 54 – 57., 60 – 63.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2021/C 220/01) véleménye a távmunka kihívásairól: munkaidő-szervezés, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a lecsatlakozáshoz való jog <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A21V0061.EGB> (utolsó letöltés: 2022. február 13.)

legalább keretjellegetű törvényi szintű szabályozása, az elérni kívánt cél, és a munkáltatói kötelezés meghatározásával. Ezt figyelembe véve pedig a felek szerződéses megállapodásban (például kollektív szerződésben) pontos tartalommal kitölthetik a rendelkezéseket a helyi ágazat jellegzetességeinek, illetve a munkáltatói és a munkavállalói igényeknek megfelelően. Azonban lényegesnek találom, hogy ne legyen alkalmazotti létszámhoz kötve, hogy mely munkáltatóknak kell a lecsatlakozáshoz való jogot biztosítani, hiszen a kisebb cégekben dolgozóknak is jár a zavartalan pihenési idő. Mindenre tekintettel bízom abban, hogy az érdekképviseleti szervek minden egyes ágazatban mindenkire kiterjedő olyan ágazati szintű kollektív szerződést fognak kötni, amely biztosítja a munkavállalók rendelkezésre állástól mentes pihenő idejét (például a munkaidő lejártá után a munkáltató nem keresheti az alkalmazottakat munkahelyi dologgal kapcsolatban, kivéve nagyon sürgős esetben), akár különböző szankciók bevezetésével (mint például pénzbírság).²¹

Záró gondolatok

A tanulmányomban szerettem volna bemutatni, hogy mennyire fontos megtalálni és fenntartani a munka és a családi élet közötti egyensúlyt a kiegyensúlyozott és a harmonikus élet megvalósítása érdekében.

Lényegesnek tartom ismételtelen kihangsúlyozni, hogy mennyire nélkülözhetetlen, hogy a vállalatok részt vegyenek a munka-magánélet egyensúly megvalósításának a segítésében. Először is fontosnak tartom, hogy a hivatás és a magánélet összehangolását támogató kezdeményezések (atipikus foglalkoztatási formák, női munkavállalók karrier építését támogató kezdeményezések, anyagi jellegű juttatások) a vállalati társadalmi felelősségvállalásban is kiemelésre kerüljenek, és a szervezet külső kommunikációjában, a vállalati honlapon is megjelenjenek. Hiszen ezzel értékvállalásokat tesznek, és társadalmi értékeket emelnek be a cég működésébe, miközben a saját munkáltatói márkájukat erősítik, akár közben más vállalkozásokat is arra ösztönözve, hogy ők is lépéseket tegyenek a munka-család egyensúlyt segítő kezdeményezések kiépítésére, illetve kommunikálására a versenyképességük megtartása érdekében.

Továbbá évről évre egyre több vállalat igyekszik családbarát munkahellyé válni, hogy segítsék a munkavállalók családi életének és a munkahelyi feladataiknak az összeegyeztetését. Biztosítják számukra a távmunka, a részmunkaidő és a rugalmas munkavégzés lehetőségét. Emellett már több munkahelyen is megjelenik a gyermekfelügyelet támogatása például a gyermekbarát munkahelyi szobák kialakításával, a munkahelyi óvoda és/vagy bölcsőde működtetésével, vagy akár a dolgozók gyermekeinek a nyári táboroztatásával. Minél több családbarát munkahely kialakításának az ösztönzése érdekében minden évben meghirdetésre kerül a Családbarát Munkahely pályázat, ezen vállalatok kialakításának és fejlesztésének a segítése végett. Remélem ezt a lehetőséget minél több vállalat kiaknázza, és ezáltal egyre több munkavállaló számára elérhetővé válnak a munka-magánélet egyensúlyt segítő alternatívák. Azonban ezt az egyensúlyt sajnos elég könnyű felborítani, ugyanis könnyen összerosódnak a határok a magánélet és munka között. Ebben jelentős szerepet játszik az infokommunikációs eszközök elterjedt használata, hiszen ezáltal állandóan bárholnan elérhetővé válnak az alkalmazottak a munkáltatók számára, és így egyszerűen beférkőzik a munkavégzés a munkaidő lejártát követő pihenőidőbe. Ennek kiküszöbölése érdekében fontosnak tartom a kikapcsolódáshoz való jog hazai szabályozását, más országok példáját követve.

²¹ RÁCZ i. m., 63 – 65.

Bízom benne, hogy mind az alkalmazottak, mind a munkáltatók felismerik a munka-magánélet egyensúly szükségességét! Az általam felsorolt lehetőségekkel reményeim szerint minden munkavállaló él, és minden egyes munkáltató egyre szélesebb körű támogatottságot biztosít alkalmazottai számára, mellyel megkönnyíti a munka és a magánélet összehangolását!