

A gyermekvállalás és gyermeknevelés elősegítésének munkajogi eszközei, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatásra

Kutatási zárótanulmány

Írták:

Dr. Kártyás Gábor

Répáczki Rita

Dr. Takács Gábor

**Készült a Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány
támogatásával**

Budapest 2013

Tartalomjegyzék

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE	5
VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	6
BEVEZETÉS	10
I. RÉSZ: A munka és magánélet közötti egyensúly munkapszichológiai kérdései	12
1. Miért foglalkozunk a munka-magánélet egyensúly kérdésével?.....	12
2. Munka és magánélet egyensúlyát befolyásoló tényezők	13
3. Életciklusok a család életében	14
4. Munka és magánélet egyensúlyát magyarázó elméletek	17
5. A munka-magánélet egyensúly és a jóllét	20
6. Mit vár el a munkaerőpiac?	21
7. A nők és az új típusú női szerep	23
8. A munka és a család összeegyeztetésének nehézségeiből fakadó problémák	24
9. Jó megoldások a munka-magánélet egyensúly biztosításához	29
II. RÉSZ: A gyermeknevelés, gyermekvállalás munkajogi környezete	36
1. A várandós munkavállaló	36
2. A kisgyermekes szülő (0-3 éves korig)	40
3. A gyermeket nevelő szülő (3-16 éves korig)	48
4. A felnőtté váló gyermeket nevelő szülő (17 éves kortól).....	49
III. RÉSZ: Az atipikus munkaviszonyok és a gyermeket nevelők foglalkoztatása	54
1. Az atipikus munkaviszonyokról általában	54
2. A határozott idejű munkaviszony	56
3. Az egyszerűsített foglalkoztatás.....	58
4. A részmunkaidős munkaviszony	59
5. A kötetlen (rugalmas) munkarend	61
6. Munkavégzés behívás alapján	63
7. A munkakör megosztása	64
8. A távmunkavégzés	65
9. A bedolgozói munkaviszony	67
10. A vezető állású munkavállaló munkaviszonya	68
11. A munkaerő-kölcsönzés.....	69
12. Több munkáltató által létesített munkaviszony.....	76

IV. RÉSZ: SZEMÉLYES INTERJÚK	78
1. Az adatok gyűjtéséhez használt módszerek.....	78
2. A munkáltatói interjúk	78
3. Interjúk civil szervezetekkel.....	86
4. A munkavállalókkal, vállalkozókkal készített interjúk tapasztalatai	90
5. Az interjúk tapasztalatok összefoglalása	96
V. RÉSZ: AZ ONLINE KÉRDŐÍV ÉS ADATAINAK ELEMZÉSE	97
1. Az online kérdőív kidolgozása.....	97
2. Az online kérdőív eredményei alapján készített leíró elemzések.....	98
3. Hipotézisek vizsgálata	102
3.1. A nők inkább problémának érzik a munka és a magánélet összehangolását, mint a férfiak.	102
3.2. Minél fiatalabb a munkavállaló gyermeke, annál inkább problémának érzi a munka és a magánélet összehangolását. A legérzékenyebbek a 3 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók.	104
3.3. Minél több gyermeke van a munkavállalónak, annál inkább problémának érzi a munka és a magánélet összehangolását.	106
3.4. A gyermekvállalás előtt állók kevésbé érzékenyek a munka és a magánélet összehangolásának problémáira.	108
3.5. Az egyedülálló szülők inkább érzik problémának a munka és a gyermeknevelés összehangolását, mint akik más nagykorú személlyel együtt nevelik a gyermeket.....	109
3.6. A szellemi munkakörben dolgozóknak kevésbé probléma a munka és a gyermeknevelés (-vállalás) összehangolása.....	111
3.7. Munkajog által közvetlenül érintett területek mellett az állásbiztonság és a bérszint is problémát okoz a munka és a gyermeknevelés (-vállalás) összehangolása tekintetében.....	113
3.8. Aki atipikus munkaviszonyban áll, kisebb a gyermekvállalási kedve (kevesebb gyermeke van, illetve kisebb arányban tervez gyermeket).	114
3.9. A határozott idejű munkaviszony alacsonyabb állásbiztonsággal és gyermekvállalási kedvvel jár.....	120
3.10. A munkaerő-kölcsönzés nem kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.....	124
3.11. A részmunkaidő kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.....	126
3.12. A kötetlen munkarend kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.....	130
3.13. A távmunka kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.....	134
3.14. A családi körülményekre a munkáltatók már az állásinterjúján rákérdeznek.	136
3.15. A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából az is problémát okoz, hogy a munkavállalók járatlanok jogaikban, illetve a felek nem ismerik a rugalmas munkaszervezési lehetőségeket.....	138
4. Az online kérdőív eredményeinek összegzése	140
ÖSSZEGZÉS.....	141
IRODALOMJEGYZÉK.....	143
I. MELLÉKLET: A gyermeket nevelő munkavállalót védő szabályok rendszere az Mt.-ben	147
II. MELLÉKLET: Az online kérdőív	148

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

1992. évi Mt.	A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
Ebktv.	Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
Ebt.	A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
Efotv.	Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény
Flt.	A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
KSH	Központi Statisztikai Hivatal
Met.	A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény
Mt.	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
START tv.	A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény
Tbj.	A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény
Tny.	A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

1. Kutatásunkban a munka világára sajátos nézőpontból, a mellette, vele kölcsönhatásban létező magánéletből tekintünk. Célunk annak vizsgálata, mit tehet a munkajogi szabályozás azért, hogy e két szféra viszonya harmonikus legyen a dolgozó egyén számára. A kérdés azért aktuális, mert a klasszikus munkajogi és társadalombiztosítási szabályozás által alapul vett a „munkavállaló” képe jelentősen megváltozott. Míg a korábbi modell a kenyérkereső férfire épült, akinek bére a felesége és gyermekei tisztas megélhetését is garantálja, napjainkban legalább „másfél” kenyérkereső tartja el a családot, a férfi mellett a nőnek is munkát kell vállalnia. A két dolgozó szülőre épülő családmódel olyan új munkajogi szabályozást igényel, amely elősegíti a munka és a családi élet összeegyeztetését, például új, atipikus munkaviszonyok megteremtésével.

A munka-magánélet egyensúly fogalma fedi le azt az egyensúlyozási mechanizmust, amit az egyén azért gyakorol, hogy a munkája és a magánélete a megfelelő arányban kapjon teret életében. Ezen egyensúly megteremtésével kapcsolatos problémák a XX. század hozadékait, magyarázatukra pedig számos, egymásra is építő elmélet született.

2. A munka-magánélet egyensúly kérdéséhez hozzátartozik az az alapvető emberi szükséglet, hogy a gyermeket nevelő felnőttnek igénye van arra, hogy a munkában is és a magánéletben is hozni tudja azt a színvonalat, amit ő ideálisnak tart. Az alapvető – anyagi – szükségleteken túl tény, hogy a gyermeket nevelő felnőtt is szeretheti a munkáját, és kifejezett igénye fogalmazódhat meg arra vonatkozóan, hogy munkahelyi feladatait össze tudja egyeztetni a vele szemben támasztott magánéleti elvárásokkal. Egyénenként változó, hogy mi az ideális. A dolgozó felnőtt személyiségétől, anyagi lehetőségeitől és környezetétől is függ, milyen foglalkoztatási formát preferál.

3. Az egyensúly megteremtésének lehetőségei mások és mások a különböző élethelyzetekben. A családi életciklusokkal együtt járó változás és az ahhoz való alkalmazkodás nehézsége miatt az egyes életciklus-váltásokat jellemzően normatív krízis kísérheti. A normatív krízisek minden családban megjelennek, a normális fejlődési folyamat részét képezik, és egy-egy életciklus-váltásnál jellegzetes feszültséget generálnak. A változást generáló tényezők részben belülről, a családi rendszerből, részben pedig a külső tényezőkből fakadnak. Ez utóbbi külső tényezők közé sorolható a munkával kapcsolatos feszültség is. Ennek megfelelően a családot alapító, gyermeket nevelő munkavállalókat védő munkajogi szabályokat a különböző élethelyzetek alapján célszerű megközelíteni.

4. A munkavállaló családi kötelezettségeire tekintettel kialakított védelmi szabályok történetileg első és máig egyik legfontosabb, nemzetközi egyezmények által is érintett eleme a várandós nő védelme. A hatályos magyar jogban a várandós nőt megillető védelem rendszere az alábbi főbb elemekből épül fel. (1) Ha a nő a terhesség alatt dolgozik, úgy ez csak az egészségi állapotának megfelelő munkakörben történhet. (2) Másrészt, az Mt. a várandóssághoz kapcsolódóan több jogcímen is biztosít munkavégzés alóli mentesülést. (3) Emellett a várandós nő szociális helyzetét biztosító, létfontosságú szabály a felmondási tilalom: akár dolgozik a gyermeket váró munkavállaló, akár nem, a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg munkaviszonyát.

5. A kisgyermekes (0-3 éves kor) szülők számára komoly kihívás a munka és a család összeegyeztetése. A magyar szabályozás sajátossága, hogy ezt alapvetően rendkívül hosszú időtartamú és számos jogcímen igénybe vehető távollétek biztosításával kívánja elősegíteni. Az OECD országok között kiugróan tartós távollétek biztosító magyar munkajog azonban inkább kritikákat vált ki, mint elismerést. A gyermekgondozás céljából történő eltávolodás a munkaerő-piacról ugyanis egy ponton túl kontra-produktív válik, és több kárt okoz az egyre nehezebb visszatéréssel, mint amennyi előnyt biztosít a szoros szülő-gyermek kapcsolat biztosításával. Inkább azokat a szabályokat tekintjük előre mutatóknak, amelyek a munka és a gyermeknevelés

közötti választás helyett köztes megoldásokat biztosítanak. Ide sorolható a kisgyermekes szülő részmunkaidős foglalkoztatása, vagy a gyermekekre tekintettel járó pótszabadságok rendszere.

6. A gyermek hároméves kora után a munka vagy gyermeknevelés dilemma már kevésbé élesen – nem egymást kizáróan – merül fel. Erre tekintettel a szabályozásból eltűnnek az alanyi jogon távollétet biztosító szabályok, illetve ezek csak kivételesen indokolt esetekre korlátozódnak. A 17. életév betöltése után a gyermekre tekintettel a munkavállalónak már nem jár speciális védelem vagy kedvezmény. Fontosak azonban olyan alapelvek, illetve általános szabályok, amelyek gyakran merülhetnek fel a munkavállaló szülői kötelezettségeire tekintettel. Ezek a gyermek életkorától függetlenül, mindig alkalmazandóak, például az egyenlő bánásmód követelménye, vagy a méltányosság elve.

7. Az új, atipikus munkavégzési formák gyakran merülnek fel a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésének lehetséges eszközeiként is. Miközben valóban lehet ilyen szerepe egyes atipikus munkaviszonyoknak, hangsúlyoznunk kell, hogy az atipikus foglalkoztatás terjedése döntően munkáltatói érdekek vezérelte tendencia. A gyermeket nevelő munkavállalók érdekei ehhez képest másodlagosan, abban a sajátos összefüggésben merülnek fel, miszerint a gyengébb munkajogi védeltséget jelentő atipikus munkaviszonyokban olyan, nehezen foglalkoztatható munkavállalók is el tudnak helyezkedni, akik a hagyományos keretek között nem találnak munkát. Ilyen értelemben a munkavállaló „lemond” bizonyos munkajogi garanciákról, cserébe azért, hogy megjelenhessen a munkaerő-piacra, illetve oda visszatérhessen. Emellett nem minden munkavállaló számára megfelelő a tartós, teljes munkaidőre létesülő klasszikus munkaviszony, amely alapján a munkáltató székhelyén kell dolgozni. Ide tartozhatnak a gyermeket nevelők is. Egyes atipikus munkaviszonyok kifejezetten a munkavállalók igényeit szolgálhatják. Az atipikus munkaviszonyok rugalmasságáról beszélni tehát annyiban kétértelmű, hogy a rugalmasság iránti igény a munkavállaló – például egy kisgyermekes szülő – oldalán is jelentkezhet.

8. Kutatásokhoz az empirikus adatokat részben félig strukturált személyes interjúk, részben kérdőíves adatok feldolgozásával gyűjtöttük. A személyes interjúkba több célcsoportot vontunk be, leginkább olyanokat, akik valami miatt kifejezetten érintettek a munka-magánélet egyensúly biztosításában. Ez azért volt fontos, mert az interjúk tapasztalatokat vettük alapul a kérdőív összeállításához. Az interjúk alapján tártuk fel azokat a területeket, amelyek a válaszadók visszajelzése alapján kifejezetten relevánsnak tekinthetők a munka-magánélet egyensúly megteremtése, és megteremtésének nehézségei kapcsán.

Az interjúkon részt vett hét olyan munkáltató szervezet képviselője, akik indultak és nyertek a 2011-es, már megújított tartalommal meghirdetett Családbarát Munkahelyek Pályázaton. Megkérdeztük továbbá három olyan civil szervezet képviselőjét is, amely szervezetek tevékenységében és célkitűzéseiben központi téma a munka-magánélet egyensúly biztosításának kérdésköre és problematikája. Részt vett továbbá az interjúkon négy munkavállalóként vagy vállalkozóként tevékenykedő fiatal nő, akik számára a munka-magánélet egyensúly kérdése központi témává vált, miután gyermeket vállaltak.

Az interjúk adatfelvétel általános tapasztalata, hogy a megkérdezettek relevánsnak tartják az interjúk keretei között elemzett munka-magánélet egyensúly kérdéskört. Valamennyien meghatározónak érzik azt az eseményt, amikor az első gyermek megérkezik a családba, ez ugyanis jelentős mértékben átalakítja az addig megszokott rendszert. Általános véleménynek tekinthető az is, hogy a munka-magánélet kérdését a nők a többnyire még ma is élő hagyományos szerepfelosztás maradványai miatt nehezebben tudják megoldani, illetve a megoldáshoz mindenképpen szükség van a család és a munkáltató megfelelő hozzáállására, támogatására, és nem kevésbé a munkavállaló és a munkáltató együttműködésére.

9. A személyes interjúk tapasztalatai alapján dolgoztunk ki egy kérdőívet, amelyet on-line felületen keresztül összesen 779 fő töltött ki. A demográfiai és általános jellegű független változók után a kérdőív különböző munkafeltételekkel kapcsolatos állításokat fogalmazott meg, például a munkaidővel vagy a munkába járással összefüggésben. E tételeket a kitöltők egy hatfokú Likert-skálán minősítették attól függően, mennyire érzik magukra jellemzőnek az adott állítást. Az 1-es érték jelölte, ha a kitöltő egyáltalán nem érzi magára jellemzőnek az adott állítást, a 6-os érték pedig azt jelölte, ha az illető teljes mértékben jellemzőnek érezte magára az adott állítást. A kérdőív végén két feleletválasztós kérdés szerepelt. Az elsónél arra voltunk kíváncsiak, a válaszadó tapasztalatai szerint a munkáltatók rákérdeznék-e a jelölt családi állapotára. A második azt vizsgálta, a kitöltő szerint a gyakorlatban mely rugalmas munkaszervezési megoldásokat alkalmazzák leginkább.

10. A kérdőíves felmérés eredményei hipotéziseink többségét visszaigazolták, és számos esetben szolgáltak továbbgondolásra érdemes adatokkal. Figyelmet érdemel, hogy a válaszadók a hatfokú skálán értékelendő kérdések kapcsán általánosságban inkább alacsonyabb értékeket jelöltek meg. Az összes válasz átlagos értéke 3,01 volt, a 3,5-ös matematikai átlaghoz képest. Az egyes kérdésekre adott válaszok átlagos értékei közötti különbségek azonban – különösen a minta egyes csoportjaira vizsgálva – fontos különbségeket is mutattak.

Első hipotézisünk a munka-magánélet összeegyeztetésének problémájában a nők nagyobb érintettségére vonatkozott, amelyet számos részeredményben visszaigazoltunk látunk. Megállapítható, hogy a családi feladatokkal kapcsolatos nemi sztereotípiák a problémakör egyik legfontosabb összetevője

Miközben adataink igazolták, hogy a szellemi munkakörben általában könnyebb a munka-magánélet összeegyeztetése, illetve a probléma intenzitása a gyermekek életkorának növekedésével arányosan csökken, nem találtunk ilyen összefüggést a gyermekek száma alapján. Úgy tűnik, a legnagyobb kihívás az első gyermek születése utáni időszak, ám a munkával való egyensúly kevésbé élesen merül fel a második és a következő gyermekek után. A gyermeket tervezők és a már kisgyermeket nevelők között tapasztalt eltérés arra utal, a kedvező arány megtalálása az előbbi csoportnak nehezebb, ami a gyermek születése után igénybe vehető távolléteknek és egyéb garanciáknak lehet köszönhető.

Az adatokat a munkaviszony típusa figyelembevételével elemezve a részmunkaidő, a távmunka és a kötetlen munkarend előnyei szembetűnőek. Az általunk legfeljebb jobb hiányában javasolhatónak minősített atipikus formák, így a munkaerő-kölcsönzés és a határozott idejű munkaviszony viszont összességében közel sem adott olyan rossz értékeket, mint vártuk. Tendenciaszerű eltéréseket csak egy-egy, bár az adott foglalkoztatási forma kapcsán igen jelentős szempont esetén kaptunk, például a kölcsönzettek rosszabb bérezése, vagy a határozott időre szerződött munkavállalók kisebb állásbiztonsága kapcsán.

A munkajog által közvetlenül befolyásolt munkafeltételek mellett szoros összefüggést találtunk a gyermeknevelés, gyermekvállalás és a munka összeegyeztetése, illetve a bérszint és az állásbiztonság között. Várakozásaikkal szemben azonban válaszadóink a jogismeret, illetve tájékozottság hiányát nem értékelték a probléma szempontjából releváns kérdésnek. A kérdőív egyéb kérdései mégis rávilágítottak, hogy válaszadóink ezt az értékelést nem kifogástalan jogi tájékozottság mellett adták.

11. Összességében megállapíthatjuk, hogy a gyermeknevelő munkavállaló képe nagyon mélyen beépült sztereotípiák által meghatározott. Általánosnak tekinthető nézet, hogy a gyermekekkel összefüggő feladatok elsősorban a nőt terhelik, így döntően a női munkavállalók kapcsán merül fel problémaként a munka és a magánélet összeegyeztetése. Az erre utaló irodalmi adatokat megerősítették a személyes interjúink, ahol lényegében minden érintett fél – munkáltatók, civil szervezetek és munkavállalók – hasonló tapasztalatokról számoltak be.

Ennek a sztereotípiának a lebontása természetesen csak hosszabb idő alatt képzelhető el. Mindazonáltal kimondottan károsnak tartjuk, hogy ezt a nézetet a hatályos magyar munkajog is megerősíti. Több esetben talákoztunk olyan szabályokkal, ahol a két szülő közül a nő részesül erősebb védelemben, ezzel éppen azokat a családokat hozva kedvezőtlenebb helyzetbe, amelyek törekednének a „két kereső – két gondozó” modell megvalósítására. Nyilvánvalóan nem segíti a nem-semleges szülő képeinek megvalósítását, ha a törvény maga is azt részesíti előnyben, ha az anya marad otthon a gyermekek mellett és az apa dolgozik.

12. A munka-magánélet összeegyeztetése kapcsán alapvető, hogy annak sikere több szereplő közös felelőssége. Kutatásunkban elsősorban azt vizsgáltuk, mit tehet a munkáltató ennek érdekében, a rugalmas munkaszervezési megoldások alkalmazásától az atipikus foglalkoztatásig. Ám legalább ennyire fontos tényező a munkavállaló maga. Nyilvánvaló például a gyermekgondozási célú távollétek utáni visszatérésnél, hogy a hatékony átmenetért munkavállaló is sokat tehet, különösen a munkáltatóval való rendszeres kapcsolattartással, együttműködéssel. Kutatásunk témáján már túlnyúló, de dolgozatunkban is lépten-nyomon felbukkanó kérdés, hogy a munkaviszony alanyain kívül a munka-magánélet összeegyeztetéséért az állami ellátórendszerek is sokat tehetnek. És itt elsősorban nem pénzbeli ellátásokra, hanem a természetbeni szolgáltatások, különösen a gyermekek felügyeletét megoldó intézmények hatékony és szakszerű kialakítására gondolunk.

13. Kutatásunk során kiemelt figyelmet szenteltünk az atipikus munkaviszonyoknak, mint a gyermeket nevelő munkavállalók foglalkoztatása szempontjából mindkét fél számára előnyöket biztosító lehetséges megoldásoknak. Tapasztalatainkat összegezve, az atipikus foglalkoztatás árnyaltabb megközelítését javasoljuk. Az otthoni munkavégzés, a részmunkaidő, vagy a kötetlen munkarend kézenfekvő előnyei is csak akkor érvényesülhetnek a gyakorlatban, ha a munkavállaló személye és az ellátandó feladat ezt lehetővé teszi. A munkaviszony szabályai egyetlen atipikus formában sem alakíthatóak úgy, hogy az csodaszer legyen minden gyermeket nevelő foglalkoztatási problémáira. A probléma tehát egyedül jogalkotással nem oldható meg. Másfelől, a legtöbb atipikus munkaviszony legfeljebb csak kedvezőbb lehetőség hiányában juthat jelentőséghez a vizsgált munkavállalói kör kapcsán, mint például a hazai gyakorlatban számos visszaélés mellett alkalmazott határozott idejű munkaviszony. A személyes interjúkban és az online adatfelvétel során is találtunk már utalást az új atipikus formák, így a behívásos munkavégzés, vagy a munkakör megosztás alkalmazására, ám megítélésünk szerint a nagyobb elterjedtséghez biztosabb, egyértelmű jogi szabályozásra lenne szükség.

BEVEZETÉS

A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni [Mt. 42. § (2) bek.]. A 2012. július 1-je óta hatályos új magyar munka törvénykönyve így fogalmazza meg a felek munkaviszonyból eredő legfontosabb kötelezettségeit. A szabály egyszerű elvi deklarációnak is tekinthető, ám benne rejlik a munkaviszonyt meghatározó komplex érdek- és érték-konfliktusok egész rendszere.

Hogy erre rálássunk, nem kell mást tennünk, mint behelyettesítenünk a „munkavállaló” általános fogalmába egy konkrét személyt. Hogyan alakulnak a felek kötelezettségei, ha a munkavállaló váradós, három gyermeket nevel, esetleg egyedülálló szülő, vagy egyik gyermeke fogyatékos? Mire terjedhet ki a munkáltató irányítási joga ezekben az esetekben, kell-e – lehet-e – foglalkoztatni a munkavállalót, ha szülői kötelezettségei adott esetben elsőbbséget követelnek? Hogyan járunk el a bérfizetésnél, ha a munkavállaló családi okból marad távol a munkavégzésnél?

Kutatásunkban a munka világára sajátos nézőpontból, a mellette, vele kölcsönhatásban létező magánéletből tekintünk, illetve azt a kérdést tesszük fel, mi történik, ha a munkavállaló szülő. Célunk annak vizsgálata, mit tehet a munkajogi szabályozás azért, hogy e két szféra viszonya harmonikus legyen a dolgozó egyén számára.

A kérdés azért aktuális, mert a klasszikus munkajogi és társadalombiztosítási szabályozás által alapul vett a „munkavállaló” képe jelentősen megváltozott. Míg a korábbi modell a kenyérkereső férfire épült, akinek bére a felesége és gyermekei tisztos megélhetését is garantálja, napjainkban legalább „másfél” kenyérkereső tartja el a családot, a férfi mellett a nőnek is munkát kell vállalnia. A két dolgozó szülőre épülő családmódel olyan új munkajogi szabályokat igényel, amely elősegíti a munka és a családi élet összeegyeztetését. A nők munkavállalásának elterjedését jelző garanciák a szülési és szülői szabadság, a szülés után a munkahelyre való visszatérés biztosítása, vagy a gyermekek után járó szabadságok. Különös jelentősége van e körben az atipikus munkaviszonyok terjedésének, bár kérdéses, hogy az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-piacra vezető utat, vagy a kedvezőtlen munkakörülmények akár évekre történő konzerválását jelentik-e.

A munka-magánélet egyensúly kérdéséhez hozzátartozik az az alapvető emberi szükséglet, hogy a gyermeket nevelő felnőttnek igénye van arra, hogy a munkában is és a magánéletben is hozni tudja azt a színvonalat, amit ő ideálisnak tart. Az alapvető – anyagi – szükségleteken túl tény, hogy a gyermeket nevelő felnőtt is szeretheti a munkáját, és kifejezett igénye fogalmazódhat meg arra vonatkozóan, hogy munkahelyi feladatait össze tudja egyeztetni a vele szemben támasztott magánéleti elvárásokkal. Egyénenként változó, hogy mi az ideális. A dolgozó felnőtt személyiségétől, anyagi lehetőségeitől és környezetétől is függ, milyen foglalkoztatási formát preferál, de a különböző atipikus foglalkoztatási formák alkalmasak lehetnek a munka-magánélet összeegyeztetésének nehézségéből fakadó problémák áthidalására.

A mai magyar társadalmi-gazdasági környezetben egymással párhuzamosan jelennek meg a családalapításhoz és gyermekvállaláshoz, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó társadalmi igények. Alapvető fontosságú kérdés a minél szélesebb körben megvalósuló munkavégzés – a munka alapú társadalom –, valamint a családalapítás, a gyermekvállalás elősegítése, ezzel a népesség csökkenésének megállítása. A két elérni kívánt cél azonban sok esetben – látszólag – egymásnak ellentmondó lépéseket követelhet a munkajogi jogalkotás terén is. A terület folyamatos alakulását jól jellemzi a kutatásunk lezárásakor megjelent új demográfiai koncepció, amely – a gyermekvállalást elősegítendő – drasztikus mértékben növelné meg a kapcsolódó pénzbeli állami ellátások összegét.

Tanulmányunkban azt vizsgáljuk, hogyan segítheti a munkajogi szabályozás a gyermekvállalást, illetve a gyermeknevelést. Az elemzés a munka és magánélet összeegyeztetésének munkapszichológiai aspektusaival indul (I. Rész), majd azt tekintjük át, az elemzett élethelyzetekre milyen munkajogi előírások vonatkoznak (II. Rész). Külön tematikus egységet szentelünk annak, mennyiben segítheti elő a munka-család jellegű konfliktusok rendezését az atipikus foglalkoztatás (III. Rész).

Az elméleti áttekintés után empirikus vizsgálatunk eredményeit összegezzük. Elsőként, félig strukturált személyes interjúkat végeztünk a témában érdekelt civil szervezetekkel, munkáltatókkal és munkavállalókkal (IV. Rész). Az itt feltárt fő problémák, illetve lehetséges megoldások tapasztalatai alapján elkészítettünk egy online kérdőívet, amelyet közel 800 válaszadó töltött ki. Ennek eredményeit 15 hipotézis alapján értékeltük (V. Rész). Következtetéseinket ezek tanulságai alapján fogalmaztuk meg.

I. RÉSZ: A munka és magánélet közötti egyensúly munkapszichológiai kérdései

1. Miért foglalkozunk a munka-magánélet egyensúly kérdésével?

A munka-magánélet egyensúly fogalma fedi le azt az egyensúlyozási mechanizmust, amit az egyén azért gyakorol, hogy a munkája és a magánélete a megfelelő arányban kapjon teret életében. Sokáig nem volt kérdés, milyen hatást is gyakorol a munka a magánéletre vagy fordítva, nem volt ez releváns téma. Magát a fogalmat az 1970-es években használták először a munka és a magánélet kettősségének szemléltetésére, de a munka és a szabadidős/magánéleti tevékenységek összeegyeztetésének kérdése igazán az 1800-as években vált mind a közélet, mind a kutatások fontos témájává.¹

Hill és mtsai (2001) szerint a munka-magánélet egyensúly annak mértéke, hogy az egyén mennyire képes adott időben egyensúlyba hozni úgy a munkához, mind a magánülethez kapcsolódó kööttségeket. Az angol Work Foundation² meghatározása szerint a munka-magánélet egyensúly azokat az embereket írja le, akiknek beleszólási lehetőségük van abba, hogy szerveződjön életük a munka és a magánélet egyensúlyát tekintve. A gondolatmenet szerint az egyensúly akkor valósul meg, amikor az egyén joga a teljes élethez megvalósul mind a munkájában, mind a magánéletében, és ez hasznos egyéni, szervezeti és társadalmi szinten is.

Tény az, hogy a munka-magánélet egyensúly megteremtésével kapcsolatos problémák a XX. század hozadékait. Ekkorra vált az nyilvánvalóvá, hogy a munka milyen nagy hatással van magánéletünkre (vagy fordítva), illetve, hogy e két terület kölcsönös egymásra hatása mekkora jelentőséggel bír mind az egyén mind a munkáltató szervezetek mindennapjaira.³ A munka és a magánélet összehangolásának kérdése egyre nagyobb teret kap mind kutatási, mind gyakorlati aspektusból. A klasszikus családmmodell szerint a fő kenyérkereső az apa, aki keres annyit, hogy a család megélhetéséről gondoskodni tudjon. E modell szerint a nő nem dolgozik, az ő feladata a családi élet, az otthon, a háztartás menedzselése. A XX. század végére azonban nyilvánvalóvá vált, hogy ez a klasszikus családmmodell bizony nem tartható, egyrészt azért, mert a férfi fizetéséből nem feltétlenül tud megélni a család, másrészt azért sem, mert a klasszikus családmmodell erőteljesen felborult, egyre több az egyszülős háztartás. Ráadásul a nők önmegvalósítási törekvéseivel együtt jár, hogy ők is szeretnének dolgozni és kibontakozni nemcsak a háztartási feladatokban, hanem a munka világában is. A mai családmmodell tehát sokkal inkább két dolgozó szülőre épül, azaz a nő is dolgozik, legalább részmunkaidőben. Azáltal, hogy a nők életében a munka nagyobb teret kapott, a családi élet menedzselésének nagyobb része viszont továbbra is az ő vállukat nyomja, a munka-magánélet egyensúly szubjektív érzete a nők esetében rosszabb arányokat mutat. Azzal együtt is, hogy a változásokkal párhuzamosan egyre több férfi vállal nagyobb szerepet a háztartásban, a gyermekek gondozásában.

A munka-magánélet egyensúly kérdéséhez hozzátartozik az az alapvető emberi szükséglet, hogy a gyermeket nevelő felnőttnek igénye van arra, hogy a munkában is és a magánéletben is hozni tudja azt a színvonalat, amit ő ideálisnak tart. Az alapvető – anyagi – szükségleteken túl tény, hogy a gyermeket nevelő felnőtt is szeretheti a munkáját, és kifejezett igénye fogalmazódhat meg arra vonatkozóan, hogy munkahelyi feladatait össze tudja egyeztetni a vele szemben támasztott magánéleti elvárásokkal. Egyénenként változó, hogy mi az ideális, de az egyensúly a legritkább esetben jelent 50% munkát és 50% magánéletet. Az esetek többségében a mérleg billen, valamit dönteni kell. A dolgozó felnőtt személyiségétől, anyagi lehetőségeitől és környezetétől is függ, mit dönt. A lényeg az lenne, hogy ő maga optimálisnak érezze azt az arányt, ahogyan a munka és a magánélet teret kap életében.

¹ Krassner és mtsai 1963

² <http://www.theworkfoundation.com>

³ Zedeck 1992

A kiegyensúlyozott, igényei szerint kiteljesedni tudó munkavállalóval a család is és a munkáltató is jobban jár. Ez az egyensúly azonban csak akkor valósítható meg, ha az életszerepek ily módon történő összehangolására mindkét fél (a család is és a munkáltató is) nyitott. Super⁴ nyomán biztosan tudjuk, hogy a különböző életszerepek funkciója nem az, hogy egymást kizáró jelleggel legyenek jelen az ember életében, hiszen a harmonikus életvitel sajátossága, hogy életszerepeink párhuzamosan futnak, és az egyénnek valamennyi életszerepében lehetősége nyílik kiteljesedni. Az embernek élete során különböző életszerepekben kell helyt állnia. Ilyen életszerep az, hogy dolgozók (vezetők vagy beosztottak), társak, tanulók, barátok, stb. vagyunk. Az ember akkor érzi magát jól, ha ezen életszerepek mindegyike érvényesülni tud életében, olyan mértékben, ami számára ideális. Napjaink rohanó világában azonban nem ritka, hogy ez az egyensúly felborul, és bizonyos szerepek túl nagy hangsúlyt kapnak, más szerepek háttérbe szorulnak. Márpedig az egyensúly felborulása testi és lelki nehézségekhez vezet. Ezek a nehézségek pedig előbb-utóbb tüneteket produkálnak. A munkamániák vagy kiegészítő jellegzetes tünetegyüttesek, amelyek egyfajta jelzései a munka-magánélet egyensúly felborulásának. Komoly szervezést igényel, ha a család valamelyik tagja hazahordja a munkát, mert vagy olyan mennyiségű feladata van, amit nem tud munkaidőben elvégezni, vagy olyan keveset keres főállású munkaviszonyában, hogy kénytelen különmunkát is vállalni, amit akkor tud elvégezni, amikor más a szabadidejét tölti: esténként vagy hétvégén. Ha az egyik fél hazaviszi a munkát, az nem jelenti azt, hogy a másik fél magánéletének területét az nem érinti, sőt: ha az egyik fél rendszeresen többletmunkát végez otthon, az meghatározza a család többi tagjának életritmusát is. A kiszámíthatatlanul begyűrűző munkafeladatok könnyen okozhatják a családi élet harmóniájának felborulását, hiszen ha az egyén a pihenésre és a családi életre szánható időben dolgozik, azt magánéleti szerepei sínylik meg.

2. Munka és magánélet egyensúlyát befolyásoló tényezők

A munka és a magánélet egyensúlyára számtalan tényező hatással lehet, a legtöbb kutatás a stressztényezők és a munkahelyi feltételek sajátosságait vette alapul. Karasek és Theorell (1990) szerint a munka fölötti kontroll elsősorban az egészségre (mint a magánélet egyik alapvető tényezőjére) van befolyással, éppúgy, mint a munkahelyi stressz jellemzői általában.

A munka rugalmassága vagy a munkaidő mértéke is kulcsfontosságú a munka és magánélet közötti egyensúly alakulása szempontjából.⁵ Legyen szó akár női, akár férfi vizsgálati mintáról, ha magasabb a munkaórák száma, alacsonyabb a munka-magánélet egyensúly szubjektív érzete. A leterheltség (amit jellemzően a munkaórák magas számával azonosítanak) miatt más tevékenységekre kevesebb energia és idő jut, így csökken e leterheltség révén a szubjektív jóllét érzete és nő a stressz okozta megbetegedések száma.⁶

A munkaórák száma mellett meghatározó a munkaidő-beosztás jellege is. A tipikus foglalkoztatásra jellemző időbeosztás leginkább azért problémás a családi életre nézve, mert kis rugalmasságra ad lehetőséget, valamint a munka túl nagy teret kap, aminek következtében nem jut elég idő a családra és a magánéleti kötelezettségekre.⁷

Az atipikus foglalkoztatás sok esetben megoldást jelent, de nem mindig. Nem feltétlenül megoldás ugyanis az, ha például az anya az apától eltérő munkarendben, rugalmasan ugyan, de például rendszeresen éjszaka vagy hétvégén dolgozik. Mert hiába megoldás ez a hétköznapi menedzselése szempontjából (gyerekek szállítása óvodába, iskolába) ez a fajta családi rendszer, ennek összességében mégis a családi élet látja kárát, hiszen az éjszaka és hétvégén dolgozó anya (aki a hétköznapokon a gyermekek mindennapjait kell menedzselni), fáradt és türelmetlen, így

⁴ Super 1980

⁵ Fagan és Waltherly 2011

⁶ Gambles és mtsai 2006

⁷ Zedeck és Moivre 1990

kimarad a családi életből. Egy rugalmas foglalkoztatás vagy egy távmunkás megoldás csak abban az esetben válik valódi megoldássá, ha mellette a magánélet normál menete biztosítható és a családtagok különféle tevékenységekre fordított idői összehangolhatók úgy, hogy legyen idejük egymásra.⁸

A munka és munkahely jellemző sajátosságai mellett meghatározó az is, mi jellemzi a családot. A család egyének olyan csoportja, akik között biológiai kapcsolat van, vagy házasságban élnek, vagy valamilyen társadalmi szokás, vagy örökbefogadás által egy közösséget alkotnak.⁹ A család szerkezetére vonatkozó normák és a családdal kapcsolatos felfogás az utóbbi évtizedekben igen sokat változott. Jelentősen átminősült a férfi és a nő szerepe, többféle családtípus elfogadottá vált.¹⁰ Megkülönböztethetjük (a) a nukleáris családot (két generáció él együtt, szülők a gyermekükkel); (b) a kiterjesztett családot (egy nukleáris család tagjain kívül más rokonok pl. nagyszülők); (c) a több családmagból álló háztartást (amikor több családmag él együtt, legtöbbször szülők és házas gyermekük a családjával); (d) a törzscsalád-háztartást (szülők egyetlen házas gyermekükkel); (e) az egyszülős családot és a (f) homoszexuális szülők együttélését gyermekekkel.

A családi szerkezet és a családi életciklus függvényében a családi élet más-más elvárásokat támaszt az egyénnel szemben, ennek megfelelően a családi élet menete is állandóan változik.¹¹

3. Életciklusok a család életében

A család mint rendszer mind a belső, mind a külső hatások ellenére mutat egyfajta állandóságot. Ez lehetővé teszi, hogy egy-egy újszerű szituáció felmerülése esetén ne kelljen újra és újra ismételtten egyeztetni a szabályokat vagy a kereteket. A család minden tagja tudja, melyek a működés alapvető keretei, kitől mi várható el. Ez ad lehetőséget a rendszer működésének kiszámíthatóságára. Ugyanakkor az is fontos, hogy a családi rendszer működése ne merevedjen be, hanem tudjon reagálni az időről időre felmerülő változásokra.

A rendszerszemlélet alapján a család működésére az egyensúlyra törekvés jellemző, vannak azonban olyan fordulópontot jelentő események, amelyek hatására az addig egyensúlyban működő család kibillen, krízishelyzetbe kerül¹². A családra ható stressztényezőket alapvetően két csoportba sorolhatjuk: megkülönböztetjük a vertikális és a horizontális stresszorokat. A vertikális stresszorok azok a terhelést jelentő családi tényezők, amelyeket a család generációkon át „hordoz” magával. Ilyenek a családra jellemző működési minták, az attitűdök, az értékek, a tabuk vagy a hiedelmek. Ezek olyan terhek, melyek sokszor nem is tudatosulnak, mégis hordozza ezeket magával a család. A horizontális stresszhatások sokkal nyíltabbak, sokkal inkább tudatosulnak, könnyebb róluk beszélni is. Ide soroljuk a normatív és a paranormatív kríziseket. A normatív krízisek minden családban megjelennek, mert a normális fejlődési folyamat részét képezik, és egy-egy életciklus-váltásnál jellegzetes feszültséget generálnak. A paranormatív krízisek kevésbé bejósolhatóak, ezért nehezebb rájuk készülni is, és sokkal inkább érhetik sokként a családot. Paranormatív krízis például egy váratlan haláleset, egy sérült gyermek születése vagy egy krónikus betegség, amelyekkel a család kénytelen szembenézni, de nem tekinthetők a normál életvitel részének.

A családi életciklusok lényegében a család fejlődését kísérik nyomon, és az együtt járó változás és az ahhoz való alkalmazkodás nehézsége miatt az egyes életciklus-váltásokat jellemzően normatív krízis kísérheti. A változást generáló tényezők részben belülről, a családi rendszerből, részben pedig a külső tényezőkből fakadnak. Belső tényező mindaz, ami a család belső

⁸ Tausig, Fenwick 2001

⁹ Burke és Greenglass 1987

¹⁰ Bodonyi és mtsai. 2006

¹¹ Bíró és Komlósi 1990

¹² Carter és McGoldrick 1989

fejlődéséből, igényeiből fakad; külső tényező lehet például egy költözés, egy munkahely-váltás, vagy azok a társadalmi-politikai hatások, amelyek akarva-akaratlanul is befolyással vannak a család működésére.

A felnőtté váló fiatal

Carter és McGoldrick (1989) modellje szerint az első életciklus az, amikor a fiatal felnőttkorba lép, és már saját családjában sem kizárólag gyermekként funkcionál. Erre az időszakra a fiatal eljut oda, hogy már önálló keresettel rendelkezik, képes az öfenntartásra, és egyre inkább szeretne saját lábára állni. Ez az idősödő szülők számára sokszor olyan fordulat, amit nehezen tudnak kezelni, hiszen a gyermek felnőtté válásával párhuzamosan ők meg „öreggő” válnak. Diszfunkcionális működés esetén éppen ezért a szülők próbálják felnővő gyermeküket a gyermekkorban tartani, ezáltal sértve intimszféráját és önállósodási törekvéseit. A fiatal számára viszont elsődlegessé válnak a kortárskapcsolatok, tudatosan vagy tudattalanul, de elkezdődik a törekvés a pártalálásra.

A fiatal pár

Ebben a szakaszban a pár elköteleződik egymás mellett, és elkezdik megteremteni a családalapítás alapjait. A valódi egymás mellett történő elköteleződés része az, hogy kialakítják saját szabályrendszerüket és meghúzzák kapcsolatuk határait: azokat a határokat, melyeken belül a kapcsolat már az ő felségterületük. Tipikus nehézség ebben a fázisban, hogy a határokat nem sikerül jól meghúzni, és a pár valamelyik tagjának szülei, barátai olyan mértékben szólnak bele a kapcsolat alakulásába, hogy az a másik fél számára kellemetlen, zavaró. Itt fontos a határozottság és az elköteleződés egymás iránt, valamint a kapcsolat mellett. A másik szélsőség, amikor a határait csak úgy tudja megóvni a fiatal pár, ha teljes mértékben elhatárolódik a környezetétől, aminek következmény a teljes elszigetelődés lehet. Egyik szélsőséges megoldás sem jó, az az ideális, ha a párnak sikerül meghúzni a kapcsolat határait, valamint elköteleződni egy olyan érték- és szabályrendszer mellett, amelyet mindketten elfogadhatónak tartanak és meg tudnak védeni.

Az első gyermek születése (0-3 éves gyermek)

Akárhogy is, minden pár életében az első gyermek születése hozza a legnagyobb fordulatot. Ez a történés ugyanis a szerepek újradefiniálását teszi szükségessé. A gyermek születése a szülőpárban olyan régi, elnyomott sérelmeket idézhet fel, amelyek meg nem oldott gyermekkori konfliktusaikra vezethetők vissza. Különösen kritikus az anya helyzete, hiszen őt intenzívebben érik ezek a változások, ez is lehet oka (a hormonális változások mellett) a szülés utáni depresszió kialakulásának, amely a nőt érinti.

Közös élmény azonban, hogy a gyermek születésével a családban egy újabb szint jön létre, a szülőpár fel kell fogja, hogy most már nem ők a gyermekek, sőt, nekik kell egy gyermekről gondoskodni. Ez az újradefiniálás sok fiatal párnál nehézséget okoz azért, hogy a szülői szereppel nem tudnak azonosulni. Ennek két kimenete lehet: vagy megpróbálnak maguk is gyermekként viselkedni, és a gyermek „barátjaként” funkcionálni, egyenrangúként kezelve magukat a kisgyermekkel; vagy túl mereven ahhoz ragaszkodnak, hogy a gyermek viselkedjen éretten, legyen felnőtt. Mindkét hozzáállás konfliktusok forrása lehet, összezavarhatja a gyermeket.

A gyermekvállalás a szülők karrierjének alakulására is hatással van. Általában mindkét szülő érintett, hiszen az apa és az anya is dolgozik, azonban a ma jellegzetes családmódel miatt inkább a nő az, aki felvállalja a családi élet gondozásának és összehangolásának feladatát. A gyermek születésével az anyák hosszabb vagy rövidebb időre megszakítják karrierjüket felvállalva ezzel azt, hogy a visszatérést követően újra fel kell építeni magukat munkavállalóként. A magyar jogi

környezet sajátossága, hogy ez a távollét igen hosszú idő is lehet. Az otthon töltött időszakot a nők különféleképpen élik meg. Van, aki számára a kiteljesedés lehetőségét nyújtja az anyaság, ezek a nők azt élik meg, hogy számukra az anyaság az önmegvalósítás forrása. Azok a nők viszont, akik szenvedélyesen szeretik a munkájukat, vagy nem kifejezetten tudnak azonosulni az új szereppel, az anyasággal, azok inkább elszigetelődésnek érzik a gyermekkel otthon töltött időszakot, amikor is a családi kapcsolatok beszűkülnek, a felnőtt társaság megritkul, és a munka szinte teljesen kiszorul a hétköznapiakból.

Amelyik nő a gyermekvállalás mellett dönt, az időszakosan háttérbe szorítja karrierjét. Ha a nő fiatalon vállal gyermeket, korlátok közé szorítja saját önérvényesítési, kibontakozási lehetőségeit, a megszereszhető munkatapasztalatokat, emellett később – gyermeket nevelő dolgozó nőként – mindig meg kell küzdenie azzal, hogy a potenciális munkáltatók eleve problémásnak („gyakran hiányzóknak”, „késősnek”, stb.) fogják őt minősíteni. És ezekkel az előítéletekkel sajnos akkor is meg kell küzdenie, ha valójában a gyermek ellátását meg tudja oldani segítség (apa, nagyszülők, bébiszitter, stb.) bevonásával. A késői gyermekvállalással viszont a nő biológiai kockázatokat vállal, illetve azt, hogy éppen egy olyan időszakban szünetelteti karrierjét, amikorra az már nagy biztonsággal felfelé ívelne. A fiatalon történő gyermekvállalás nagy előnye tehát, hogy a szervezet biológiailag alkalmasabb e feladatra, és olyankor még a fiatal dolgozó nő is keveset kockáztat, hiszen „minden” előtt van, ami a karrierépítés alapját jelenti. Idősebb korban viszont türelmesebb, kiegyensúlyozottabb tud lenni gyermekével, nem mozgatják már annyira azok a belső önös célok, nem érzi úgy, hogy bármiről is lemaradna a gyermek miatt, ezáltal képes kifejezetten a gyermeknevelésre koncentrálni, nyugodtabban, higgadtan kezelni a gyermeknevelés kihívásait.

Ma az már egyre kevésbé jellemző, hogy a nők több évet töltenének otthon gyermekük születése okán. A fiatalabb generációk tagjai egyre rövidebb időre szakítják meg keresőtevékenységüket gyermekvállalás miatt, és egyre inkább arra törekszenek, hogy a gyermek születése miatt se kelljen teljesen lemondani dolgozói aktivitásukról. Inkább az összehangolás a cél, a munka és gyermeknevelés egyidejű térnyerési lehetőségeinek megtalálása.

Ez az időszak a párkapcsolatban is sajátos változásokat hoz. A kezdeti időszakba a kisbaba szinte teljes szimbiózisba kerül az anyával, rá van utalva. A baba egész napos ellátása fizikailag is nagyon megterhelő lehet a nő számára, aminek következtében jellemzővé válhat, hogy nem marad elég ideje és energiája a párkapcsolat gondozására. Az apa pedig amiatt kezd el szorongani, hogy a család fenntartása elsősorban tőle függ, és ez az egész helyzet sajátosan új a számára, hiszen amellett, hogy a munkahelyen töretlen teljesítményt kell nyújtania, az is fontos, hogy gyermekének jó apja lehessen, és meg tudja felelni szülői kötelezettségeinek.

Ez az első olyan időszak, amikor a párnak tudatosan oda kell figyelni arra, hogy párként is funkcionáljanak, ne csak szülőként. Ez a gyermek születését megelőzően viszonylag könnyű volt, viszont a gyermek születésével átrendeződnek az egymásra fordítható idő keretei. Fontos, hogy ebben az életszakaszban is legyen kifejezett tere az egymással való foglalkozásnak, amikor a pár a gyermeket más segítségre bízva egymással törődik. Amellett, hogy erre a hétköznapiakon is fontos, hogy tudjanak időt szakítani, jó, ha lehetőségük van 1-2 napra akár teljesen elvonulni is. Ez a családi rendszer harmonikus működése miatt nagyon fontos. Sok pár teljesen háttérbe szorítja saját igényeit, és lemond azokról a gyermek érdekében. Pedig a gyermeknek nem érdeke, hogy lemondó, frusztrált szülei legyenek. A gyermek is akkor kiegyensúlyozott, ha a szülők boldogok és kiegyensúlyozottak.

A kisgyermek és a kamasz (3-16 év)

A gyermek óvodás korúvá válása újabb fordulatot hoz a család életébe. Változó, hogy az anya mennyi időt marad otthon a gyermek születését követően, illetve az is, hogy egy vagy több gyermeket vállal egymás után, de a gyermek óvodás korúvá válása mindenképpen új feltételeket

teremt. Az óvoda már egy olyan közeg, ahol a gyermek társaságba kerül, és az elsődleges szocializációs közeg, a család után új szocializációs hatások érik. Új normák, új értékek, új szabályok. Olyan felnőttek, akiknek meg kell felelni, akik megítélik, minősítik az egész családot a gyermekén keresztül.

Az iskola még nagyobb fordulat. Az iskola szabályrendszeréhez történő alkalmazkodás kényszere a család hétköznapjait teljesen átrendezheti. Az iskolába oda kell érni időben, néhány óra ide vagy oda nagyon is számít, nem úgy, mint az óvoda esetében, amikor a családnak sokkal nagyobb rugalmasságra van lehetősége. Az iskola struktúráját visszahelyezve a család életébe, és ez a szülők hétköznapjait is erősen befolyásolja. Emellett az iskola jellemzője, hogy a gyermek egy olyan közegbe kerül, ahol a teljesítménye alapján megítélik, minősítik, napi szinten véleményt formálnak róla, versengenek vele. Ebben az időszakban többletkeherként nehezedik a családra a házi feladatok megoldása, ellenőrzése, kikérdezése, amit jellemzően a nő vállal fel és lát el. Ez komoly feszültségeket generálhat, hiszen ezzel a szülő egy új típusú szerepet tölt be. Amikor a gyermek tanul, ismerkedik egy új világgal, és a legfontosabb ilyenkor az lenne, hogy a szülő türelmes tudjon vele maradni. Azonban a fárasztó munkanapok miatt sok szülő türelmetlen, így a gyermek számára is csak szenvedéssé válnak a közös tanulások, ami nincs jó hatással a gyermekre sem a tanulással, sem a szülővel való kapcsolatának alakulására szempontjából.

Sajátos időszak a gyermekek serdülőkkora, amikor a gyermekben inkább érzelmi szinten zajlik változás, de a szülő számára már nem ad mindez többletfeladatot. Ez az időszak inkább azért megterhelő a család számára, mert a gyermek elindul a felnőtté válás útján, próbára téve ezáltal a családi rendszer addig kialakított kereteit. A szülőket érő nyomás is inkább érzelmi szinten zajlik azáltal, hogy a gyermek számára elsődleges referenciává a kortárscsoport válik, háttérbe szorítva ezáltal a szülők befolyását.

A felnőtté váló gyermeket nevelő szülő (16 éves kor után)

Ez az időszak a családdinamika szempontjából talán legproblémásabb időszak, hiszen elindul az addig dinamikus egységként működő nukleáris család felbomlása. A szülői funkciók jelentősége egyre inkább alábbhagy, amit tovább nehezít az, hogy a szülők egyre inkább megélik saját életkorukat, öregedésük folyamatát. A gyermek kirepülésével a szülő haszontalannak érezheti magát, és akár krízisbe is csúszhat, ha nem talál magának alternatív szerepeket és feladatokat. Ezen életszakasz negatív kifutása lehet az, ha a szülő feladván azon törekvését, hogy magának új szerepet találjon, inkább a gyermeket próbálja gyerek-szerepben tartani. Ez a visszahúzás komoly konfliktusokhoz vezethet, intra- és interperszonális kríziseket eredményezhet a gyermeknél, illetve a szülő-gyermek kapcsolatban.

4. Munka és magánélet egyensúlyát magyarázó elméletek

A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésének kérdése sokáig nem volt releváns. Eleinte (az ipari forradalom előtt) az emberek igen nagy része dolgozott saját háztartásban, és láttak el ott termelőmunkát. Ezzel egy időben jellemző volt az, hogy a családfenntartó a férfi volt, a családi életről pedig a nő gondoskodott, így a férfi számára egyértelműen a munkája jelentette a fő életteret, a nő számára pedig a család, az otthon a magánélet; nem voltak tehát olyan tényezők, amelyek dilemmára adtak volna okot. Az iparosodás eredménye az lett, hogy a munkahely átkerült a gyárakba, üzemekbe, azaz a munkavégzés és családi élet színtere mind időben, mind térben elkülönült egymástól.¹³ Ez az elkülönülés különbségeket eredményezett a szokásokban, normákban, értékekben is, a munka és a család mára már egymástól elkülönült, saját kultúrával rendelkezik, ebből következően más-más elvárásokat támaszt az egyénnel szemben.

¹³ Campbell Clark 2000

Ez az elkülönülés tette érdekes köznapi és kutatási témává a munka-magánélet egyensúly kérdéskörének kutatását, és eredményezte azt, hogy egyre több elméleti koncepció fogalmazódott meg e kérdéskörrel kapcsolatban.

Átfolyás-elmélet¹⁴

Az átfolyás(spillover)-elmélet alap gondolata az, hogy illúzió lenne merev elkülönülést feltételezni a munka és a magánélet között annak ellenére is, hogy ma már ezek térben és időben ugyan elkülönülnek egymástól. A gondolatmenet lényege, hogy az egyes életterek élményei hatnak egymásra, kölcsönhatásban állnak, és az egyik élettérben megélt élmények befolyásolják, hogyan tud az egyén a másik élettérben funkcionálni.

A pozitív és a negatív élmények egyaránt hathatnak a másik élettérre is. Ha az egyén sikereket ér el a munkájában, akkor valószínűleg feldobottabb lesz a magánéletében is, viszont ha kudarcélményei vannak a munkában, akkor minden bizonnyal feszültebb lesz a családi életben is.¹⁵

Ez az elméleti megközelítés egy-az-egyben összefüggést feltételez a munka és a magánélet között, azaz azt, hogy az egyik élettér történései teljes mértékben előrevetítik a másik élettér jellemző hangulatát. A gondolatmenet kissé merev, mert éppúgy, ahogy nincs merev elhatárolódás a két élettér között, ugyanúgy nincs merev egymásra hatás sem.

Kompenzációs elmélet¹⁶

Az átfolyás-elmélettel szemben a kompenzációs elméleti megközelítés gondolatmenete az, hogy a munka és a magánélet egymás kiegészítőiként funkcionálnak. Azt is feltételezi, hogy az emberek eltérő mértékben fordítanak energiát a két területre, így kompenzálva az egyik területen azt, ami a másik területen hiányzik, vagy nem működik jól.¹⁷ Például, ha az egyén kudarcos a munkájában, jó megoldás, ha a magánéletére fókuszál, és az ott elért sikerekből próbál erőt meríteni a munkájához is; vagy ha az egyénnek éppen a magánélete nem alakul jól, a munkában elért sikerekből tud töltekezni. Az elgondolás szerint az egyén az egyik életterében keletkező hiányt a másik élettérben elért sikerekkel próbálja kompenzálni, ami jó megoldás lehet, és segítheti az önértékelés megővését. Ugyanakkor ez a szemlélet nem feltétlenül kínál jó megoldást a valódi problémára, hiszen az egyén nem törekszik a deficit feloldására, csupán máshova helyezi a fókuszot. Viszont az elmélet gondolatmenete életszerű, hiszen a legkritikább esetben adatik meg az, hogy a munkában és a magánéletben egyaránt sikeres legyen az egyén. A két élettér legjellemzőbben valóban egymás kiegészítője lehet, és az egységet az egyén életében egyszerre tudják biztosítani.

A fent bemutatott két elmélet nem ad kielégítő magyarázatot a munka-magánélet egyensúly megteremtésének problémájára, ugyanakkor felhívták a figyelmet arra, hogy a munka és a magánélet nem tekinthetők egymástól független területeknek, és hatással vannak egymásra. E felfogás szellemében újabb elméletek születtek, az egyik ilyen Campbell Clark (2000) határteóriája.

Határelmélet¹⁸

A határelmélet célja magyarázatot adni arra, miként egyensúlyoz az egyén a munka és a magánélet között, illetve hogy végül miként tudja elérni az egyensúly megteremtését. Az

¹⁴ Staines 1980

¹⁵ Zedeck 1992; Xu 2009

¹⁶ Staines 1980

¹⁷ Champoux 1978

¹⁸ Campbell Clark 2000

egyensúly megteremtésére való tudatos törekvés a határelmélet szerint is azért vált szükségessé, mert az ipari forradalom óta a munka és a magánélet éles elkülönülést mutat, legyen szó akár a célokról, akár a kultúráról. Leginkább olyan ez a kapcsolat, mint amikor az egyén két ország között próbál egyensúlyozni, melyekre eltérő nyelvhasználat, eltérő kultúra és eltérő szokásrendszer jellemző. Van olyan eset, amikor a munka és a magánélet átmenete lágyabb, ilyenkor könnyebb egyensúlyozni is. Más esetekben éles elkülönülés van a két terület között, ilyenkor az egyén nagyobb erőfeszítést tesz az átmenetek elsimítása érdekében. A napi határátkelők nap mint nap kénytelenek érdeklődésük, céljaik, interperszonális megnyilvánulásaik fókuszát átrendezni annak érdekében, hogy mindig meg tudjanak felelni az aktuális élettér kihívásainak. Sok szempontból nehéz az egyes életterek alakítása, mégis az, hogy a határokat, a hidakat az egyén kicsit lazítsa, megoldható, és ez nagy könnyebbséget jelent az életterek összehangolása szempontjából. Ennek értelmében az egyensúlyt definiálhatjuk úgy, mint „elégedettség és jól funkcionálás” a munka és az otthon között minimális vagy hiányzó szerepkonfliktussal.

Az elmélet alapját Kurt Lewin „élettér” (az a pszichológiai tér, amiben az egyén él) elgondolása adta, miszerint mindaz, ami az egyén életében releváns, az része ennek az élettérnek. Minden ember életterének mintázata különböző. Lewin szerint az élettér különböző régiókat tartalmaz, ezeket ún. határok választják el egymástól. Vannak életterek, amelyek inkább kapcsolódnak más életterekhez, és vannak olyanok, amelyek alapvetően függetlenek más életterektől. Például az, aki a hét egy bizonyos napján mélyen vallásosan viselkedik, majd a hét többi napján etikátlan üzleti ügyekbe bonyolódik, annál a két élettér határai nem átjárhatóak. Ez a gondolatmenet jól értelmezhető akkor is, amikor a munka-magánélet átmenet kérdéseit akarjuk értelmezni. A határelmélet legfontosabb alapfogalmai a terület (domain): munka és magánélet; a határ (border); a határtartó (border-keeper) és a határátkelő (border crosser).

Területnek minősül a munka és a magánélet, hiszen ezek eltérő szokásokkal, szabályokkal, normákkal működő életterek az egyén szempontjából. A munka és a magánélet más-más szempontból kielégítő az egyén számára, a munka például alkalmas arra, hogy megfelelő bevételt biztosítson a létfenntartáshoz, a magánélet meg inkább a kapcsolatok és az érzelmek szempontjából meghatározó. A két élettér integráltságának mértéke egyénfüggő, és leginkább attól függ, hogy az egyén miként menedzseli az életterek közötti határokat.

A *határok* között megkülönböztetünk fizikai, idői és pszichológiai határokat. Fizikai határ például a munkahely vagy az otthon épülete, annak falai, melyek fizikailag meghatározzák, hol kezdődik, és hol ér véget az adott élettér. Idő határ például a munkaidő, amely meghatározza, hogy a munka mikor kezdődik, és mikor ér véget. A pszichológiai határokat azok a szabályok, normák vagy érzelmi megnyilvánulások definiálják, melyek egyértelműen kifejezik, melyik élettérben vagyunk éppen. Például a munkahelyen nincs helye a sértődésnek, vagy a heves érzelmkitörésnek, míg a magánéletben, szeretteink között, ez akár megengedhető is lehet. A pszichológiai határok sajátossága, hogy ezeket az egyén az esetek többségében maga kreálja, és sokszor a fizikai vagy az idői határok legfőbb funkciója az, hogy segítsenek ezen fizikai és idői határok tartásában.

A határok legfőbb jellemzői az átjárhatóság (permeability), a rugalmasság (flexibility), valamint ezek keveréke. Az átjárhatóság attól függ, mennyire könnyű az átjárás a munka és a magánélet között. Ha a határ átjárhatósága alacsony, nehéz átlépni a munkából a magánéletbe vagy fordítva. A rugalmasságtól függ, hogy a határ szélessége mennyire változékony. Ha könnyen szűkül és tágul, akkor a határt nagy rugalmasság jellemzi, ellenkező esetben a rugalmasság alacsony lesz. További jellemzője a határoknak a vegyülés, ami lényegét tekintve az átjárhatóság és a rugalmasság keveréke. Amikor a határra a nagyfokú átjárhatóság és a nagyfokú rugalmasság is jellemző, akkor vegyülésről (blending) beszélhetünk. A vegyülés lényege, hogy teljes mértékben a munka és a magánélet keveredése jellemző, például amikor a dolgozó anya otthon vacsorafőzés közben még az ügyféllel tárgyal és egyeztet a másnap aláírásra kerülő szerződés

részleteit, miközben már a család is otthon van, és a gyerekek ott szaladgálnak körülötte a konyhában.

A határok függvényében értelmezhetők az elmélet további alapfogalmai, és ezek felhasználásával különíthető el az emberek két csoportja: a *határtartók* és a *határátkelők*. A határtartó az, akinél elkülönül a munka és a magánélet, nincs keveredés, sőt az sem ritka jelenség, hogy a határtartó egyén életében valamelyik élettér teljes mértékben háttérbe szorul. Könnyen lehet határtartó egy magas pozícióban tevékenykedő vezető, akinek egyszerűen a munkáját kívül nincs ideje másra, így a magánélete teljes mértékben háttérbe szorul. Tipikus határtartó az a háziasszony is, aki életét a család gondozására és a gyermekek nevelésére teszi fel, mert neki így a munka mint élettér teljes mértékben kiszorul az életéből. A határátkelők könnyedén lavíroznak a két élettér között, és ezek keveredése sem zavarja őket, ha erre van szükség.

5. A munka-magánélet egyensúly és a jóllét

A munka-magánélet összeegyeztethetőségének kérdése meghatározza, hogy az egyén mennyire tudja kiegyensúlyozottan, harmonikusan, stresszmentesen élni a hétköznapjait. A két élettér – a munka és a magánélet – összeegyeztetésének nehézsége napi szinten konfliktust okozhat. A család és munka két olyan alapvetően fontos élettér, melyeknek elvárásai meghatározzák, az egyén miként szervezi hétköznapjait és milyen elvárásoknak kell, hogy megfeleljen. Az elvárások gyakran egymással ellentmondásban állnak, ez eredményezi az összeegyeztetés nehézségeit.¹⁹ Márpedig az összeegyeztetés nehézsége konfliktusokhoz, belső feszültségekhez vezet, megnehezíti, hogy az egyén kiegyensúlyozott, egészséges és boldog életet élhessen, azaz a jóllét akadályává válik. A munka-magánélet egyensúlya a jóllét egyik fontos aspektusa, meghatározója.

A jóllét (well-being) fogalmának értelmezése

A jóllét az egyén boldog, kiegyensúlyozott, elégedett állapota. A jóllét fogalma több aspektusból értelmezhető, megkülönböztetjük a fizikai, a pszichológiai, a szociális, a környezeti és a gazdasági jóllétet.²⁰

- 1) A *fizikai aspektus* a test általános fizikai állapotára, és a különböző betegségekkel kapcsolatos érzékenységre utal. A jó fizikai állapot egyrészt adottság, vannak „szívósabb” testi adottságokkal rendelkezők, és vannak, akik nagyon könnyen túlterhelődnek, megbetegszenek. Ugyanakkor tény, hogy az általános fizikai állapot javítható, ha az egyén odafigyel a táplálkozására, eleget sportol, és igyekszik a pihenőidőket hasznosan eltölteni, egyensúlyozva az aktív és a passzív pihenés adta lehetőségek között. A szervezet jelzéseire fontos odafigyelni, nem mindegy, hogy aktív vagy passzív pihenéssel próbáljuk kompenzálni a fáradtságot. A fizikai jóllét szempontjából fontos, hogy az egyén ne menjen szembe ezekkel a jelekkel, és próbáljon meg figyelni saját teste jelzéseire.
- 2) A *pszichológiai aspektus* takarja az egyén mentális és érzelmi állapotának sajátosságait. A kiegyensúlyozott lelkiállapot, a mentális egészség része a jólléti állapotnak.
- 3) A *szociális jóllét* az egyén társas kapcsolatainak kiegyensúlyozottságával függ össze. A kiegyensúlyozott családi, baráti és munkatársi kapcsolatok nagymértékben javítják az egyén általános jóllétét, és hasonlóan megkeserítőek lehetnek, ha nem kiegyensúlyozottak. A jó munkatársi kapcsolatok mellett a munka is könnyebben és

¹⁹ Makra, Farkas és Orosz 2012

²⁰ Greenhouse és Beutell 1985

hatékonyabban halad, de egy nehéz nap után egy baráti beszélgetés is nagyon sokat segíthet az egyén lelki egyensúlyi állapotának elérésében.

- 4) A *környezeti jóllét* az egyén fizikai környezetének sajátosságaira utal. A körülötte lévő környezet harmóniája, ergonómiai szempontú megfelelése alapvető fontosságú az egyén jólléte szempontjából. Az otthon és a munkahely környezetpszichológiai szempontú elemzésére fókuszáló kutatások kimutatták, hogy az egyén törekszik arra, hogy környezete szép és harmonikus legyen, és ha ezt a fajta harmóniát sikerül maga körül kialakítani, akkor jobban is érzi magát, és hatékonyabb is az életfeladatok terén. Fontos például, hogy az otthon szép és igényes legyen, az egyén elképzeléseinek feleljen meg. Ugyanilyen fontosak a munkahelyi környezet sajátosságai: a harmónia és a praktikum (legyen a környezet szép, egységes, emellett praktikus eszközökkel és bútorokkal felszerelt, amelyek az egyén fizikai egészségét is óvják).
- 5) Fontos szempont továbbá a *gazdasági jóllét*, ami az egyén jövedelmeinek kiegyensúlyozottságára, az anyagi nehézségek hiányára utal.

Ezen tényezők önállóak, de egy egységes rendszert alkotva egymásra is hatnak, és együtt határozzák meg az egyén általános jólléti állapotát.

Az, hogy az egyénre jellemző-e az általános jóllét, külső és belső tényezőktől egyaránt függ. Az olyan gazdasági-társadalmi tényezők, mint az adott nemzet gazdagsága, szabadsága, vagy az oktatásügy, az egészségügy állapota nagymértékben befolyásolják, milyen az egyén jólléti állapota. Ugyanakkor nem hagyhatjuk figyelmen kívül a genetikai-személyiségbeli tényezők jelentőségét sem.²¹ A személyes tényezők közül meghatározó, hogy az egyén korábbi élettapasztalati milyenek, alapvetően jó vagy rossz élményeket szerzett-e élete folyamán. Fontos ezeken kívül az, hogy az egyénnek milyen elvárásai és céljai vannak önmagával kapcsolatban, és azokat sikerül-e elérnie, megvalósítania. Fontos az egyén környezetében lévők hatása is, az, hogy a számára releváns embereknek mit sikerül elérni és megvalósítani, meghatározhatja, hogy az egyén jól érzi-e magát a bőrében. Fontos a szükségletek és az elért eredmények összehangolódása, és az is meghatározó, hogy az egyén számára fontos referenciaszemélyek miként értékelik teljesítményét.²²

6. Mit vár el a munkaerőpiac?

A gazdasági válság és a munkaerőpiac korszerűsödése egyre inkább elvárja a dolgozói szemlélet fejlődését, rugalmasságát és alkalmazkodását a munkaerőpiaci elvárásokhoz. A nagymértékű dinamizmus, a változások mindennapisága és az elvárások folyamatos emelkedése sajátos kihívások elé állítja a jelen kor munkavállalóit. A gyors reagálás képessége, a tempó érzékelése és azonnali kezelése, valamint a proaktivitás és a rugalmas alkalmazkodás olyan alapvető elvárásokká váltak a munkaerőpiacon, amelyek nélkül a boldogulás szinte lehetetlen. Az aktuális munkaerőpiac legfőbb jellemzője napjainkban az állandó változás, és csak az tud versenyképes maradni, csak annak lehet helye a munkaerőpiacon, aki ehhez alkalmazkodni tud. Ezek olyan új követelmények, amelyek témánk szempontjából is figyelmet érdemelnek.

A munka idői és térbeli egysége az utóbbi években fokozatosan felbomlani látszik. A feladatok már nem munkahelyhez vagy munkaidőhöz kötődnek, hanem magának a feladatnak a teljesítése fogalmazódik meg elvárásként. E tendencia eredményeként egyre jellemzőbbé válik a határok nélküli munkavégzés. Mit is jelent ez? A munkavégzés kereteit egyre kevésbé definiálja a munkahely és a munkaidő. A modern infokommunikációs eszközök alkalmazása ma már evidens, és ez lehetővé teszi, hogy a munkavállaló bárhol, bármikor elérhető legyen, és hogy

²¹ Lykken és Tellegen 1996

²² Diener, Oishi és Lucas 2003

bárhon, bármikor tudjon dolgozni. A megfelelő kommunikációs eszközök birtokában a dolgozó a munkavégzés helyétől és az idő(eltolódás)tól függetlenül tud dolgozni – akár másokkal együtt is.²³

Ezek a tényezők persze óriási előnyt jelentenek, ha a versenyképességre gondolunk. Ugyanakkor tény az is, hogy teljes mértékben elmoshatják a munka- és a magánéleti idő határait, hiszen ezen modern eszköztár révén a munka bármikor elérhető. Ez a fajta „határok és keretek nélküliség” nagyon könnyen vezethet a kontroll elvesztéséhez és a túlterhelődéshez. Nem ritka az sem, hogy ezen modern eszköztárnak köszönhetően a munkanapok sokkal hosszabbra nyúlnak, és a munkafeladatok begyűrűznek a magánélet óráiba. Ahhoz pedig, hogy a munkavállaló tartani tudja ezt a tempót és alkalmazkodni tudjon az elvárásokhoz, olyan készségekre kell szert tenni, amelyek segítenek e tempó felvételében és folyamatos megtartásában.

A változások kezelése

A világ körülöttünk egyre összetettebb, legyen szó akár a magánéletről, akár a munkáról. Az innováció, a folyamatos fejlődés ma talán nagyobb érték, mint valaha. Ez azonban számtalan olyan helyzetet generál, ami az egyén számára új, ugyanakkor gyorsan kell reagálni, ott helyben megtalálni a megoldást. Számtalan olyan helyzet adódik, amikor nincs lehetőség hosszas felkészülésre, hanem ott azonnal kell megtanulni kezelni a helyzetet. Ezt a gyors tanulási és alkalmazkodási készséget nevezzük *just-in-time learning*-nek²⁴, amely fogalom lényegét tekintve lefedi azoknak a speciális készségeknek az összességét, amelyek a komplexitás kezeléséhez nélkülözhetetlenek: a gyors tanulási képessége; a releváns információk szelektálására való készség akár nagy információhalmazból is; a jó kérdésfeltevés képessége; a gyors helyzetfelismerő képesség; a proaktív gondolkodás; a gyors helyzetelemzés és alkalmazkodás.

Ezek a készségek, valamint a készségek transzformálásának képessége (a tudás új területeken való alkalmazása) nem nélkülözhető a hétköznapi hatékony menedzseléséhez. Ez a készség feltételezi, hogy ugyanazt a már elsajátított készséget nem kell újra és újra megtanulni, hanem az az egyik helyzetből a másikba átvihetővé válik.

Az információsokaság kezelése

A körülöttünk lévő világ egyre komplexebb, és napról napra rengeteg információ zúdul ránk. Míg régebben az információk megszerzése volt nehéz, mára már az lett kihívássá, hogy az egyén a birtokába jutó információtömeget képes-e kezelni és szelektálni úgy, hogy az ne árássa el. Ez leginkább azért fontos, mert a túl sok információ megterheli az idegrendszert, és ez kognitív túlterhelődéshez vezethet (*cognitive overload syndrome*²⁵).

Kapcsolatépítés

A nagyfokú önállóságot és autonómiát igénylő feladatok mellett számos olyan helyzet adódik, amikor több személy együttes tevékenységére van szükség. Az sem ritka, hogy a dolgozónak egyik napról a másikra át kell vennie társa feladatait, amihez a munkaköri határokat is rugalmasan kell kezelni. Nélkülözhetetlen, hogy a munkatársak egymás munkafadataiba is beleszálljanak, képesek legyenek a rutinfeladatokon túli feladatok ellátására, hajlandóak és képesek legyenek az együttműködésre. A csapatmunka több ember szoros együttműködése egy meghatározott cél elérése érdekében úgy, hogy mindenkinek megvan a saját szerepköre, de a tagok ugyanakkor képesek egymást is helyettesíteni. Ezek a csapatok a jövőben egyre inkább interdiszciplináris jelleggel működnek, aminek lényege, hogy a teamben több különböző szakma képviselői dolgoznak együtt.

²³ Frese 2000

²⁴ Bolton 1999

²⁵ Clements-Croome 2006

A folyamatos megújulni tudás része innovációra épülő világunknak. Fontos érték, ha valaki folyamatosan új ismeretekre tesz szert, és fejleszti önmagát mind elméleti, mind gyakorlati szinten. A munka dinamikusan változó világában nagyon fontos, hogy a dolgozók szinten tartsák magukat és folyamatosan fejlődjenek azoknak az elvárásoknak megfelelően, amiket a munkaerőpiac támaszt irányukba. Mivel a dolgozói tudás és naprakészség a szervezeti versenyképesség záloga is, a megfelelő képzési rendszer kidolgozása és működtetése a szervezetnek is érdeke. A felnőttképzésben a módszertanok sokszínűsége és az egyéni igények kiszolgálása fontos szempont, enélkül a képzés nem lehet hatékony. A hatékony képzéseket követően a dolgozói visszajelzésen túl fontos mutatószám a teljesítmény javulása, az üzleti eredmények növekedése.

7. A nők és az új típusú női szerep

A hagyományos felfogás szerint a férfi az elsődleges munkaerő a családban, a nő elsődleges feladata pedig a háztartás vezetése. Sok helyütt még ma is tartja magát az a szemlélet, hogy a nő munkavállalása csak másodlagos a családi kasszához való hozzájárulás szempontjából, és a férfi az elsődleges kenyérkereső. Azáltal azonban, hogy a korábban elsődlegesen a háztartáshoz kapcsolódó női szerepek és feladatok sora kibővült, a nőknek fokozott kibontakozásra van lehetősége, ugyanakkor természetesen kezelhető az, hogy a női szerep egyszerűen más, mint a férfi. Ha ezt a nő elfogadja, önmegvalósítási törekvése nem teremt versenyhelyzetet a családban. A női szerepek sorának bővülése összességében jó hatással van a nők mentális egészségére. Hiszen akinek több életszerepe aktív, az kiegyensúlyozottabb, a több különböző életszerep ugyanis több pozitív élmény szerzésére ad lehetőséget, és biztosítja azt, hogy amikor az egyén az egyik életszerepében épp sikertelenségtől szenved, akkor a másik életszerepének sikereiből töltekezhet. A nők is magasabb önértékelést és fokozott magabiztosságot mutatnak akkor, amikor több életszerepet gyakorolhatnak. A munkavállalói státusz, a szociális életszerepek aktív gyakorlása különösen fontos mind a fizikai, mind a pszichológiai jóllét miatt.²⁶

Mindennek ellenére igaz azonban továbbra is az, hogy a nők esetében a családi szerep sokkal inkább meghatározó a munkavállalói szerepre nézve, mint férfiak esetében. Ha a nő a gyermekvállalás mellett dönt, időszakosan háttérbe szorítja karrierjét. Ha a korai családalapítás mellett dönt, korlátozza megszerezhető munkatapasztalatait. De később is: a hiányzások, a késések a munkahelyről leginkább azért fordulnak elő, mert azt az időt a nő a családra szánja. Ez persze nehézség, de ugyanakkor édes teher, mely nehézségek kompenzálódnak annak az erőnek is energiának köszönhetően, amit a nő a kiegyensúlyozott családi életből tud meríteni. A dolgozó nőknek is el kell látni a háztartást, ami valójában egy második műszaknak tekinthető, ugyanis annak ellenére, hogy ma már nagyon sok nő vállal munkát és dolgozik főállásban, a házimunka nagy része még mindig a nőkre hárul. A dolgozó nőnek házimunkára leginkább esténként és hétvégén jut ideje, ez mindenképpen a kikapcsolódásra és a pihenésre szánt időt csökkenti.²⁷

A kiegyensúlyozott, rendezett családi élet azonban jó hatást gyakorol a munkahelyi teljesítményre is. Akinek magánélete stabil, annak az otthon töltött idő pihenés és feltöltődés tud lenni, ami lehetőséget ad a munkahelyi történések hatékonyabb kezelésére és feldolgozására. Akinek értékes és reális magánéleti céljai vannak, annál a munkavégzés motiváltan történik, hiszen a munka lehetőséget biztosíthat a magánéletben kitűzött célok és vágyak megvalósítására, elérésére is.

A mai nők helyzete sok tekintetben egyszerűbb, mint a „rég” időkben volt, hiszen számtalan olyan modern eszköz áll rendelkezésükre, ami megkönnyíti a hétköznapok menedzselését,

²⁶ Frone 2003

²⁷ Rees 1992

legyen szó akár a gyermek gondozásáról, akár az általános ügyek intézéséről. Ezzel egy időben azonban olyan változások indultak el a női emancipációval, ami összességében megnehezíti a hétköznapiakat: háttérbe szorult a természetesség, az ösztönszerűség, egyre nagyobb a teljesítménykényszer és tökéletességre törekvés elvárása. A jelen kor elvárása, hogy a nő minden szerepében tökéletes legyen, ami valójában lehetetlen. Éppen ezért muszáj ezektől az ideáktól megszabadulni, és még az egyensúlyra törekvés mellett is figyelembe venni azokat az önös szempontokat, amelyek a munka vagy a család irányába billentik a mérleget. Ha ezeket az egyedi igényeket a nő képes figyelembe venni, akkor számíthat valódi egyensúlyra és harmóniára. Ez az egyensúly nem azt kell jelentse, hogy a munka és a magánélet 50-50%-ban van jelen az életében, hanem azt, hogy e két tényező olyan arányban van, ami számára ideális.

Információk keresztműzében

Az anyaság a nő életében teljesen új helyzetet teremt, természetes tehát, hogy a nő „éhezik” az új szereppel kapcsolatos információkra. Számos szakkönyv és fórum van, ahol a konkrét megoldásokkal látják el a tapasztalatlan anyaszerepbe kerülőket, legyen szó az anyaság akár magánéleti, akár munkával összefüggő aspektusairól. Ebben az új helyzetben az ismerősök között is mindig vannak olyanok, akik okos vagy kevésbé okos tanácsokkal próbálják terelgetni, befolyásolni az édesanyává váló nőket. Mindez persze jó és hasznos, de csak egy bizonyos szintig, hiszen a túl sok információtól és jó tanácstól a tapasztalatlan kismama csak összezavarodik, és azt érzi, mindenki mást mond arra vonatkozóan, mi a jó, mi a valódi megoldás egy-egy adott problémára. Éppen ezért a tudatosság mellett éppoly fontos az is, hogy a nő édesanyaként teret merjen adni ösztöneinek és érzéseinek, és ne akarjon mindent rögtön tudni és tökéletesen csinálni. A természetes impulzusok ugyanis sokat segítenek abban, hogy a nő megtalálja, hol van helye a családnak és a karriernek az ő életében, és melyik mekkora teret kaphat. Hiszen erre sablonok és biztos megoldások nincsenek, mindenkinél az aktuális élethelyzet, a körülmények és az alapvető értékek kell, hogy meghatározóak legyenek.

A megfelelés kényszere

A nagyfokú teljesítménynyomás a munkában és a magánéletben is érvényesül. Ennek megfelelően a dolgozó nőben eleve folyamatosan zakatol a kérdés, hogy elég jól teljesít-e, elég hasznos-e a munkáltatója számára, elég hasznos-e a párja, a családjá számára. Ezek a kérdések tehát éppúgy megfogalmazódnak a magánélet, mint a munka világára vonatkozóan. Amikor azonban gyermeket is vállal, a helyzet még nehezebbé válik, hiszen a magánéleti terhek megszorodásával a munkahelyi feladatok nem csökkennek, így egyre nehezebbé válik mindkét szerepben megfelelni. A globalizáció idején szinte teljesen természetes, hogy a nő is dolgozik. A nők munkavállalása mögött persze különböző motívumok állhatnak. Van, aki kényszerből dolgozik, a család megélhetésének biztosítása érdekében, mások azért, mert szeretik a munkájukat, szeretnének dolgozni és a munkában is szeretnének érvényesülni. Ennek felvállalásával azonban az életszerepek sora bővül, egyre több és más jellegű kihívásnak kell megfelelni, miközben a munka és a magánélet hatásai természetesen hatnak egymásra. Vannak állások, melyek teljes elköteleződést kívánnak, és nemhogy a dolgozó idejét és energiáját igénybe veszik, de hatást gyakorolnak az egész család életére. Meghatározó az is, hogy a beosztás jellemzőit, a munkaidő hosszát vagy a kompenzációként keresett juttatást figyelembe véve miként hat a munka a magánéletre.

8. A munka és a család összeegyeztetésének nehézségeiből fakadó problémák

Szerepkonfliktus

Az egészséges egyén alapvető célja az, hogy mind a magánélet, mind a munka támasztotta kihívásoknak és elvárásoknak meg tudjon felelni. A munka és a magánélet elkülönülő szerepeket aktivizál az egyénben, előfordul azonban, hogy egyik a másik gátjává válik, és az egyén nem tud

egyszerre megfelelni a különböző szerepek elvárásainak. Ez igen nagy belső feszültséggel és konfliktussal jár, ezt hívjuk a munka-család konfliktus jelenségének.²⁸

Greenhouse és Beutell (1985) definíciója szerint a munka-család konfliktus a szerepkonfliktusnak egy olyan formája, amikor a munka és család által támasztott elvárások összehangolására és a különböző igények kielégítésére nincs lehetőség. A szerzők a konfliktusnak három típusát különböztetik meg: időalapú, feszültségalapú és viselkedésalapú konfliktusok.

a) *Időalapú konfliktus.* Ilyen típusú konfliktus esetén az egyén a munkahelyi és a magánéleti feladatokat időben nehezen tudja összehangolni. Ilyenkor vagy az egyik vagy a másik életterületre túl kevés ideje jut. Általában a magánélet sínyli meg azt, hogy a munkával lényegesen több időt tölt a dolgozó egyén, azért mert túl sok a feladata, vagy időben kötött keretek között kell dolgoznia. Ennek eredménye jellemzően, hogy az egyén azt érzi, nem tud elegendő időt tölteni szeretettivel, nem tudja ellátni otthoni feladatait: azaz bizonyos életszerepeiben nem tud megfelelni. Úgy érzi, minden nap csak elrohan, és közben fontos dolgokat nincs ideje elintézni. A folyamatos sűrűség és időnyomás a meg nem felelés érzését váltja ki, ami jellemzően stressztüneteket okoz.

b) *Feszültségalapú konfliktus.* Ez a konfliktustípus azoknál jellemző, akik nem tudnak határt szabni a problémáknak, azaz hazaviszik a munkahelyi nehézségeket és/vagy a magánéleti problémáktól nem tudják függetleníteni munkahelyi szereplésüket, teljesítményük. Az ilyen jellegű konfliktusokat az egyén csak nagyfokú tudatossággal tudja kezelni, ha külön figyelmet fordít arra, hogy az egyes életszerepeket és az azokhoz kapcsolódó nehézségeket elválassa egymástól, és függetlenül reagáljon az egyes életszerepekben jellemző történésekre.

c) *Viselkedésalapú konfliktus.* Ez a konfliktustípus jellemzően azoknál jelentkezik, akik az egyik életszerepben begyakorolt viselkedésformákat és viselkedéses megnyilvánulásokat átviszik a másik életszerepbe is. Tipikus példa, amikor a pedagógus édesanyja az egész családot egy nagy osztályként kezeli és irányítja, vagy amikor a katona édesapja otthon is katonaként viselkedik. E tünetek kezelése érdekében fontos a tudatosság, az önfelismerés, és a hibásan begyakorolt és alkalmazott viselkedéses mechanizmusok leépítésére való törekvés.

Ezek a konfliktusok feszültséget generálnak és a stressztünetek kialakulásához vezetnek.²⁹ Tény azonban az is, hogy a különféle szerepek betöltése nemcsak teher az egyén számára, hanem a feltöltődés lehetőségét is magában hordozza. Egyrészt a szerepek egymás kiegészítői lehetnek, így az egyik szerepben elszenvedett kudarc jól kompenzálható a másik szerepben szerzett sikerrel. Másrészt a szerepek egymás kiterjesztéseként is értelmezhetők, ennek értelmében az egyik szerepben elsajátított készség vagy megszerzett tudás nagy segítség lehet a másik szerepben is.³⁰

Kiegészítés

A kiegészítés egy olyan érzelmi állapot, amit akkor érez a dolgozó egyén, amikor belefárad munkájába és korábban oly nagyon szeretett feladataiba, elveszíti munkamotivációját, és nem látja a saját maga általi befolyásolás lehetőségét. Úgy érzi, kiszolgáltatott a körülményeknek és tehetetlen a helyzettel szemben. A túlzott elvárások nincsenek jó hatással sem a kihívásokat kedvelő, nagyfokú teljesítménymotivációval rendelkező, sem az alacsony önértékelésű munkavállalókra. Az aktív, sikerorientált személyeknél folyamatos görcsölést eredményeznek a

²⁸ Greenhouse és Beutell 1985

²⁹ Fagan és Walthery 2011

³⁰ Mustosmäki és mtasi 2011

velük szemben támasztott magas elvárások, függetlenül attól, hogy ezeket ők támasztják magukkal, vagy a munkáltató velük szemben. Az alacsony önértékelésű dolgozó önbizalmát pedig csak tovább rontják a magas teljesítményelvárások, a dinamikus-stresszes hétköznapiak. Mindezen elvárások hatására ugyanis a szervezet egy idő után telítődik és védekezni kezd, és ennek eredménye a fásultság, a kreativitás csökkenése, az ügyfelek és a kollégák felé irányuló agresszió és elégedetlenség, valamint a társas kapcsolatok minőségi romlása.³¹

A jelenlegi gazdasági helyzet kevésbé teremt jó alapokat a dolgozóknak, hiszen a bizonytalanság, a magas teljesítményelvárások, a vég nélküli munkanapok könnyen előidézik a fásult lelkiállapotot. Amikor a dolgozó nem tudja, mi vár rá a munkahelyen, milyen intézkedésekre kerül sor, ráadásul a hosszúra nyúló munkanapok miatt nincs ideje pihenni és feltöltődni, rövid időn belül megnő érzékenysége, lecsökken ingerküszöbe, ami az első lépés a kiégett állapot kialakulása felé. A kiégés fogalmát Herbert J. Freudenberger pszichoanalitikus alkotta meg 1974-ben, és a következő definíciót adta: „Krónikus emocionális megterhelés, stressz nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek”.

A kiégéshez több ok vezethet, de minden esetben következmény az önértékelés csökkenése. A kiégés kialakulásának tipikus okai a hiányos teljesítménymérés, a visszajelzés, a megerősítés hiánya, a nagyfokú igénybevétel melletti nagy felelősség, a krízishelyzetek, a korlátozott előrehajlási lehetőségek, a rugalmas határok (a keretek nélküliség). A kiégésben érintettek különböző fizikai és lelki tünetre panaszkodnak, ezek a közül a legjellemzőbb

- fizikai tünetek a feszültség, fáradtság, fejfájás, testsúlyváltozás, alvásproblémák;
- pszichés tünetek az ingerlékenység, emberi kapcsolatok minőségének megromlása, munkahelyhez, kollégákhoz való negatív viszonyulás, teljesítőképesség csökkenése, az elköteleződés csökkenése, indokolatlan szakmai önértékelési problémák, labilissá válás.

A kiégésben érintettek eleinte óriási lelkesedés jellemző a feladatok iránt. Nagy lendülettel, nagyfokú aktivitással, fokozott teljesítménymotivációval végzik feladataikat. Ezt a kezdeti szakaszt az *idealizmus* szakaszának hívjuk, melyre gyakran jellemző, hogy a lelkesedés túlzott, és a dolgozó egyén nem reális célokat tűz ki maga elé, idealizálja a munkát és a feladatait. A nagyfokú aktivitásnak köszönhetően a dolgozó eleinte általában sok-sok pozitív visszajelzést kap hozzáállásáról, munkájának minőségével kapcsolatban, melyek megerősítőként funkcionálnak, és a dolgozót még lelkesebbé téve fokozott aktivitásra ösztönzik. Ebben a fázisban – ami a *realizmus* szakasza – a dolgozó kreatív, hatékony munkát végez, szociálisan érzékeny. A teljesítmény fokozódása azonban egy idő után megáll, a munkaaktivitás csökkenni kezd, a dolgozó szociális attitűdjének érvényesülése, az ügyfelek felé korábban megnyilvánuló támogatási potenciál csökken. Ez a *stagnálás* szakasza, melyre nem ritkán jellemző a dolgozó érdektelensége. A negatív hangulattal eleinte együtt járó tökéletességre törekvésből könnyen bizonyítási kényszer alakulhat ki, ami a kiégés melegágya. A dolgozó napjainak egyre nagyobb részét tölti ki a munka, társas kapcsolatai elszegényednek, privát szférája beszűkül. A nagyfokú munkahelyi aktivitás egy idő után átbillen, a teljesítmény romlani kezd, és a dolgozó egyre inkább aggódni kezd saját helyzete miatt, de ezt környezete előtt próbálja titkolni. Ez azonban fokozhatja az elmagányosodás és a hatékonytalanság érzését, aminek következtében a dolgozó egyre többet becsméri magát és feladatait, egyre rosszabbul érzi magát a bőrében, már nem élvezi munkáját, a napi kihívásokat. Szeretne a helyzetből szabadulni, de nem tud. Ez a *frusztrációs* szakasz. Végül az utolsó szakaszban (*apátia*) a dolgozó minimalizálja a

³¹ Cherniss 1980

kapcsolatot kollégáival, klienseivel, mások segítő megnyilvánulásait elutasítja, ugyanis a helyzet javulására semmilyen körülmények között nem lát esélyt.³²

Munkamánia

Napjaink munkaerőpiaca igencsak munkaközpontú, így nem csoda, ha a mai kor emberének egyik legfontosabb életszerepe jellemzően a dolgozó, és legfontosabb életfeladata a munkavégzés. A munka iránti fokozott elköteleződés a szervezet iránti elköteleződést is fokozza, így válik a fokozott munkavégzés értékke, a szervezet által is elismert tevékenységgé. A munka egy olyan eszköz, ami segíti az egyént identitása kialakításában. Ha más nincs is az egyén életében, a munka mindig egy biztos referencia. A munkavégzésért kapott pénz is jelentős megerősítő, olyan valós visszajelzés, amely tükrözi az egyén számára, hogy jól csinált valamit. Mi több: a pénz arra is alkalmas, hogy az egyén az egyéb vágyakat kielégítse, egyértelmű örömforrások finanszírozhatók belőle. A munka alkalmas lehet továbbá az egyén társas szükségleteinek kielégítésére is. Elmagányosodott társadalmunkban nem ritka, hogy a sikeres üzletemberek barátai is a kollégák közül kerülnek ki. Ez az élettér beszűküléséhez, a kapcsolati háló elszürküléséhez vezet.³³

Oates (1971) szerint a jelenség lényege, hogy a munka szerepe az egyén életében túlzott hangsúlyt kap, aminek következtében az érintett elhanyagolja egészségét, saját jóllétét, interperszonális kapcsolatait, szociális szerepeit, feladatait. Mosier (1983) szerint a munkamániás minimum 50 órát dolgozik hetente. Kérdés azonban, hogy valóban csak a munkával töltött idő-e a lényeg. Nagy valószínűséggel nem, az érzelmi töltet is igen fontos: a munkamániának része egy olyan sajátos hozzáállás a feladatokhoz, ami miatt azt mondhatjuk, hogy a munka az egyén szenvedélyévé vált, és ennek következtében a szenvedélybetegség klasszikus tünetei is felismerhetők nála. Ilyenkor az extrém módon teljesítményorientált, munkacentrikus viselkedésmód az egyén szükségletévé válik, minden igényét a munkán keresztül akarja kielégíteni. A munka lesz az örömszerzés és az önmegvalósítás fő eszköze. Kifejezetten veszélyes a jelenség, és nagy odafigyelést igényel, ugyanis a munkamániás függőségét – szemben más szenvedélybetegségekkel – még társadalmi elismerés is övezi. A nyugati társadalom – a szakemberek szerint – ezt az addikciót gyakorlatilag nem csak tolerálja, de akár kifejezetten erősítheti is.³⁴ A sokat dolgozó embereknek nagy a presztízse, így a betegség diagnosztizálása nem olyan egyszerű, mint a többi függőség esetében. További nehézség a diagnosztizálás során, hogy ennek a szenvedélybetegségnek – ellentétben a többivel – nincs jellegzetes biológiai/kémiai háttere.

Marton (2008) idézi Dr. Poppelreuther definícióját, aki a munkamániát klasszikus szenvedélybetegségként értelmezte, és a következő sajátosságokra hívta fel a figyelmet a jelenség kapcsán: 1) Az érintett személy a munka megszállottja, gondolatai is, tevékenységei is jórészt a munka körül forognak. 2) Sem idői, sem mennyiségi szempontból nem képes koordinálni saját munkavégzését; lényegesen több munkát végez, mint amit kellembesnek érez, de képtelen kevesebbet dolgozni, és ettől szenved, rosszul érzi magát. 3) A munkával soha nem képes leállni, a hétvége, a nyaralás számára szenvedés. 4) Ha nem dolgozik, elvonási tüneteket produkál, amelyek akár komoly pszichoszomatikus tünetek formájában is jelentkezhetnek. 5) Annak érdekében, hogy újra és újra elérje a „munka öröme érzést”, egyre többet és többet kell dolgoznia. 6) Társadalmi és/vagy pszichikai zavarok lépnek fel nála, nemcsak önmagát, hanem családját, barátait, egyéb társas kapcsolatait is elhanyagolja. 7) Munkavégzése merev, meghatározott szokásrendszer szerint képes és hajlandó csak dolgozni. Fokozott teljesítményorientációja abban is megnyilvánul, hogy mindig tökéletességre törekszik, a feladatok között nem tud priorizálni, számára minden egyformán fontos, és mindig kiváló

³² Edelwich és Brodsky 1980

³³ Harpaz és Snir 2003

³⁴ Füredi és Füredi 2000

eredményre törekszik. Ebből következően frusztrálttá válik, ha nem tud előzetes elvárásainak megfelelően teljesíteni.

A munkamániás tünetegyüttes lefutását négy alapvető fázis jellemzi:

1. *Bevezető szakasz (pszichovegetatív állapot)*. Ebben a fázisban jellemző a kimerültségérzés, az enyhébb depresszió, a hangulati és az érzelmi zavarok. Testi tünetként már jelentkeznek szív- és keringési tünetek, fejfájás, gyomorfájás. Jellemző a mértéktelen, gyakran titokban végzett munka, az egyéb életfeladatok háttérbe szorítása.

2. *Kritikus szakasz (pszichoszomatikus állapot)*. Az egyén ekkor már fokozott mértékben képtelen munkavégzése koordinálására. Újabb és újabb időbeosztásokat készít, és hozzátartozói, ismerősei előtt gyakran mentegetőzik, miért „kénytelen” ismét dolgozni. Emberi kapcsolataiban türelmetlenné és agresszívvá válik, testi tünetei súlyosbodnak.

3. *Krónikus szakasz*. A beteg tünetei tovább erősödnek, egyre több feladatot vállal. Már a hétvégéit és az ünnepnapokat is végig munkával tölti. Emberi kapcsolataiban kifejezetten durva lesz, magával szemben önpusztítóvá válik. Nem ritka az ebben a fázisban bekövetkező szívinfarktus.

4. *Záró szakasz (kiégés)*. Ekkorra a fizikai és a pszichikai tünetek olyan súlyossá válhatnak, hogy a következmények már visszafordíthatatlanok. A túlzott munka eredményeként tartós károsodások lépnek fel mind az intellektuális képességek, mind a fizikai állapot romlása terén, melyek akár halálosak is lehetnek.

A munkamániás nem egy egységes jelenség, több összetevőből áll.³⁵ A munkamániás tünetegyüttest öt egymástól elkülönülő dimenzió határozza meg, ezek a megszállottság, a kontroll, a hiányos kommunikáció/befelé fordulás, a feladatok delegálására való képtelenség és az önértékelés. Ezek a sajátosságok minden munkamániásnál jelentkeznek, de az arányok változhatnak, és ennek megfelelően a munkamániás három típusát különítjük el.³⁶

- a) A *kompulzív-dependens* munkamániás szorongó típus, aki gyakran küzd fizikai és lelki problémákkal. Bár harácsolja a feladatokat, a munkateljesítménye, illetve az étellel, munkával való elégedettsége meglehetősen alacsony.
- b) A *perfekcionista* munkamániás képtelen magánál tartani a munkatevékenység fölötti kontrollt. Az életet alapvetően stresszesnek érzi, és nem ritka, hogy fizikai és pszichológiai problémákkal küzd.
- c) A harmadik típus az *eredményorientált* munkamániás, akire jellemző az étellel és a munkával való elégedettség, valamint a fizikai és pszichológiai egészség. A jó munkateljesítmény és a támogató társas magatartás mellett a stressz, a direkt károkozás a munkahelyen, vagy a hiányzás a munkahelyről nem jellemzi.

A szervezet elhagyása

A munka-magánélet egyensúlyának hiánya túl azon, hogy számtalan egészségügyi vagy pszichés problémát okozhat, előidézhetheti a szervezeti elköteleződés csökkenését, a lojalitás hiányát és a szervezetből történő kilépést.³⁷ A kilépő munkavállaló pótlása minden szervezetnek óriási teher, éppen ezért nyilvánvaló, hogy a munka-magánélet egyensúly fenntartása szervezeti érdek is. A kilépő munkavállaló ugyanis magával viszi mindazt az időt és energiát, amit a szervezet rá

³⁵ Flowers és Robinson 2002

³⁶ Scott és mtsai 1997

³⁷ Sachau és mtsai. 2012

áldozott, nem beszélve a tudásról. Ma már egyre több munkáltató felismeri saját érdekeit a dolgozók munka-magánélet egyensúlyának biztosításában, és számtalan olyan gyakorlatot vezet be, amellyel támogathatja ezen egyensúly kialakítását és fenntartását. A fluktuáció csökkentésén túl ennek szerepe lehet a munkáltatói márkaépítésben, a munkavállalói hatékonyság növelésében is, és sok esetben jobban értékeli a munkavállalók, ha a munkáltató ilyen megoldásokra áldoz, mintha közvetlenül pénzben kapnának valamilyen további juttatást. Ugyanakkor a gyakorlatból látható, hogy a munkáltatói motiváció önmagában kevés a munka-magánélet közötti összhang megteremtéséhez, amely mellett mindenképpen szükséges a kényszerítő-orientáló jogi szabályozás, akár kollektív szerződések útján.³⁸

9. Jó megoldások a munka-magánélet egyensúly biztosításához

A társas támasz jelentősége

Annak érdekében, hogy a munka és a magánélet egyensúly valóban fenntartható legyen, mindenképpen egy többszereplős folyamatban kell gondolkodni. Az a társas támogató közeg, ami az egyént körülveszi, általánosságban is komoly jelentőséggel bír, nagymértékben felértékelődik azonban ennek szerepe, ha figyelembe vesszük a munka és a magánélet közötti egyensúlyozás nehézségeit. Legyen szó akár magánéletről, akár munkáról, az egyén élettereinek minőségét leginkább az őt körülvevő emberek tulajdonságai és hozzáállása határozza meg. A társas támasz fogalma azt az egyént körülvevő kapcsolatrendszert jelöli, amely az egyén közérzetére hatással van.³⁹ Azt a kapcsolatrendszert értjük e fogalom alatt, amely pozitív hatással van az egyénre.⁴⁰ Minden olyan folyamat társas támogatásnak minősíthető, amely a társas kapcsolatok rendszerén keresztül járul hozzá az egyén egészségéhez és jóllétéhez. A társas támogatás pozitív hatásmechanizmusa azonban eltérő lehet attól függően, a társas támogatás mely formája valósul meg az adott helyzetben.

A társas támasz értelmezhető olyan pszichoszociális folyamatként, amelynek több megnyilvánulási formája különböztethető meg. House (1987) definíciója szerint a társadalmi támogatás olyan interperszonális tranzakció, amelynek része az alábbiak közül legalább az egyik 1. érzelmi törődés (szeretet, empátia), 2. instrumentális segítség (javak, szolgáltatások, anyagiak), 3. információ (az egyént körülvevő környezetről), 4. méltánylás (visszacsatolás az egyénnel kapcsolatban, mely hat az önértékelésre). Lin, Ye és Ensel (1999) a társas támasz két formáját különböztetik meg: az expresszív és instrumentális támogatásokat. Az erős és szoros, érzelmileg is támogató, minőségi kapcsolatok olyan energiaforrásként funkcionálnak, amelyekből az egyén töltekezni tud.⁴¹ A társas támasz jelentősége kiemelt a munkahelyi stressz és munkával kapcsolatos feszültségek kapcsán is. E tekintetben legalább akkora jelentősége van a munkatársi, mint a családi kapcsolatoknak, hiszen a dolgozó egyén sokszor több időt tölt kollégáival, mint családjával, éppen ezért meghatározó, milyen az a társas környezet, amely körülveszi őt a munkahelyen.⁴²

Amit a dolgozó anya tehet

Mindenekelőtt nagyon fontos annak tisztázása, hogy még a legegységesebb munkáltatónak is nehézség, amikor a nő a gyermekvállalás mellett dönt, hiszen ezáltal felborul az addig megszokott rend, meg kell találni az új munkaerőt a kismama helyére, be kell tanítani, meg kell várni, hogy hatékonyá váljon. A hazai gyermekgondozási rendszer jelenlegi lehetőségei szerint a nő, akár több (3-9) évig is otthon maradhat gyermekgondozás miatt, attól függően hány gyermeket vállal. A nő visszatérése azonban ismét feladatot ad a munkáltatónak is. És pusztán

³⁸ OECD 2007 p. 170–171.

³⁹ Suurmeijer és mtsai 1995

⁴⁰ Pikó 2007

⁴¹ Fiske 2006

⁴² Fagan és Walthery 2011

azzal, hogy az anya az otthon töltött időszakot követően visszatér, a munkáltató szempontjából még nincs vége a problémák sorának, hiszen a gyermek beteg lehet, az anyának egyre több kötelezettsége adódhat a gyermekneveléshez kapcsolódóan. Mindezen folyamatok jogi háttérével alább részletesen foglalkozunk.

Ez persze az anyának még nagyobb konfliktusokat és dilemmákat okozhat, nem beszélve a folyamatos szerepzavarról. A szerepkonfliktussal való megküzdés alapvető formája a karrier fogalmának és a szerepek tartalmának újradefiniálása. A karriert ugyanis hajlamosak vagyunk úgy értelmezni, hogy az valamiféle gyors előre jutást, magas pozícióban kerülést jelent. Pedig a helyes értelmezés szerint a karrier a szakmai életutat, életpályát jelenti, ami gördülékeny és jól értelmezhető lehet akkor is, ha a nő számára nem a munka áll az első helyen, de a munka ugyanúgy fontos számára, mint a családi élet, és ezért a kettő közötti harmónia megteremtésére törekszik.⁴³

Ha az anya ezt a kérdést tudatosan kezeli, sokat könnyíthet saját életén. Amellett, hogy mentálisan megpróbálja ezt a kérdést megfelelően, és a lehető legnagyobb rugalmassággal kezelni⁴⁴, az is fontos, hogy képes legyen segítséget kérni, és mozgósítani a megfelelő embereket maga körül. Ilyen szereplő lehet a támogató család (az apa, a nagyszülők) vagy egy bébiszitter is. Megoldás lehet még a bölcsőde – később az óvoda – is, hiszen ez is egy olyan segítő háttér, ami aktivizálható, ha az anya helyettesítése szükségessé válik.

Sokat könnyíthet saját helyzetén az anya azáltal is, hogy az otthon töltött idő alatt megpróbál nem teljesen kiesni a munka világából, és amennyire ideje és energiája engedi a gyermek gondozása mellett, próbál lépést tartani a változásokkal, követi az aktuális szakmai trendeket. Lényeges a munkáltatóval való kapcsolattartás is. Ha az anya a gyermekkel otthon töltött időszakot követően ugyanarra a munkahelyre szeretne visszamenni, nem szerencsés az sem, ha az otthon töltött idő alatt teljesen megszakítja a kapcsolatot a munkáltatóval és pár évig esetleg egyáltalán nem is hallat magáról. Fontos, hogy már a búcsú is fokozatosan történjen, a munkáltató kapjon tájékoztatást a helyzet és a kismama terveinek alakulásával kapcsolatban. Az otthon töltött időszak alatt az információáramlás természetes, hogy lazul, de ez alatt az idő alatt is érdemes munkavállalóként valamilyen formában tartani a kapcsolatot a munkáltatóval, időként egyeztetni, érdeklődni.

Amit a családtagok tehetnek

Fontos szempont a megoldások keresése kapcsán, hogy a férfi és a nő jellemzően közösen döntenek a gyermekvállalás mellett. Így tehát az elsődleges személy, akire az anya kell, hogy tudjon számítani, az az apa lehet. Azt, hogy az apa főszereplő legyen a gyermek gondozásában, nemcsak a praktikus, hanem az érzelmi szempontok is indokoltá teszi. A gyermek első éveiben olyan szenzitív periódust jelentenek az életében, amelyeket pótolni nem lehet. Ha ebből az apa kimarad, az az apa-gyermek kapcsolat alakulása szempontjából semmiképp sem kedvező. A gyermeknek olyan sajátos többletet ad az apával való kiegyensúlyozott kapcsolat, ami semmi mással nem pótolható.⁴⁵

Még ha az anya fel is vállalja azt, hogy ő marad otthon a gyermekkel, akkor is fontos, hogy akár rendszeresen, akár eseti jelleggel számíthasson párjára. Napjainkban már nagyban segítik ezt azok az intézkedések is, amelyek lehetővé teszik, hogy a gyermek születését követően az apa is otthon maradhasson pár napig családjával. Az apa aktivizálása az anya érdeke is, mert bár a gyermeknek kiemelten fontos az anyával való kapcsolat, fontos az is, hogy az apával is megtanuljon együttműködni. Ez az anya számára nagy könnyebbséget jelent, hiszen ha a

⁴³ Hansman 1998

⁴⁴ Tiedje és mtsai 1990

⁴⁵ Sreenberg és Morris 1974

gyermek mindig mindent csak vele hajlandó csinálni, az egy idő után kifejezetten nagy teherre válhat, és nehezen kezelhető problémákat és helyzeteket okozhat.⁴⁶

Ugyanígy nagy segítséget jelenthet a gyermek ellátásában a nagyszülők közreműködése. Ez a kapcsolat is többet jelent egy egyszerű, praktikus megoldásnál, hiszen a nagyszülőktől a gyermek korlátlan szeretetet, rajongást kap, ami nagyon jó hatással van a gyermek lelki fejlődésére, és a szülők szempontjából is nagy segítség, ha számíthatnak a nagyszülőkre.

További fontos szereplőnek tekinthetők a családot segítő idegenek. Elsősorban gondolunk itt a gyermekellátó intézményekben dolgozó gondozónőkre, pedagógusokra. Jó megoldás a bölcsőde és az óvoda, és ugyanígy alternatíva lehet a bébiszitter is, aki állandó vagy eseti jelleggel tud vigyázni a gyermekre akkor, ha a családtagok bevonása nem megoldható. Más kérdés, hogy ezek nem feltétlenül hozzáférhetőek, tekintettel a férőhelyek korlátozott számára, illetve a „magán-megoldások” jelentette anyagi teherre.

Amit a munkáltató tehet

A munkavállaló jellemzően hajlamos arra, hogy a munka-magánélet harmónia szempontjából a munkáltatót érezze elsődlegesen felelősnek. Herzberg⁴⁷ kéttényezős (motivációs) modellje szerint a dolgozó elégedettségét és jóllét-érzését kétfajta tényező befolyásolhatja. A munkával való elégedettséget meghatározó tényezőket Herzberg a „higiénés tényezők” és a „motivátorok” kategóriájába sorolta. Elgondolása szerint a higiénés tényezők kategóriájába tartozik például a fizetés, a munkavégzés (fizikai) feltételei, a főnökkel való kapcsolat vagy a státusz. Ezen tényezők sajátossága az, hogy elégtelen voltak vagy hiányuk esetén a dolgozó elégedetlenné válik, viszont önmagában az, hogy ezek a tényezők rendelkezésre állnak, kevés ahhoz, hogy a dolgozó elégedett legyen. A motivátor-tényezők sajátossága, hogy szükségesek a dolgozó valódi elégedettségének biztosításához. Motivátor tényezőnek tekinthető például a teljesítmény lehetősége, a felelősség, a fejlődés, az előmenetel lehetősége, vagy az elismerés. Ahhoz, hogy a dolgozó szubjektíven megélje a munkáltató részéről a munka és a magánélet egyensúlyának biztosítására való törekvést, ezen tényezőknek együttesen kell jól működni.

◆ Fizetés

Alapvető tényező, mégis muszáj említést tennünk róla, hiszen az, hogy a dolgozó mennyit keres, meghatározza, a mindennapi lehetőségeket. Ahhoz, hogy a dolgozó érezze az egyensúly meglétét, olyan juttatást kell, hogy kapjon, amellyel megfelelő életkörülményeket tud fenntartani. A fizetés egy olyan higiénés tényező, aminek hiányában kizárt a dolgozói jóllét biztosításának lehetősége, ugyanakkor a jó fizetés önmagában kevés ahhoz, hogy a dolgozó igazán elégedett legyen. Empirikus felmérésünkben ezért e munkafeltételre külön is rákérdeztünk.

◆ Az „egyéb” juttatások

A direkt fizetésen túl a munka-magánélet harmónia alakulása szempontjából az is számít, hogy a szervezet milyen „egyéb” juttatásokat biztosít dolgozóinak. E tekintetben elsősorban azok az elemek a fontosak, amelyek a regenerálódást és a rekreációt teszik lehetővé a munkavállaló számára. Ilyen például, ha a munkáltató kedvezményes egészségügyi ellátást biztosít munkavállaló számára. E célra már több magán egészségügyi szolgáltató specializálódott, melyeknek sajátossága, hogy az adott szervezet igényeit figyelembe véve alakítják szolgáltatási csomagjaikat. Ezek jó esetben olyan szolgáltatások, amelyeket a dolgozó egyébként is igénybe venne (pl. általános kivizsgálás, fogászati kezelés), e keretek között azonban a munkáltató gondoskodhat arról, hogy a munkavállaló egy jobb és magasabb színvonalú ellátást kapjon.

⁴⁶ Birch 1994

⁴⁷ Herzberg 2003

Szintén a béren kívüli juttatások keretei között nyújtható SZÉP Kártya, amit napjainkban már számos célra felhasználhatnak az igénybe vevők. Finanszírozhatók e keretből utazások, belépők, szállásköltségek, egyéb kikapcsolódási és szórakozási lehetőségek, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a pihenőidőben a dolgozó a lehető legjobban feltöltődhessen minél kedvezményesebb áron. Az is jó ötlet a munkáltató részéről, ha a munkavállalói számára kedvezményes sportolásra biztosít lehetőséget például azáltal, hogy a dolgozóknak ingyenesen vagy kedvezményes áron teszi lehetővé a munkahely közelében található fitnesszterem igénybevételének lehetőségét.

◆ Tanulási lehetőség biztosítása

Az élethosszig tartó tanulás napjainkban egyre nagyobb érték, és az új ismeretek megszerzésének lehetősége általában motiváló a dolgozók számára, nem beszélve arról, hogy ebből a munkáltatónak is származnak előnyei, hiszen a megszerzett tudást a dolgozó a munkájában is tudja hasznosítani. Rövidtávon a tanulás sok esetben többletteleher, de ha a munkavállaló hosszú távon gondolkodik, ez a befektetendő energia megtérül. A tanulás miatt a dolgozónak sok esetben a magánidejéből kell áldoznia, viszont ha ehhez a munkáltató is hozzá tud járulni munkaidő-kedvezményel, akkor kevésbé sérül a munka-magánélet egyensúlya, és a dolgozó összességében motiváltabbá válik.

◆ Kismama- és családprogramok

Amikor a dolgozó gyermeket vállal, még nehezebbé válik a munka és a magánélet összeegyeztetése. Amikor a dolgozó gyermekkel próbál boldogulni a munkaerőpiacon, szembesül azzal, hogy a szociális ellátórendszer nem elégíti ki az igényeket, és külső segítség nélkül szinte megoldhatatlan a dolgozó szülők számára a hétköznapi menedzselése. Óriási segítség éppen emiatt egy kisgyermeket nevelő anya számára, ha a munkaadónak van saját bölcsődéje, óvodája, esetleg saját gyermekmegőrzője, ahol a munkaidő alatt van, aki gondoskodik a gyermekről.

Számos vállalatnál jellemző, hogy a munkáltató úgy szervez közös programokat a munkavállalóknak, hogy oda mindenki hozhatja a családját is. Így a munkatársakkal való közös program, a csapatépítés nem arról szól, hogy közben a munkavállalónak nélkülöznie kell a családját, hanem lehetősége van arra, hogy egyszerre töltse az időt a családdal és a kollégákkal. Ez az informális kapcsolatok építése szempontjából igen fontos, és várhatóan kedvező hatással lesz a közös munkára is. Azáltal ugyanis, hogy a munkatársak több szempontból és jobban megismerik egymást, pozitívabban fognak egymáshoz viszonyulni, ami a hatékony közös munka érdekében kedvező hatással bírhat.

◆ Rugalmas munkaidő, autonómia

A rugalmas munkaidő egy olyan megoldás a gyermekes dolgozók számára, ami lehetővé teszi, hogy a dolgozó nagyobb rugalmassággal ossza be idejét, összehangolva munkafeladatait a magánéleti kötelezettségekkel. Egy ilyen munkakörben lehetőség van arra, hogy a munkavállaló – kellő tapasztalat és megbízható személyiség birtokában – maga ossza be munkaidejét. Az idő önálló strukturálásának és a feladatok igény szerint beosztásának lehetősége komoly motivációs tényező lehet, hiszen ha a munkavállalónak erre lehetősége van, akkor maga össze tudja hangolni munkafeladatait élete egyéb feladataival. Ez a fajta szabadság és rugalmasság nagymértékben megkönnyíti a hétköznapi feladatok összehangolását.

A munkáltató rugalmassága és együttműködése megnyilvánulhat abban, hogy teret enged a különféle foglalkoztatási formáknak. Az atipikus munkavégzési formák, így a rugalmas munkaidő, a távmunka vagy a részmunkaidő nagy könnyebbség lehet a kisgyermeket nevelő nő számára, hiszen ezek révén rugalmasabbá válnak a hétköznapi feladatok, és ezáltal könnyebben

összeegyeztethetők azok a teendők, amelyeket muszáj teljesíteni mind a munka, mind a család terén.

A munkáltató hozzáállása, együttműködése rendkívül fontos szerepet játszik abban, hogyan tudja az édesanya és a család az új élethelyzetet káros szerepkonfliktus és túlterhelődés nélkül kezelni. A munkáltatók hozzáállása igen változó lehet, a legérettebben azok gondolkodnak, akik megértik, hogy a gyermek születése – azon túl, hogy egy család magánügye – társadalmi szükséglet is. Kár lenne tagadni, hogy az új jövevény érkezése megköveteli a családon belül a prioritások átrendezését, ami hatni fog a szülők munkában nyújtott megnyilvánulásaira is, hiszen a kisgyermekes munkavállalónak muszáj beiktatni a gyermekkel kapcsolatos napi teendőket a hétköznapokba. Az, ha ezt a munkáltató képes tolerálni és támogatni, nagymértékben könnyíti a gyermekes dolgozó számára a hétköznapok menedzselését.

Például, nem ritka jelenség, hogy a gyermekkel otthon töltött idő után az anya egy más jellegű munkakörben szeretne dolgozni. A gyermek születése ugyanis átrendezi a prioritásokat, mérlegelésre kényszeríti a dolgozó szülőt, aki lehet, hogy úgy dönt, átalakítja karrierjét, mert a gyermekkel járó többletfeladatokat csak úgy tudja megoldani. Ez megnyilvánulhat például abban, hogy a nő nem akar már olyan jelentős munkahelyi szerepet betölteni, lemond a vezető pozícióról, kihívást, de ugyanakkor megterhelést jelentő szakmai feladatokról. Sok munkáltató fogadja ezt az igényt kétkedve, nem értve, hogy az a nő, aki korábban oly befolyásos pozíciót töltött be, miért mond le arról és elégszik meg egy kevésbé befolyásos pozícióval is. Pedig ez a munkavállaló személyiségétől függően akár teljesen természetesen is lehet amiatt, hogy más értékek kerülnek előtérbe. Ilyenkor a nő a gyermek születésével lezárja azt az életszakaszt, amikor a munka volt előtérben, és helyette egy újat kezd, amiben a családé lesz a főszerep. És ha emellett az egyensúlyt tartani akarja, kénytelen lemondani a munkával kapcsolatos terhek egy részéről, ellenkező esetben túlterhelődés áldozata lesz.

Fontos, hogy a munkáltató lássa azt is, hogy a gyermeket vállaló nő nagyon értékes munkaerő. Maga a gyermek születése olyan tulajdonságokat bontakoztat ki, amelyek a munkában is kiválóan kamatoztathatók. A dolgozó anyák bizonyítási vágya igen magas, lelkesek, jól akarnak teljesíteni. A munkával töltött időben sokkal fókuszáltabbak, ugyanakkor sokat fejlődnek a figyelemmegosztás terén. A nők teherbírása is nő, rátanulnak arra, hogyan lehet kevesebb pihenéssel is ellátni a feladatokat, a napi teendőket. Érzelmi szinten is jellemző továbbá az átalakulás, a nő megértőbbé, kompromisszumkészebbé és elfogadóbbá válik a munkában is.

◆ Atipikus munkavégzési formák

Az atipikus munkavégzési formák pszichológiai szempontból lazább kötődést eredményeznek a munkaadó és a dolgozó között. Kevésbé kötött a tér és az idő, sajátos lehet a feladatok kivitelezésének módja is.⁴⁸ Az „atipikus” szó olyan gyűjtőfogalom⁴⁹, amely több különböző foglalkoztatási formát foglal magában, melyek közös jellemzője, hogy a hagyományos munkaviszony főbb jellemzői ezekre nem, vagy csak részben érvényesek. Az atipikus munkaviszonyok jogi hátterével később még részletesen foglalkozunk.

IDŐBELI ATIPIKUSSÁG

Számos olyan élethelyzet lehet, amikor a dolgozó nem tudja vállalni a tipikus munkavégzés idői kereteit. Ilyenkor segítség az, ha nem kell teljes állásban dolgoznia, hanem lehetőség van részmunkaidőre. Ez megvalósulhat úgy, hogy minden munkanapon bent tartózkodik a munkahelyén, de csak napi négy vagy hat órában dolgozik, de az sem

⁴⁸ Ékes 2009

⁴⁹ Hovánszki 2005

ritka, hogy a dolgozó csak a hét bizonyos munkanapjain megy be, de akkor napi nyolc vagy akár több órára is.

A dolgozók többségére jellemző, hogy a határozatlan idejű munkaszerződést preferálja. Lehet azonban olyan élethelyzet, amikor a dolgozó csak határozott idejű munkaviszonyt tud vállalni. Nem ritka az sem, hogy ezt egyfajta kényszer szüli, mert másképp egyáltalán nem lenne lehetősége dolgozni, ilyen esetekre a dolgozó számára jó alternatíva lehet a határozott idejű munkaszerződés.

TÉRBELI ATÍPIKUSSÁG

Tipikus esetben a munkavégzés egy adott munkahelyhez kötött, van azonban olyan élethelyzet, amikor a dolgozó számára az okoz nehézséget, hogy ingázni kell a munkahely és az otthon között. Az is egyre jellemzőbb, hogy azon munkák esetében, ahol a munka jellege olyan, hogy a dolgozóknak nem szükséges folyamatosan az irodában tartózkodni, a munkáltató kezdeményezi, hogy otthonról dolgozzanak. Ez mind a dolgozó, mind a munkáltató számára költséghatékony megoldást jelenthet, legyen szó akár idői, akár anyagi költségekről.

A FELADAT JELLEGÉBŐL ADÓDÓ ATÍPIKUSSÁG

Időszakos feladat ellátását segíti például a munkaerő-kölcsönzés folyamata. Kölcsönzött munkavállalóként a munkáltató és a munkát adó szervezet nem ugyanaz, tehát egy három „főszereplős” helyzet áll elő, amelyben van a kölcsönbe adó, a kölcsönvevő és a kölcsönzött dolgozó. Munkaviszony a kölcsönbe adó és a kölcsönzött dolgozó között létesül, azonban a tényleges foglalkoztatás, azaz maga a feladatvégzés a kölcsönvevőnél valósul meg. Ezt a foglalkoztatási formát esetenként a munkavállaló szempontjából bizonytalansággal jellemzik, tény azonban, hogy emellett igen rugalmas is. Ráadásul ez a foglalkoztatási forma a dolgozót nem köti egy-egy munkavégzési helyhez, előfordul, hogy minden egyes projektet más-más munkáltatónál kell kivitelezni.

Bizonyos esetekben a munkavállaló szempontjából az ún. önfoglalkoztatás biztosít megfelelő kereteket a munkavégzéshez, ilyenkor a munkaadó és a munkavállaló személye megegyezik, a munkavállaló megoldja önmaga foglalkoztatását. Ez a foglalkoztatási forma többnyire egyéni vállalkozás keretében valósul meg.

◆ Családbarát munkahelyek⁵⁰

A korábbi Szociális és Családügyi Minisztérium kezdeményezésének köszönhetően napjaiban már külön pályázatok vannak, melyeken a munkáltatók indulva olyan pénzjutalommal járó díjakat nyerhetnek, amelyek teljes mértékben az adott munkáltató szervezet családbaráttá alakítására fordíthatnak. A családbarát gondolkodás a magyar munkahelyeken a 2000-es években vált jellemzővé. Az első Családbarát Munkahely Pályázat 2000-ben került kiírásra, és általános tetszést, kedvező fogadtatást aratott. A pályázat kiírásában a hatékony külföldi gyakorlatot vették alapul, nem hagyva figyelmen kívül a magyar viszonyok jellemző sajátosságait sem.

A pályázat nyertesei olyan cégek, szervezetek lehetnek, ahol jó eszközök és programok kerülnek kigondolásra a munka és magánélet/családi élet összehangolása érdekében. Ezek a kezdeményezések vonatkozhatnak a munkaidővel, a képzéssel, a munkába történő visszatérés segítségével, rendezvényekkel, egészségvédelemmel, juttatásokkal kapcsolatos eszközök és módszerek bevezetésére.

⁵⁰ <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=10055&articleID=22446&ctag=articlelist&iid=1>

A magyar Családbarát Munkahely Pályázat fő célkitűzése azoknak a már meglévő intézkedéseknek és gyakorlatoknak a megismerése és értékelése, amelyek már vállalatvezetési szinten is megjelentek és kimondott célként a vállalati/intézményi alkalmazottak segítségét tűzik ki célul a munka és családi élet/magánélet összehangolásában. Egy vállalat vagy intézmény családbaráttá minősítéséhez arra van szükség, hogy a munkavállalókat a szervezet humánusan kezelje, értéknek tekintse.

A Családbarát Munkahely Díjra az elmúlt években egyre több munkáltató pályázik, és a pályázó szervezetek mérete, tevékenységi köre széles spektrumot ölel fel: versenyszférából jövő pályázók (6 fős kisvállalkozástól a több mint 2500 főt foglalkoztató nagyvállalatig), polgármesteri hivatalok, a rendőrkapitányság, kórház, könyvtár.

II. RÉSZ: A gyermeknevelés, gyermekvállalás munkajogi környezete

Az alábbiakban a gyermeket nevelő (gyermekvállalás előtt álló) munkavállaló védettségére vonatkozó munkajogi környezetet tekintjük át. Az egyes szabályokat a különböző élethelyzetek szerinti tagolásban mutatjuk be, kiindulva a várandós nőtől a felnőtté váló gyermeket nevelőig.

A teljes szabályrendszer áttekintését lásd az I. mellékletben.

1. A várandós munkavállaló

A munkavállaló családi kötelezettségeire tekintettel kialakított védelmi szabályok történetileg első és máig egyik legfontosabb eleme a várandós nő védelme. Az ILO egyik legelső, 1919-ben elfogadott egyezményében már legalább hathetes szülési szabadságot írt elő, emellett mentesülést a szükséges orvosi vizsgálatok, illetve a szoptatás idejére, valamint megfelelő ellátást – bért vagy állami juttatást – és felmondási védeltséget ezekre az időszakokra.⁵¹ A gyermeket váró munkavállaló védelme az ILO mellett más nemzetközi jogforrásokban is megjelenik.⁵²

A hatályos magyar jogban a várandós nőt megillető védelem rendszere – az idézett nemzetközi egyezményekhez igazodóan – az alábbi főbb elemekből épül fel. (1) Ha a nő a terhesség alatt dolgozik, úgy ez csak az egészségi állapotának megfelelő munkakörben történhet. (2) Másrészt, az Mt. a várandóssághoz kapcsolódóan több jogcímen is biztosít munkavégzés alóli mentesülést. (3) Emellett a várandós nő szociális helyzetét biztosító, létfontosságú szabály a felmondási tilalom: akár dolgozik a gyermeket váró munkavállaló, akár nem, a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg munkaviszonyát.

A munkaszerződés kötelező módosítása az egészségi állapotnak megfelelő munkakörre

A terhesség megállapításától a szülésig eltelt 7-8 hónap túlnyomó részét a nők munkában töltik. Ezért kulcsfontosságú az a szabály, miszerint a terhes munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható [Mt. 60. § (1) bek.]. A munkaköri alkalmasság orvosi szakkérdés. Például, az orvos megállapíthatja, hogy a nő szabadban fizikai munkát nem végezhet. Nincs szükség a munkakör módosítására, ha a munkakörülményeket az eredeti munkakörben is lehet úgy módosítani, hogy az ne jelentsen egészségi kockázatot (pl. a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával). A törvény tehát biztosítja, hogy a nő a várandósság hónapjait is munkában töltsen, de ez csak a magzat veszélyeztetése nélkül történhet.

Ha tehát a nő munkaköre nem felel meg egészségi állapotának, a munkáltató az orvosi szakvélemény alapján köteles számára megfelelő munkakört felajánlani. Ha van ilyen munkakör, és az abban való további foglalkoztatást a nő elfogadja, úgy a munkaszerződést kötelező eszerint módosítani. A munkavállaló az új munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely azonban a munkaszerződés szerinti alaphéternél kevesebb nem lehet [Mt. 60. § (2) bek.]. A korábbi bírói gyakorlattal⁵³ szemben a terhes nő más munkakörbe helyezése járhat bérkieséssel, hiszen a törvény csak az alaphér csökkenését tiltja. Például, előfordulhat, hogy az éjszakai munkát végző nőt az orvos véleménye alapján más munkakörbe kell helyezni, amely viszont nem jár éjszakai

⁵¹ 3. sz. ILO egyezmény (1919). Az egyezményt 1952-ben a 103. sz., majd 2000-ben a 183. sz. egyezmény váltotta fel. Ez utóbbi a szülési szabadság idejét már 14 hétben határozza meg, és rögzíti a távollét után a munkahelyre való visszatérés jogát is. Az egyezményhez fűzött 191. sz. ajánlás még magasabb standardokat tartalmaz, a szülési szabadság javasolt időtartama itt 18 hét.

⁵² Lásd: Európai Szociális Karta 8. cikk; 92/85/EGK irányelv (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről; az EU Alapjogi Chartája 33. cikk.

⁵³ MK 57.

pótlékkal. Véleményünk szerint nem szerencsés, hogy ezáltal az egészségi állapotnak megfelelő munkakör kérelmezését (vagy elfogadását) esetleg anyagi megfontolásból mellőzheti a munkavállaló.⁵⁴

A védett időszak lejártával (ha a gyermek betölti az egyéves életkort) a nőt eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Az egészségi állapotnak megfelelő munkakörbe helyezés kötelezettsége a szülést követő első évben is fennáll, ám ennek kisebb a gyakorlati jelentősége, hiszen ezt az időszakot a nők tipikusan fizetés nélküli szabadságon (szülési, illetve gyermekgondozási szabadságon) töltik.

Ha a terhes munkavállaló egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges (azaz nincs neki megfelelő üres munkakör), úgy a munkavégzés alól fel kell menteni. Ide tartozik az az eset is, ha van ugyan ilyen munkakör, de azt a munkavállaló alapos okkal nem fogadja el (pl. mert bár egészségi szempontból megfelelő, de nincs meg hozzá a szükséges végzettsége). Ilyen esetekben a munkavállalót a felmentés idejére alaphétre illeti meg, kivéve, ha a feljárnlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el (Mt. 60. §). A munkakör elutasítása alaptalan például pusztán azért, mert az összességében alacsonyabb bérrel jár, vagy visszalépést jelent a céges karriertervben. Az is elképzelhető, hogy már a felmentés ideje alatt nyílik meg egy a munkavállalónak felajánlható munkakör. Ilyenkor is a fenti eljárást kell követni, és a felmentett munkavállaló munkaszerződését közös megegyezéssel e megfelelő munkakörre módosítani.

Az egészségi állapotnak megfelelő munkakörbe helyezést előíró szabálynak tehát elsősorban a várandóság első, még munkában töltött időszakában van jelentősége. A törvény látszólag komoly terhet ró a munkáltatóra, hiszen megfelelő munkakörülmények hiányában a munkavállalót fel kell menteni, azaz akár húsz hónapig munkavégzés nélkül kell számára díjazást fizetni. Ezt az időtartamot azonban csökkentti a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából adott szabadság is, amelyek időtartamára – mint alább látható lesz – a munkavállaló az államtól kap(hat) ellátást.

Vitatható garanciák kisgyermekeseknek

Az egészségi állapotnak megfelelő munkakör általános előírása mellett bizonyos munkaszervezési megoldásokat maga az Mt. is tilt [Mt. 53. § (3) bek. és 113. § (1–3) bek.]. Így a várandós nő gyermeke hároméves koráig beleegyezése nélkül nem kötelezhető más helységben munkavégzésre és nem foglalkoztatható egyenlőtlen munkaidő-beosztásban. Emellett még beleegyezésével sem oszthatóak be heti pihenőnapjai egyenlőtlenül, és nem kötelezhető rendkívüli munkaidő, készenlét, valamint éjszakai munka teljesítésére. Ugyanezek a védelmi szabályok az apát csak akkor illetik meg, ha gyermekét egyedül neveli, azzal, hogy ebben az esetben a gyermek 16 éves koráig nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben való munkavégzésre.

E szabályanyag szemléletét meglehetősen elavultnak tekinthetjük.⁵⁵ Egyrészt, nem az érintett szülő egyéni döntésétől teszi függővé, milyen, a gyermekneveléssel általában nehezebben összehangolható munkakörülményeket vállal, hanem generális tiltást tartalmaz. Így a munkavállaló akkor sem teljesíthet pl. készenlétet, ha közel lakik a munkahelyéhez, otthon van segítsége a gyermekfelügyelethez, így nem jelentene gondot neki a rendes munkaidőn túli rendelkezésre állás. Ráadásul, akik gyermekük hároméves kora előtt térnek vissza dolgozni, ezt tipikusan anyagi okokból teszik, a törvény mégis eltiltja őket több, pótlékkal járó munkavégzési lehetőségtől.

⁵⁴ Hasonló álláspontot képvisel Göndör Éva, hozzátéve, hogy az egészségére veszélyes feladatok végrehajtására szóló utasítást a munkavállaló megtagadhatja. Göndör 2012 p. 145.

⁵⁵ A kritikák összefoglalását lásd: Göndör 2012 p. 117., 151–152.

Másrészt, a szabály nem a szülőt, hanem elsősorban az anyát védi, ezzel a hagyományos családmódot veszi alapul, ahol az anya feladata a gyermek gondozása. Így éppen a modern módot követő családokat hozza hátrányosabb helyzetbe, ahol – ebben az életkorban – az apa töltene több időt a gyermekkel. E szereotípiák lebontását nagyban nehezíti, ha ez a diszkriminatív szemlélet munkajogunkba is beépül azzal, hogy a szabályozás a családi kötelezettségekkel nem korlátozott férfi munkavállaló képéből indul ki.⁵⁶ A szabályt ezért két szempontból is indokolt felülvizsgálni: így maga a szülő dönthesse arról, vállalja-e ezeket a speciális munkakörülményeket, és hasonlóan fontos, hogy a garanciák nem-semleges legyenek megállapítva.

Megjegyezzük, hogy a gyermeket nevelő munkavállaló nem-semleges megközelítése tetten érhető az újabb nemzetközi standardokban is. Példaként említhető a szülői szabadságról szóló irányelv 2010-es módosítása,⁵⁷ amelynek 2. cikke a mindkét szülőt megillető távollétből legalább egy hónapot át nem ruházhatóként határoz meg, a módosított Szociális Charta, amelynek 27. cikke a „családos munkavállalókról” rendelkezik, illetve a 156. sz. ILO egyezmény (1981), amely a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogát rögzíti.

A szülési szabadság, egyéb távollétek

A nemzetközi előírásokhoz képest a magyar szabályozás jóval hosszabb, 24 hét egybefüggő szülési szabadságot biztosít, amelyet – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé essen. Természetesen nincs akadálya, hogy a szülési szabadság a szülés után kezdődjön, ez az időtartamát, illetve az igénybe vehető ellátást nem befolyásolja.⁵⁸ Az egyenlő bánásmód érdekében a törvény szerint a szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. Legalább hat hét szülési szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik, meghal, vagy gyermekvédelmi okokból nem a szülő neveli (Mt. 127. §, 129. §). A szülési szabadságra a munkáltatótól nem jár díjazás, ehelyett erre az időszakra a munkavállaló társadalombiztosítási ellátásként terhességi-gyermekágyi segélyre jogosult. Ennek mértéke a társadalombiztosítási jogszabályok szerinti átlagkereset 70%-a (Ebt. 40–42. §).

A szülési szabadságra járó juttatások kapcsán ki kell emelni, hogy 2013. január 1-jétől a szülési szabadság tartamát – a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve – munkában töltött időnek kell tekinteni [Mt. 127. § (5) bek.]. Így minden juttatást meg kell kapnia a szülési szabadságon lévő munkavállalónak, ami nem kifejezetten a munkavégzéshez kapcsolódik. Például, nem tartozik ebbe a körbe az utazási költségtérítés, de az egyébként jogosultsági feltételek nélkül adott étkezési utalvány igen. Emellett a szülési szabadság teljes ideje jogszerező idő a végkielégítés és a szabadság szempontjából is [Mt. 77. § (2) bek. a) pont, 115. § (2) bek. c) pont]. A szülési szabadság lejártát követően a munkavállaló gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságot igényelhet, gyermeke hároméves koráig.

A terhesség rendszeres orvosi vizsgálatokkal jár együtt. Az Mt. előírja, hogy a munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól a jogszabályban előírt orvosi vizsgálat idejére. Erre az időre a munkavállalót távolléti díja illeti meg. Ezzel szemben, bár az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés is jogszerű távollétnak minősül, ennek idejére nem jár díjazás a munkáltatótól [Mt. 55. § (1) bek. b), c) pontok, 146. § (3) bek.]. Ki kell emelni azonban, hogy a bírói gyakorlat szerint a munkavállaló csak akkor mentesül, ha a vizsgálatot csak munkaidőben lehet elvégezni, díjazásra pedig csak akkor jogosult, ha a vizsgálatra egészségi állapotától függetlenül, jogszabályi

⁵⁶ Lehoczky 2004 p. 216.

⁵⁷ 2010/18/EU irányelv (2010. március 8.) a BUSINESS EUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.

⁵⁸ Kardkovács 2012 p. 223.

kötelezettség miatt kerül sor.⁵⁹ Míg a korábbi szabályozás a mentesülések körében külön nevesítette a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot [1992. évi Mt. 107. § d) pont], ez a hatályos Mt.-ből hiányzik. Egyes álláspontok ezt a 92/85/EGK irányelv szempontjából aggályosnak tartják,⁶⁰ véleményünk szerint azonban az orvosi vizsgálatok, mint tágabb kategória aggálytalanul felöleli e speciális eseteket is.

A várandós munkavállalót megillető felmondási tilalom

A felmondási tilalom azt jelenti, hogy a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, illetve a szülési szabadság ideje alatt [Mt. 65. § (3) bek.]. A védettség csak a munkáltatói felmondással szemben áll fenn. Annak nincs akadálya, hogy a terhesség alatt a munkáltató más jogcímen szüntesse meg a munkaviszonyt (pl. azonnali hatállyal a próbaidő alatt), vagy maga a munkavállaló éljen felmondással. A védett időszak alatt közölt munkáltatói felmondás azonban jogellenes munkaviszony megszüntetést eredményez. Ez olyan kiemelt jogsértésnek minősül, amely miatt a munkavállaló nem csak kártérítést kérhet, hanem a munkaviszony helyreállítását (azaz további foglalkoztatását) is [Mt. 83. § b) pont].

Az új Mt. fontos újonsága, hogy a várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés⁶¹ esetén a védettségre csak akkor jogosult a munkavállaló, ha erről a körülményről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta [Mt. 65. § (5) bek.]. Ennek kimondására azért volt szükség, mert a korábbi bírói gyakorlat a felmondási tilalmat objektív jellegű jogintézménynek tekintette, amely akkor is fennállt, ha a védelemre okot adó körülményről a feleknek nem volt tudomása.⁶² Ez a szigorú értelmezés azt jelentette, hogy a munkáltató felmondása akkor is jogellenes volt, ha a közlés időpontjában sem ő, sem a munkavállaló nem tudott a terhesség fennállásáról. Ezt az eltúlzottan szigorú értelmezést elveti a hatályos törvény. A tájékoztatás formájára azonban csak azt az általános követelményt írja elő, hogy olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését [Mt. 18. § (1) bek.]. A kérdés súlyára tekintettel azonban a bejelentést mindenképpen érdemes írásba foglalni. Emellett a munkáltató kérheti a várandósság hitel érdemlő (orvosi) igazolását.

Természetesen a munkavállalónak nem kötelező bejelenteni a munkáltatónak, hogy gyermeket vár, vagy reprodukciós eljárásban vesz részt, ám ennek elmulasztása esetén a terhesség alatt közölt felmondás is jogszerű. Álláspontunk szerint azonban nem tartozik ide az az eset, ha a munkavállaló ugyan nem jelezte áldott állapotát, ám az külső jelekből mégis nyilvánvaló. A jóhiszeműség elvével [Mt. 6. § (2) bek.] lenne ugyanis ellentétes, ha a „látványos állapot” ellenére él felmondással a „mit sem sejtő” munkáltató.

A bírói gyakorlatra vár annak értelmezése, mi minősül a felmondás közlését megelőző – a jogok gyakorlását lehetővé tévő – tájékoztatásnak. Szélsőséges esetben az is elfogadható, ha a munkavállaló éppen az utolsó pillanatban – a felmondólevél átadása előtt – fedi fel állapotát a munkáltató előtt. Megítélésünk szerint a felmondási tilalomról szóló előzetes tájékoztatás célja, hogy a munkáltató tudjon tervezni, ha átszervezés, leépítés miatt elbocsátásra van szükség, vagy a munkavállaló képességei, magatartása miatt felmerül a felmondás lehetősége. E jogok gyakorlását, illetve az ezzel összefüggő kötelezettségek teljesítését viszont nem teszi lehetővé, ha a munkavállaló az utolsó pillanatig vár a terhesség bejelentésével. Természetesen az is

⁵⁹ MK 23.

⁶⁰ Göndör 2012 p. 143. A 92/85/EGK irányelv 9. cikke szerint a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a várandós munkavállalókat munkabéruk fenntartásával munkaidő-kedvezmény illesse meg a terhesgondozás idejére, ha e vizsgálatokat munkaidőben kell elvégezni.

⁶¹ Lásd: az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 166. § (1) bek.

⁶² EBH 2005.1242

méltányolandó, ha a munkavállaló csak akkor fedi fel a védettségre okot adó körülményt, ha erre oka (szüksége) van. Pethő Róbert véleménye szerint: „A várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés ugyanis a munkavállaló legszemélyesebb szférájához tartozó körülmény, ezért a munkavállalótól nem várható el, hogy a munkáltatót erről különösebb ok nélkül tájékoztassa.”⁶³

Az emberi reprodukciós eljárás kapcsán újdonság, hogy nem a kezelés teljes időtartama, hanem csak az első hat hónap jár felmondási tilalommal. Ennek azért van jelentősége, mert ha a kezelés sikertelen, úgy akár évekig elhúzódhat, és ilyen hosszú időre indokolatlan a munkáltatót korlátozni a felmondási jog gyakorlásában. Ez a védettség csak a nőt illeti meg, az eljárásban részt vevő férfit nem. Megítélésünk szerint ez annyiban nem ellentétes a nem-semleges szabályozás elvével, hogy itt objektíve indokolt az eljárásban inkább érintett nő erősebb védelme.

A felmondási védettséget mindig a felmondás közlésekor kell vizsgálni. Annak tehát nincs jelentősége, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt lesz terhes. Kivétel ez alól a csoportos létszámcsökkentés. Ebben az esetben a felmondási védettség szempontjából irányadó időpont a létszámcsökkentésről szóló előzetes tájékoztatás közlése. Ezt a felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal korábban kell megtenni [Mt. 65. § (4) bek.].

2. A kisgyermekes szülő (0-3 éves korig)

A kisgyermekes szülők számára komoly kihívás a munka és a család összeegyeztetése. A magyar szabályozás sajátossága, hogy ezt alapvetően rendkívül hosszú időtartamú és számos jogcímen igénybe vehető távollétek biztosításával kívánja elősegíteni. Az OECD országok között kiugróan tartós távolléteket biztosító magyar munkajog azonban inkább kritikákat vált ki, mint elismerést. A gyermekgondozás céljából történő eltávolodás a munkaerő-piacról ugyanis egy ponton túl kontra-produktívá válik, és több kárt okoz az egyre nehezebb visszatéréssel, mint amennyi előnyt biztosít a szoros szülő-gyermek kapcsolat biztosításával. Ezzel szemben olyan eszközöket lenne megfontolandó alkalmazni, amelyek a munkavégzés mellett teszik könnyebbé a gyermeket nevelő munkavállaló életét.⁶⁴

A problémának létezik egy költségvetési aspektusa is, hiszen a hosszú távollétekre a munkavállalót állami ellátások illetik meg. A kérdés súlyát így világítja meg egy tanulmány: „Egy érett demokrácia döntéshozói és kutatói valószínűleg el se hinnék, pedig igaz: a folyamatosan mintegy negyedmillió embert támogató rendszerről a működésének negyven éve alatt egyetlen [tudományos] igényű adatfelvétel sem készült. Hozzávetőlegesen százhuszmillió havi támogatást, több ezer milliárd forintot fizetett ki a magyar költségvetés gyesre-gyedre anélkül, hogy akár csak egyszer rászánt volna mondjuk tizenötmillió forintot egy hatástanulmányokat megalapozó kérdőíves felvételre. Annyi pénzt, ami nagyjából megfelel a gyesen, gyeden és gyeten töltött idő egy órájára kifizetett összegnek.”⁶⁵ Abban a reményben elemezzük a vonatkozó szabályokat és értékeljük saját felmérésünk tapasztalatait, hogy ennek az úrnek a kitöltéséhez sikerül hozzájáruljunk.

A gyermekgondozási és -ápolási szabadság

„A gyes olyan mélyen meggyökeresedett a magyar köztudatban, hogy a mai napig egyet jelent a munkahelytől való távolmaradással gyermek születése esetén, amit kizárólag női feladatnak tekint a lakosság nagy része.”⁶⁶ A gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság a szülőket megillető talán legismertebb intézmény a magyar munkajogban. Sajátos ugyanakkor, hogy a köztudatban

⁶³ Kardkovács 2012 p. 136.

⁶⁴ Hemmings 2007 p. 11.

⁶⁵ Bálint-Köllő 2008 p. 7.

⁶⁶ Göndör 2012 p. 228.

maga a fizetés nélküli szabadság és az arra járó ellátás neve összemosódik, keveredik. A szülői szabadságok rendszere rendkívül komplex, így az sem véletlen, hogy a köznyelv nem tesz különbséget a kisgyermekeseket megillető többféle távollét – szülési szabadság, gyermekgondozási és –ápolási szabadság – és a különféle alapon igénybe vehető ellátások – társadalombiztosítási és alanyi jogon járó – között sem.

Az Európai Unió tagállamai eltérő hosszúságú és támogatású szabadságokat biztosítanak a szülőknek kisgyermekük otthoni gondozásához, neveléséhez.⁶⁷ Az egyes modellek elemzésének, a szabályozás kialakításának főbb szempontjai az alábbiak. Egyrészt, milyen időtartamú távollét biztosított, másrészt milyen – bért helyettesítő – juttatás jár erre az időszakra. E vonatkozásban nem csak a juttatás összege a kérdéses, hanem a finanszírozás is: a költségeket fedezheti a munkáltató, a társadalombiztosítás, az állami költségvetés, vagy e források vegyesen. Végül, fontos kérdés a nemek szerepe: mindkét szülő élhet-e a távolléttel és igénybe veheti az arra járó juttatásokat, vagy ez valamilyen formában korlátozott, esetleg nemhez kötött. E szempontok szerint a magyar rendszer így jellemezhető: kiugróan tartós távollét biztosított, amelyre – a gyermek születése után magas, majd alacsonyabb összegű – társadalombiztosítási ellátás jár. A távollétet mindkét szülő kihasználhatja, akár párhuzamosan is, társadalombiztosítási ellátás azonban csak az egyiküknek jár.

Nézzük tehát a gyermekgondozási célú távollétek hatályos szabályait! Minden munkavállalót – az anyát és az apát is – megilleti a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság, a gyermek hároméves koráig, amit a munkavállaló kérése szerint kell kiadni (Mt. 128. §). A szülő döntése szerint tehát „felfüggesztheti” munkaviszonyát gyermek hároméves koráig, és ezen időtartam lejárta után visszatérhet munkájába, az eredeti munkaszerződése szerint. A távollét nem csak közvetlenül a szülési szabadság lejárta után kezdhető meg, és a visszatéréssel sem kell megvárni a 3 évet. Ugyanakkor az igénylést 15 nappal korábban be kell jelenteni, és a munkáltató csak a visszatérési szándék bejelentésétől számított 30 napot követően köteles újra alkalmazni a munkavállalót [Mt. 133. § (1–2) bek.]. Erre a távollétre nem jár díjazás a munkáltatótól, ám társadalombiztosítási ellátásként – egy gyermek után csak az egyik szülőnek – gyermekgondozási díj igényelhető. Ennek mértéke a TB szabályok szerinti átlagkereset, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70%-a, azaz 2013-ban legfeljebb 137.200 Ft (Ebt. 42/A-42/D. §).

A gyermek 3 éves koráig a gyermek gondozása céljából, minden további feltétel nélkül igényelhető távollét mellett bármely szülőt fizetés nélküli szabadság illeti meg, ha gyermekét személyesen ápolja, a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt, de legfeljebb a gyermek 10. életévéig (Mt. 130. §). Ilyen alanyi jogon, családtámogatási ellátásként járó gyermekgondozási segély a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után, illetve ikrek esetén kerülhet megállapításra [Cst. 20. § (1) bek. b) és c) pont]. A fizetés nélküli szabadság csak a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt jár.

E távollétekre felmondási tilalom védi a munkavállalót. A törvény azonban szűkíti a védelem szigorát azzal, hogy az csak az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi [Mt. 65. § (6) bek.]. A szülők tehát eldönthetik, melyikük maradjon otthon a gyermekkel és élvezze a felmondási tilalom jelentette védelmet. A jogalkotó azonban odáig már nem akart elmenni, hogy mindkét szülő távolléte esetén mindkettőnek védelmet biztosítson. Ismét a törvény elavult szemlélete köszön vissza abban, hogy ekkor nem a szülők választására bízta, kit illessen meg a védelem, hanem azt kötelezően az anyára – mint a sztereotípiák szerint a gyermek nevelésében nagyobb részt vállaló szülőre – telepíti.⁶⁸ E magyarázat nyíltan visszaköszön a törvény egyik kommentárjában, miszerint „a társadalmi közfelfogás” alapján az

⁶⁷ Áttekintésként lásd: Surányi–Danis 2009 p. 111–116.

⁶⁸ Göndör 2012 p. 150.

anyának van nagyobb szerepe a gyermeknevelésben, és ez indokolja, hogy ilyen esetben ő legyen védett.⁶⁹

A nagy visszatérés: a gyermekgondozási célú távollét után visszatérő munkavállalók helyzete

A gyermeket nevelő munkavállalókkal kapcsolatban talán legtöbbet feltett munkajogi kérdés a gyermekgondozási szabadságról történő visszatéréssel kapcsolatos. A munkavállalói és munkáltatói oldalon is számos problémát jelentő szituáció jogi megítélése mégis kifejezetten egyszerű. A munkaviszony a gyermekgondozási szabadság tartama alatt is fennáll, a munkavállaló visszatérésekor semmi egyéb nem történik, mint a jogviszony ott folytatódik, ahol a távollét igénylése előtt abbamaradt. Tehát, a távollét előtt érvényes munkaszerződés szerint, az abban foglalt munkafeltételekkel kell továbbfoglalkoztatni a munkavállalót, azzal, hogy a munkabért az idő közben bérfejlesztésekre tekintettel meg kell emelni (Mt. 59. §, lásd még alább).

A munkavállaló további foglalkoztatása azonban számos gyakorlati akadályba ütközhet. A tipikusan évekig tartó távollét alatt a munkáltató felhagyhat azzal a tevékenységgel, amelynek keretében a munkavállalót foglalkoztatta, felszámolhatta az adott telephelyet, esetleg az egész munkáltató megszűnhetett idő közben. Az egyértelmű jogi helyzet így válik rendkívül összetetté: milyen jogcímen és milyen indokból szüntetheti meg a munkaviszonyt a munkáltató, ha a visszatérő alkalmazottját már nem tudja tovább foglalkoztatni? Van-e lehetőség a munkaszerződés módosítására, és vezethet-e felmondáshoz, ha a módosításra – új munkakörre, más munkavégzési helyre – vonatkozó ajánlatot a munkavállaló visszautasítja?

Miközben tehát abból kell kiindulnunk, hogy a munkaviszony a visszatérés után változatlan feltételekkel folytatódik, az esetek jelentős részében nem ez történik a gyakorlatban. Beszédés adat, hogy a KSH 2005-ös felmérése szerint az érintettek 55,3%-a nyilatkozott úgy, hogy a gyermekgondozási idő lejárta után vissza akar és tud menni korábbi munkáltatójához dolgozni.⁷⁰

A felmondási tilalom csak a fizetés nélküli távollét idejére jár a munkavállalónak, így nincs akadálya, hogy a munkáltató – esetleg a felmondási korlátozásokra tekintettel, de – akár az első munkanapján felmondjon neki. A felmondást természetesen meg kell indokolni, mindazonáltal elfogadható indok, ha a munkáltató az idő közben bekövetkezett változásokra tekintettel objektíve nem tudja tovább foglalkoztatni a munkavállalót. Sok esetben a munkaszerződés módosításával oldható meg a munkaviszony fenntartása, amely a szülőnek akkor különösen nehéz választás, ha a korábbinál alacsonyabb fizetéssel, rosszabb munkakörülményekkel járna.

Összességében tehát a visszatéréshez való jog valójában csak elméleti jogosultság, amit a gyakorlati adottságok felülírhatnak. Nem véletlen, hogy számos munkavállaló a gyermekgondozási szabadság lejárta után nem a munkaviszony folytatásával, hanem felmondással, vagy egy módosított munkaszerződéssel találkozik. A két státusz közötti transzfer így csak a törvénykönyvben zökkenőmentes, valójában komoly kockázatot rejt a munkavállaló számára. (Ehhez még hozzátehetjük a munkapszichológiai megfontolásokat is, amelyeket az előző részben már kifejtettünk.) A hosszas távollét után sokszor bírósági úton is legfeljebb elvben van lehetőség a visszatérés kikényszerítésére, ha a munkahely már megszűnt, átszervezték, átalakult, vagy a munka tartalma megváltozott.⁷¹

Meg kell jegyezni, hogy a gyermekgondozással összefüggő távollétek hosszú tartama is hozzájárul ahhoz, hogy a visszatérés kérdése ilyen élesen merül fel. Minél több időt tölt a munka világtól távol a munkavállaló, annál inkább formálissá válik kapcsolata munkáltatójával, lesz

⁶⁹ Kardkovács 2012 p. 137.

⁷⁰ KSH 2006 p. 7–8.

⁷¹ Bálint–Köllő 2008 p. 25.

egyre nagyobb az esélye az olyan változásoknak, amelyek aláássák a visszatérés esélyét, és annál jobban csökken saját humán tőkájének értéke. A KSH adatai is ezt támasztják alá: minél több gyermeket nevel a munkavállaló – így minél hosszabb lehet a távollét –, annál kisebb arányban fordult elő a korábbi munkahelyre való visszatérési szándék.⁷²

Természetesen nehéz meghatározni, hogy mi a távollét ideális tartama. Az idézett humánpolitikai megfontolások mellett nyilvánvalóan tekintetbe kell venni a gyermek fejlődésének szempontját. Bár kevés kutatás készült e tárgykörben, elmondható, hogy a gyermek 1-1,5 éves kora után már sokkal kevesebb kockázattal jár, ha a munkavállaló visszatér dolgozni. Közvetlenül a gyermek születése után a vele való foglalatosság haszna nyilvánvalóan felülmúlja a munkavállalástól várható hasznosságot, de a gyerekneveléssel és otthonléttel járó öröm, elégedettség és anyagi megtakarítás idővel csökken.⁷³ Végül, a gazdaságpolitika is befolyásolhatja a kérdést, attól függően, hogy éppen a nők munkába állásának szorgalmazása, vagy éppen annak késleltetése a szempont.⁷⁴

Az optimális időtartamú távollét meghatározását számos egyéni szempont is befolyásolja. Talán a legjelentősebb, hogy a munkavállaló visszatérése esetén meg tudja-e oldani a gyermek felügyeletét. Egy 2002-es felmérés szerint mintegy 65.000 kismama azért inaktív a munkaerő-piacon, mert bár visszatérne munkahelyére, nem tudja kire hagyni gyermekét.⁷⁵ Erre tekintettel lehet életképes alternatívája a hosszú tartamú, társadalombiztosítási ellátásokkal fedezett távolléteknek a szülők munka melletti támogatása, elsősorban jól működő bölcsődei hálózat felállításával.⁷⁶ Más kérdés, hogy a jelen foglalkoztatás-politikai helyzet mellett kívánatos lenne-e ezt a csoportot visszavezetni a munkaerő-piacra, vagy ezzel olyan rétegek jutnának még nehezebben munkához, akiknek nincs alternatív lehetősége valamilyen ellátást élvezve otthon maradni.

A visszatérés elősegítése a munkajog feladata is. Bizonyítja ezt a KSH 2005-ös adatfelvételének azon tanulsága is, hogy a gyermekgondozási szabadságon lévő szülők fele valamilyen, kifejezetten a munkahellyel összefüggő ok miatt nem kíván visszatérni korábbi munkáltatójához (pl. a hosszú utazási időt, vagy a több műszakot nem tudja vállalni).⁷⁷ A kérdés munkajogi oldalához a következőket kívánjuk hozzátenni. Az új Mt. fontos előrelépést tett azzal, hogy a fizetés nélküli szabadságról való visszatérést az említett 30 napos előzetes bejelentéshez köti. Ezzel a munkáltató számára tervezhetőbbé válik a munkavállaló visszavétele. Hozzá kell tenni, megítélésünk szerint az általános együttműködési kötelezettségből [Mt. 6. § (2) bek.] eredően a fizetési szabadság fennállása alatt sem távolodhatnak el a felek egymástól, és időnként egyeztetniük kell a visszatérés várható időpontjáról, annak lehetőségeiről és időközben felmerült esetleges akadályairól.⁷⁸

A távollét idejére járó szabadság tekintetében viszont a 2012. július 1-jével hatályba lépő új szabályozás inkább nehezebbé tette a gyermeket nevelők visszatérését. A magyar munkajog ugyanis munkában töltött időnek ismeri el a szülési szabadságot, illetve a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság első hat hónapját [Mt. 115. § (2) bek.]. Ebből eredően a munkába visszatérő munkavállaló általában azzal folytatja karrierjét, hogy szabadságra megy, a

⁷² KSH 2006 p. 9.

⁷³ Bálint–Köllő 2008 p. 6., 8.

⁷⁴ Göndör 2012 p. 230.

⁷⁵ Frey 2002 p. 415.

⁷⁶ Bálint–Köllő 2008 p. 9., 20., Hemmings 2007 p. 11.

⁷⁷ KSH 2006 p. 8.

⁷⁸ A gyakorlatban kérdéses annak megítélése, hogy a fizetés nélküli szabadságot igénybe lehet-e venni többször (megszakítással) is. Például, a szülő gyermeke egyéves korában visszatér dolgozni, majd egy év után újabb egy év fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. A törvény nem zárja ki ennek lehetőségét, ám az általános magatartási követelményekre – különösen az együttműködési kötelezettségre, illetve a joggal való visszaélés tilalmára – tekintettel kell lenni. Kardkovács 2012 p. 227.

munkáltató ugyanis a visszatérést követő 60 napon belül köteles kiadni a korábbi évekre járó, és még igénybe nem vett szabadságot [Mt. 123. § (3) bek.]. Ha abból indulunk ki, hogy a szülési szabadság 24 hét, a gyermekgondozási szabadságból pedig hat hónapot szinte minden anya igénybe vesz, ez kb. egy évre járó, minimum 20 munkanap szabadságot jelent. Göndör Éva álláspontját osztva a távollét idejére járó szabadságot felesleges, a visszatérést elnehezítő szabálynak tartjuk, amely semmilyen tényleges munkavállalói hátrányt nem kompenzál, ellenben jelentősen növeli a munkáltatók ellenérzéseit a visszatérő szülőkkel szemben.⁷⁹ Bizonyos esetekben tehát éppen a gyermeket nevelő munkavállalót védőt szabályok lebontása szolgálja inkább az érintettek érdekeit.⁸⁰

A visszalépés pedig abban jelentkezik, hogy a 2011. évi CV. törvény 2011. augusztus 1-jétől lehetővé tette, hogy a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot a felek megegyezése alapján a munkáltató pénzben megváltsa [1992. évi Mt. 136. § (1) bek.]. Ezt a lehetőséget az új Mt. nem tartja fenn, szűkítve ezáltal a felek mozgásterét.⁸¹

A szoptatási munkaidő-kedvezmény

Ha a kisgyermekes szülő dolgozik, a törvény akkor is többféle jogcímen biztosít távollétet családi állapotára tekintettel. Az anyatejjel való táplálás biztosítását szolgálja a szoptató anyát megillető munkaidő-kedvezmény [Mt. 55. § (1) bek. e) pont]. Eszerint a nő a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezményre jogosult. Ikrék esetében – a gyermekek számától függetlenül – a munkaidő-kedvezmény mértéke napi kétszer két, illetve a kilencedik hónap után napi két óra. A munkaidő-kedvezmény időtartamára a munkáltató távolléti díjat köteles fizetni [Mt. 146. § (3) bek. b) pont]. A kedvezmény megilleti a gyermeket mesterségesen tápláló, illetve az örökbe fogadó anyát is.⁸²

Az intézmény gyakorlati jelentősége annyiban csekély, hogy a szülést követő hónapokat a nők tipikusan egyébként is távol töltik a munkahelytől. Mindazonáltal – tekintettel az anyatejjel való táplálás fontosságára, és arra, hogy Magyarország kimagasló helyen áll a kizárólag anyatejjel táplált csecsemők arányában⁸³ – nem tekintethető feleslegesnek.

A munkaszerződés kötelező módosítása részmunkaidőre

A munka és a családi élet összeegyeztetése akkor lehet sikeres, ha választási lehetőségek vannak. Ha nem csupán az otthonmaradás vagy a munkavállalás között lehet választani, hanem többféle lehetőség biztosítja a megfelelő egyensúly megteremtését.⁸⁴ Éppen ilyen „átmeneti megoldást” jelent, hogy a munkavállalót kérelmére kötelező az eredeti munkaideje felének megfelelő részmunkaidőben foglalkoztatni, a gyermeke 3 éves koráig [Mt. 61. § (3) bek.]. Tehát: a munkavállaló kérelmére kötelező részmunkaidős foglalkoztatásra áttérni, feltéve, hogy a munkavállaló gyermeke még nincs 3 éves, a részmunkaidős foglalkoztatás a gyermek 3 éves koráig fog tartani, és a munkaidő az eredeti mérték felére csökken. Ha minden feltétel fennáll, a munkáltató nem utasíthatja el a részmunkaidőre való áttérést, hanem kötelező a munkaszerződést ennek megfelelően módosítani. Ha a munkavállaló kérelme bármely elemében

⁷⁹ Göndör 2012 p. 125.

⁸⁰ Lásd erre például a rendszerváltást követően a nőket védő számos – egyébként diszkriminatív – szabály deregulációját. Lehoczky 2004 p. 223.

⁸¹ Említést érdemel, hogy 2011. augusztus 1-jét megelőzően az 1992. évi Mt. 130. § (2) bekezdése alapján még a gyermekgondozási szabadság első éve volt jogszerző idő a rendes szabadság szempontjából.

⁸² MK 57.

⁸³ Surányi–Danis 2009 p. 109–110.

⁸⁴ Göndör p. 231–232.

eltér a fentiektől (pl. az eredeti 8 órás munkaidőt nem 4, hanem napi 6 órára szeretné csökkenteni), az már a munkáltató beleegyezését is megkívánja. A kérelmet bármelyik szülő (akár mindkettő) előterjesztheti, és nem feltétel, hogy előtte a munkavállaló gyermekgondozási szabadságon legyen.

A részmunkaidőre való áttérés lehetősége azt kívánja elősegíteni, hogy a munkavállaló összeegyeztethesse otthoni kötelezettségeit a munkával. Például, két év gyermekgondozási szabadság után a munkavállaló visszatér ugyan a munkába, de egyelőre csak eredeti munkaideje fele erejéig. Az is lehetséges, hogy a távollévő szülő teljes munkaidőben tér vissza dolgozni, és szülőpárja „váltja” őt a gyermek mellett, aki így teljes munkaidőről részmunkaidőre vált. Természetesen – az időarányosság elve alapján – a munkaidő mértékével összefüggő juttatások is feleződnek ilyenkor.

A munkáltató tehát a munkavállaló részmunkaidőre vonatkozó ajánlatát a fentiek szerint nem utasíthatja vissza. Ez nem kevés munkaszervezési gondot jelenthet, hiszen az így kieső „fél státuszt” valahogyan pótolni kell. Megoldás lehet egy új részmunkaidős kolléga felvétele, vagy a gazdátlanul maradt feladatok szétosztása a többi munkavállaló között. Erre alkalmas lehet a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás intézménye (az átirányítás, Mt. 53. §). Ez alapján ugyanis a munkáltató átmenetileg egyoldalú utasítással az eredeti munkakörébe nem tartozó feladatok ellátására is kötelezheti a munkavállalót. Különösen bonyolult a helyzet, ha a gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére már felvett egy új alkalmazottat a munkáltató, akire a részmunkaidőben visszatérő munkavállaló miatt már csak fele munkaidőben lesz szükség. Ilyenkor a helyettes munkaszerződését is részmunkaidőre lehet módosítani, de felmerülhet a munkaviszony megszüntetése is.

Mindazonáltal, akármilyen szervezési nehézségek is jelentkeznek a munkáltató oldalán, a törvény nem teszi lehetővé a részmunkaidőre való áttérés elutasítását, ha egyébként a kérelem feltételei fennállnak. E ponton tehát a jogalkotó úgy értékelte, hogy a gyermeknevelés és a munka közötti összhang megteremtése során az előbbi élvez prioritást. A szabályt mintaeértékűnek tartjuk abból a szempontból is, hogy bármelyik szülő élhet ezzel a lehetőséggel, akár mindketten egyszerre is.

A munkaszerződés kötelező módosítása bércorrekció céljából

A munkáltató a szülési szabadság, illetve a gyermek gondozásával összefüggő fizetés nélküli szabadságok megszűnését követően köteles ajánlatot tenni a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó (Mt. 59. §).

A szabály indoka az, hogy a gyermekvállalással összefüggő távollét tipikusan hosszabb időtartamot jelent, és ennyi idő alatt a bérek általában már jelentősen változnak. Ezért szükséges a visszatérő munkavállaló alaphérét az időközben megvalósuló bérfelvezetéseknek megfelelően korrigálni. Bár itt a munkavállaló javára szolgáló módosításról van szó, itt is szükséges a kétoldalú módosító nyilatkozat. Nem elegendő a munkáltató egyoldalú nyilatkozata, a munkavállaló egyidejű tájékoztatásával. Ha esetleg a távollét alatt a bérek csökkentek, úgy a visszatérő munkavállaló bérét nem kötelező csökkenteni.

Felmondási védelmek

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság mindkét típusa alatt (Mt. 128. §, 130. §) a munkavállalót felmondási tilalom védi, azzal, hogy a védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi [Mt. 65. § (3) és (6) bek.]. A védelem

szempontjából tehát nem önmagában a gyermek életkorának, hanem annak van jelentősége, hogy a munkavállaló fizetés nélküli szabadságát tölti, vagy kisgyermeke mellett is dolgozik.

A felmondási tilalom tehát csak akkor jár, ha a munkavállaló nem dolgozik. Ám a kisgyermekes munkavállalót is megilleti egy gyengébb védelem, a felmondási korlátozás. Eszerint vele szemben a munkáltató élhet ugyan a felmondás jogával, ám az általános szabályokhoz képest további követelményeknek is eleget kell tennie. Ez a védettség az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa esetén a gyermek hároméves koráig jár [Mt. 66. § (4–6) bek.]. Ismét felbukkan tehát a hatályos munkajog avítt családszemlélete: ha mindkét szülő dolgozik a 3 évesnél fiatalabb gyermek mellett, csak az anyát illeti meg a felmondási védettség, akkor is, ha a szülők ezt a családi munkamegosztásuk alapján pont fordítva szeretnék.

A kisgyermekes szülőkre vonatkozó felmondási korlátozás tartalma az alábbi. A munkáltatói felmondásra a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával összefüggő okból csak az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondásra meghatározott indokból kerülhet sor. Ilyen esetben viszont lényegében értelmét veszti a felmondás, hiszen ha a munkavállaló magatartása akár a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére is okot ad, a munkáltatónak nem érdemes a felmondást választani. Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás esetén ugyanis nincs felmondási és felmentési idő, sem végkielégítés fizetési kötelezettség.

Ha a felmondás indoka a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével függ össze, úgy a felmondás közlése előtt a munkáltatónak meg kell vizsgálnia, hogy van-e a munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör. Ha van, azt a munkavállalónak fel kell ajánlani, és elfogadás esetén a munkaszerződést módosítani kell úgy, hogy a munkavállaló e munkakörben dolgozik tovább. Ha ilyen munkakör nincs, vagy a felajánlott munkakört a munkavállaló elutasítja, a munkáltató közölheti a felmondást. A munkavállaló bíróság előtt vitathatja, hogy a munkáltató eleget tett-e az állás-felajánlási kötelezettségének (pl. valójában volt-e üres munkakör, illetve azt miért nem ajánlotta fel a munkáltató). A kötelezettség nem megfelelő teljesítése esetén a munkaviszony megszüntetése jogellenes. Indokolatlannak tűnő megkülönböztetést tartalmaz ugyanakkor a felmondási védelmek körében a törvény, mivel az említett, kisgyermekes szülőket védő felmondási korlátozásokat csak határozatlan idejű munkaviszonyban álló munkavállalók esetében kell alkalmaznia a munkáltatónak.

Az Mt. a felmondási idő körében is szabályoz egy felmondási korlátozás jellegű intézményt. Ez a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a munkáltató ugyan közölhet felmondást, ám a felmondási idő nem kezdődhet el, csak legkorábban a védettséggel járó időszak leteltével [Mt. 68. § (2) bek.]. Például, a beteg gyermekét otthonában gondozó munkavállalóval is közölhető a felmondás, a felmondási idő azonban csak akkor veszi kezdetét, ha a munkavállaló meggyógyult és visszatért a munkába. Ez lényegében a felmondási tilalmakkal egyező védelmet jelent.

Szülői pótszabadság

A gyermeknevelésre tekintettel járó talán ismert kedvezmény a gyermek után járó pótszabadság. A munkavállalónak a 16 évnél fiatalabb egy gyermeke után 2, két gyermeke után 4, kettőnél több gyermeke után összesen 7 munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság először a gyermek születésének évében, utoljára pedig abban az évben jár, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. A fogyatékos gyermek után további két munkanap pótszabadságot biztosít a törvény [Mt. 118. § (1–3) bek.]. Fogyatékos gyermek az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra [Mt. 294. § (1) bek. c) pont].

A gyermek után járó pótszabadság nem-semleges jogosultság, amely mindkét szülőt megilleti. Nem kell tehát vizsgálni, hogy melyikük vesz nagyobb mértékben részt a gyermeknevelésben. A pótszabadság akkor is mindkét szülőnek jár, ha az egyikük gyermekgondozási szabadságon van, vagy mindketten ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak.

A gyermekek után járó pótszabadság célja az, hogy a szülő több időt tudjon a gyermekével tölteni. Ebből eredően a munkavállaló csak akkor tarthat igényt rá, ha valóban részt vesz a gyermek gondozásában, nevelésében. Az Mt. szerint ugyanis csak az után a gyermek után jár a pótszabadság, akit a munkavállaló a saját háztartásban nevel vagy gondoz, illetve akivel életvitelszerűen együtt él, és akinek gondozásából a gyermek rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakokra kerül ki [Mt. 294. § (1) bek. c) pont].

Apai pótszabadság

Az újszülött gondozásában az anyára hárul a főszerep, de legalább ilyen fontos, hogy az első napokban az apa is ott legyen frissen bővült családjával. Csak a XX. század utolsó harmadától jellemző, hogy a munkajogi szabályozás az újdonsült apának is biztosít valamilyen távollétet a szülést követő időszakban. A magyar munkajog ezt az apai pótszabadság intézményével magas díjazással járó, át nem ruházható formában, de igen rövid időtartamra biztosítja.⁸⁵

Az apai pótszabadságra több szempontból más szabályok vonatkoznak, mint általában a szabadságra. Az Mt. szerint az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal [Mt. 118. § (4) bek.].

Az apai pótszabadság sajátosságai az alábbiak:

- Teljes egészében a munkavállaló kérése szerint kell kiadni. Nem számítható bele abba a bizonyos 7 munkanap szabadságba sem, amit egyébként is a munkavállaló kérése szerint kell kiadni [Mt. 122. § (2) bek.].
- Nem a tárgyévben kell kiadni, hanem a születést követő második hónap végéig. Ez a tárgyév végénél korábbi és későbbi időpont is lehet. Például, ha a munkavállaló november 1-jén lesz apa, úgy a neki járó 5 munkanap pótszabadság kiadását január 31-ig kérheti. Hasonlóan, az április 10-i gyermekáldás esetén nem december 31-ig, hanem június 30-ig igényelhető a szabadság.
- A munkáltató szempontjából kiemelten fontos, hogy az e napokra járó távolléti díjat nem kell a munkáltatónak fedeznie, hanem az megigényelhető a Magyar Államkincstártól. Ennek szabályait a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről szóló 420/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet tartalmazza. Eszerint a pótszabadság idejére járó távolléti díj és munkáltatói közteher összege a munkáltató részére a központi költségvetésből kerül megtérítésre.
- A szülői pótszabadsággal szemben ez a pótszabadság csak a vér szerinti apát illeti meg, mellőzve a nevelő-, a mostoha-, és az örökbefogadó apát.

További alkalmazandó szabályok

Ha a kisgyermekes szülő a munka mellett dönt, bizonyos munkafeltételeket maga az Mt. tilt számára. Az anya gyermeke hároméves koráig beleegyezése nélkül nem kötelezhető más helységben munkavégzésre és nem foglalkoztatható egyenlőtlen munkaidő-beosztásban.

⁸⁵ Surányi–Danis 2009 p. 110.

Emellett még beleegyezésével sem oszthatóak be heti pihenőnapjai egyenlőtlenül, és nem kötelezhető rendkívüli munkaidő, készenlét, valamint éjszakai munka teljesítésére. Ugyanezek a védelmi szabályok az apát csak akkor illetik meg, ha gyermekét egyedül neveli [Mt. 53. § (3) bek. és 113. § (1–3) bek.]. E szabályok kritikáját fentebb már összefoglaltuk.

3. A gyermeket nevelő szülő (3-16 éves korig)

A gyermek hároméves kora után a munka vagy gyermeknevelés dilemma már kevésbé élesen – nem egymást kizáróan – merül fel. Erre tekintettel a szabályozásból eltűnnek az alanyi jogon távollétet biztosító szabályok, illetve ezek csak kivételesen indokolt esetekre korlátozódnak. A tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek gondozására igényelhető fizetés nélküli szabadság mellett, életkorra tekintet nélkül is jogosult munkahelyéről távol maradni a munkavállaló, ha gyermekét személyesen gondozza. E távollét szabályait alább mutatjuk be. A fizetés nélküli távollétek tehát csak rendkívüli esetekben vehetők igénybe, ám éppen ezért felmondási korlátozásokkal is együtt járnak. Mivel tipikusan hosszabb időtartamokat jelentenek, a visszatérő munkavállaló bérének korrekciója ekkor is kötelező.

A gyermek 3 éves kora felett már csak két ponton és csak a gyermekét egyedül nevelő szülő vonatkozásában korlátozott a munkáltató munkaszervezési jogköre. Egyrészt, a gyermek 16 éves koráig a szülő más helyiségben végzendő munkára hozzájárulása nélkül nem kötelezhető [Mt. 53. § (3) bek. c) pont]. Másrészt, gyermeke hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a vis maior esetét kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el [Mt. 113. § (5) bek.].

A szülői pótszabadság a gyermek 16. életévéig jár a munkavállalónak, utoljára abban az évben, amikor a 16. életévet betölti (Mt. 118. §). Hozzátehetjük, e korhatár meghúzása egyszerű jogalkotói mérlegelés eredménye, a pótszabadságra való jogosultságnak nincs olyan szoros összefüggése más szabállyal, ami mindenképpen a 16. életévig – és nem hosszabban, vagy éppen rövidebb ideig – tenné indokolttá e kedvezmény biztosítását.

Fizetés nélküli szabadság a tartós személyes ápolásra

A törvény a gyermek 10. életévének betöltéséig biztosít a beteg gyermek ápolására fizetés nélküli szabadságot. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az ennél idősebb gyermek tartós otthoni ápolása céljából nem mentesülhetne a munkavállaló a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. Erre a hozzátartozó tartós személyes ápolására igényelhető távollét a megfelelő jogcím, mivel az Mt. alkalmazásában hozzátartozónak minősül a vér szerinti, az örökbe fogadott, a mostoha és a nevelt gyermek is [Mt. 294. § (1) bek. b) pont].

Az Mt. szerint a munkavállalónak – kérelmére – hozzátartozója ápolása céljából a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha az alábbi feltételek fennállnak:

- a hozzátartozó előreláthatólag 30 napot meghaladó (tartós) ápolásra szorul,
- az ápolás személyes (nem intézményi) körülmények között történik,
- az ápolást a munkavállaló személyesen végzi, és
- a tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

A fizetés nélküli szabadság tartama az ápolás idejére, de legfeljebb két évre terjed ki (Mt. 131. §). Mivel kimondottan hosszabb tartalmú távollétről van szó, az ápolás indokoltságának igazolását

többször is kérheti a munkáltató. Az orvos döntését azonban – szemben a munkavállaló keresőképtelen állományba helyezésével – a munkáltató közigazgatási úton nem vitathatja.⁸⁶

A hozzátartozó ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a munkavállaló munkaviszonyát csak felmondási korlátozással (a felmondási idő eltolásával) lehet megszüntetni [Mt. 68. § (2) bek. c) pont]. Mivel fogalmilag tartós távollétről van szó, a fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatót a munkabér módosítására (bérkorrekcióra) vonatkozó ajánlattételi kötelezettség terhelheti (Mt. 59. §).

4. A felnőtté váló gyermeket nevelő szülő (17 éves kortól)

A 17. életév betöltése után a gyermekre tekintettel a munkavállalónak nem jár speciális védelem vagy kedvezmény. A gyermek tartós személyes ápolására igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot és az azzal járó felmondási korlátozást, illetve kötelező bérkorrekciót említhetjük csak meg, ez azonban – ahogy már láthattuk – nem a gyermekre tekintettel létrehozott intézmény, hanem bármely hozzátartozó ápolása esetén igényelhető.

Fontosak továbbá olyan alapelvek, illetve általános szabályok, amelyek gyakran merülhetnek fel a munkavállaló szülői kötelezettségeire tekintettel. Ezek a gyermek életkorától függetlenül, mindig alkalmazandóak, csupán a jobb áttekinthetőség kedvéért térünk ki ismertetésükre ebben a speciális szabályokkal külön nem védett kategóriában.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

2013. január 1-jétől megszűnt az a lehetőség, hogy a munkavállaló évente 3 munkanap szabadságot előzetes értesítés nélkül, akár azonnali hatállyal igénybe vehessen, ha ezt valamilyen különösen fontos személyi, családi körülmény indokolja [1992. évi Mt. 134. § (29) bek.]. Ez a fajta „expressz szabadság” a gyermeket nevelőknek igen fontos lehet. Erre tekintettel fontos, hogy a hatályos törvény szerint a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi ok miatt indokolt távollét tartamára. „Igazolt” távollétnek minősül tehát, ha a munkavállaló valamilyen rendkívüli családi ok miatt nem tud munkát végezni, például mert gyermekét kell orvoshoz vinnie. Erre az időre munkabér nem jár a munkavállalónak [Mt. 55. § (1) bek. j) pont, 146. § (3) bek.].

Ennek a távollétnek nincs időbeli korlátja, tehát mindaddig fennáll a mentesülés, amíg a családi körülmény „különös méltánylást” érdemel. Például, a szülő jogszerűen marad távol a másnap reggeli munkavégzéstől, ha gyermeke éjszakai rosszul volt, reggel kórházba kellett vinnie. A mentesülés azonban csak a helyzet „rendkívülisége” alatt áll fenn, azaz itt például addig, amíg a gyermeket a kórházban elhelyezik, felügyeletét az egészségügyi szakszemélyzet átveszi. Természetesen a munkáltató kérheti annak igazolását, hogy a munkavállaló e jogcímen pontosan milyen okból maradt távol a munkavégzéstől. Az együttműködési kötelezettség [Mt. 6. § (2) bek.] alapján az is elvárható, hogy a munkavállaló amint lehetséges, bejelentsen a munkáltatónak, hogy miért nem tud megjelenni.

A méltányosság elve

A méltányosság elve az új Mt. által bevezetett új alapelv. Eszerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bek.].

⁸⁶ Kardkovács 2012 p. 225–226.

A munkaviszony egyik sajátossága, hogy a munkáltató – a jogszabályok, a kollektív szerződés és a munkaszerződés keretei között, de – egyoldalúan jogosult előírni, hogy a munkavállaló mikor, hol, kivel, milyen eszközökkel, meddig és pontosan milyen feladatot végezzen. Számos konkrét munkajogi szabály igyekszik biztosítani, hogy ez az egyoldalú teljesítés meghatározás ne sértse a munkavállaló érdekeit. Például, a munkaidő-beosztása során a munkáltató számos előírást köteles tiszteletben tartani a munkavállaló pihenőidejére vonatkozóan.

A méltányosság elve ezeket a garanciákat emeli általános, alapvető szintre. A tételesen rögzített szabályok megtartása mellett is figyelembe kell vennie a munkáltatónak, hogy intézkedése a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Úgy is megfogalmazhatjuk, hogy nem okozhat aránytalanul nagyobb sérelmet a munkavállalónak, mint ami a munkáltatót érné, ha tartózkodna ettől az utasítástól. A méltányosság elve szigorúbb elvárást támaszt, mint a jóhiszeműség és tisztesség elve [Mt. 6. § (2) bek.]. A törvény miniszteri indokolása szerint a méltányosság a „középmértékhez képest szigorúbb követelmény állít fel a munkáltató magatartásával szemben”.

A méltányos mérlegelés, illetve az aránytalan sérelemokozás tilalma kapcsán figyelembe veendő munkavállalói érdekek körében kiemelt helye van a családi, szülői kötelezettségeknek. Például, a munkáltató utasíthatja munkavállalóját, hogy egy hétig a budapesti cégközpont helyett a debreceni kirendeltségen dolgozzon (Mt. 53. §). Ha azonban a munkavállaló 24 éves lánya éppen az adott hétre várja első gyermekét, a kiküldetés teljesítése számára aránytalan sérelemmel járhat. Természetesen szinte mindig jár valamilyen sérelemmel, ha valakit kimozdítanak szerződéses munkaköréből, vagy megszokott munkahelyéről. Nem a sérelemokozás tilos, hanem az, ha ez már aránytalan mértékű. Egy másik példával élve: a rendkívüli munkavégzés elrendelését a kisgyermeket nevelők tekintetében kizárja a törvény. De 3 éves kor felett is adódhat olyan helyzet, ami miatt a munkavállalónak aránytalan sérelmet okozna, ha túlóráznia kell (pl. mert 11 éves gyermekét aznap neki kell hazavinnie az edzésről).

A méltányosság elve alapján tehát a munkáltatónak akkor is tekintettel kell lennie a munkavállaló családi körülményeire, ha a tételes szabályozás kifejezetten nem korlátozza munkáltatói mozgásterét, vagy azt csak a gyermek bizonyos életkoráig teszi meg. Éppen ezért ezt az elvet azon munkavállalók kapcsán is figyelembe kell venni, akiknek már felnőtt korú gyermeke van. Más kérdés, hogy a munkáltató egyoldalú intézkedéseivel okozott sérelem annál inkább aránytalan lehet, minél fiatalabb (és szüleire utaltabb) a munkavállaló gyermeke.

A diszkrimináció tilalma

A munkavállaló családi állapota alapvetően nincs összefüggésben azzal, hogy milyen színvonalon képes az adott feladatot, munkakört ellátni. Éppen ezért, ha a munkáltató pusztán erre tekintettel tesz különbséget alkalmazottai között, az diszkriminációnak minősül. A diszkrimináció kiindulópontja a hagyományos családmódban való hit, ami olyan mélyen meggyökeresedett nemi szerepeket alakít ki, illetve tételez fel, amelyek a munka világában is működésbe lépnek. Ez elsősorban abban jelentkezik, hogy a nő anya, és rá hárul a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok döntő része, így korlátozottabb rendelkezésre állással tudja csak teljesíteni a munkaviszonyt.⁸⁷

Az Ebktv.⁸⁸ szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valamely valós vagy vélt tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy

⁸⁷ Göndör 2012 p. 108.

⁸⁸ Az egyenlő bánásmód hazai szabályozására rendkívül jelentős hatást gyakorolt az uniós jog, témánk szempontjából lásd különösen: 2006/54/EK irányelv (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. A diszkrimináció alapjául szolgáló ún. védett tulajdonságok sorában a törvény külön nevesíti a családi állapotot, az anyaságot (terhességet) és az apaságot is (Ebktv. 8. §). Például, ha a munkáltató azért bocsátja el alkalmazottját, mert annak gyermeke született, és emiatt várhatóan sokszor kiesik majd a munkából, megsérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az egyenlő bánásmód megszegését jelenti az ún. közvetett hátrányos megkülönböztetés is. Ilyen esetben egy látszólag semleges, jogszerű rendelkezés valójában lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe egy bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező csoportot, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő csoport volt, van, vagy lenne (Ebktv. 9. §.). Gyakori példa erre, amikor a munkáltató a részmunkaidőben foglalkoztatott munkatársak számára nem biztosít fizetett képzést, vagy kedvezményes üzemi étkeztetést. Egy ilyen szabály látszólag ugyanúgy érinti a családost és az egyedülálló munkavállalókat. Ugyanakkor a részmunkaidőben foglalkoztatottak tipikusan kisgyermeket nevelő nők, akiket mint csoportot így lényegesen nagyobb arányban érint hátrányosan a munkáltató szóban forgó rendelkezése. Ez tehát közvetett diszkrimináció, ami szintén jogellenes.

Egyes esetekben lényeges és jogszerű szempont lehet a munkavállaló családi állapota a munkavégzés szempontjából. Egy gyermeknevelési tanácsadótól elvárás lehet, hogy legyenek saját gyermekei. Erre tekintettel az Ebktv. szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés [Ebktv. 22. § (1) bek. a) pont]. A kivétel alkalmazásakor azonban rendkívül körültekintően kell eljárni. Egy tanári vagy gyermekorvosi állás esetében például már egyáltalán nem arányos megkülönböztetés, ha nem alkalmaznak egy gyermektelen munkavállalót.

A törvény a vallási, világnézeti meggyőződésen alapuló szervezetek tekintetében is létesít egy kivételt. Az ilyen intézmények jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés szintén nem minősül diszkriminációnak [Ebktv. 22. § (1) bek. b) pont]. Például, ha az adott vallási közösség hagyományosan gyermektelenséget vár el a szellemi vezetőitől, úgy joggal tagadhatja meg egy saját gyermeket nevelő személy alkalmazását ilyen jellegű munkakörre.

A terhesség, anyaság, apaság miatti diszkrimináció a gyakorlatban a munkaviszony létesítése és megszüntetése kapcsán kerül elő legtöbbször. A kiválasztási eljárás során a munkáltató gyakran arról is igyekszik információkat szerezni, hogy a leendő munkavállalónak vannak-e gyermekei, illetve tervez-e családot alapítani. E vonatkozásban sajnálatos, hogy az új Mt. kifejezetten már nem tiltja a terhességi teszt alkalmazását. A korábbi szabályozás szerint a munkavállalót terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására csak jogszabály előírása alapján lehetett kötelezni [1992. évi Mt. 77. § (2) bek.]. Bár a tilalom levezethető az új Mt. személyhez fűződő jogok védelméről rendelkező 9–11. §-aiból, az anyaság védelméről szóló 183. sz. ILO egyezmény kifejezetten megköveteli e tesztek alkalmazásának tilalmát.⁸⁹

Ezzel kapcsolatban az első jogi probléma az, hogy vajon köteles-e megtartani az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató, ha még nem jött létre a munkaviszony? Az Ebktv. egyértelműen kimondja, hogy az is az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkához való hozzájutásban (különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben), vagy a jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben alkalmaz közvetlen

⁸⁹ Göndör 2012 p. 142.

vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést [Ebktv. 21. § a–b) pontok]. Így a munkaviszony létesítésére irányuló eljárás során is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Az állásinterjún feltehető kérdésekkel az adatvédelmi biztos és az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület is foglalkozott. Az adatvédelmi ombudsman megállapította, hogy a munkáltató kérdése adatvédelmi szempontból jogellenes, ha az érintett személy adatainak cél nélküli adatkezelését célozza. A gyermekek számára, vagy a gyermekvállalási tervekkel kapcsolatos kérdéssel kapcsolatban ilyenek minősül. A dokumentum szerint e kérdésekre megtagadható a válaszadás, illetve nem szankcionálható, ha a munkavállaló a személyiségi jogait sértő kérdésre nem valós választ ad.⁹⁰

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásában⁹¹ rámutatott arra, hogy önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Ez csak akkor állapítható meg, ha a munkáltató intézkedése hátrányt okoz. Ha tehát a leendő munkáltató az állásra jelentkező személy családi állapotára vonatkozó kérdést tesz fel, ez önmagában még nem jogellenes. Ehhez az is kell, hogy az erre adott válasz miatt a jelentkezőt hátrány érje. Például, emiatt ne vegyék fel, vagy erre tekintettel ajánljanak neki rosszabb munkafeltételeket, mint más, összehasonlítható helyzetben lévő jelöltnek (pl. csak határozott idejű jogviszonyt).

A gyermeket nevelő munkavállalók hátrányos megkülönböztetésére a munkaviszony megszüntetése kapcsán is sokszor kerül sor. Egy gyakori jogsértést kiemelve hangsúlyozni kell, hogy a munkáltató akkor sem járhat el diszkriminatívan, ha egyébként az egyoldalú megszüntető nyilatkozatát nem köteles indokolni. Így ha a próbaidő alatt a munkáltató azért küldi el munkavállalóját, mert megtudta, hogy terhes lett, úgy erre hivatkozással a nyilatkozat keresettel megtámadható. Tehát bár indokolási kötelezettség nincs, a megszüntetésnek indoka attól még van, ami nem lehet diszkriminatív. Másfelől azonban a bírói gyakorlat alapján a munkaügyi bíróságnak nincs módja a megszüntető nyilatkozatok méltányosságából való hatályon kívül helyezésére.⁹² Így például, ha a munkáltatónak három, azonos munkakört betöltő, azonos végzettségű és egyaránt alkalmas munkavállaló közül egyet el kell küldenie, döntése nem kifogásolható azon az alapon, hogy a kiválasztott munkatársnak a legnehezebb a szociális helyzete, vagy mert több gyermeket is nevel. A jogszerű munkáltatói felmondást tehát pusztán az eset méltányosságát igénylő körülményei alapján nem lehet hatálytalanítani.

Végül, hangsúlyozandó, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban (a büntetőeljárás és a szabálysértési eljárás kivételével) a bizonyítási szabályok speciálisan, a sérelmet szenvedett félre kedvezőbben alakulnak (Ebktv. 19. §). Nagyon nehéz volna ugyanis a munkavállalónak bizonyítania, hogy valójában nem a munkáltató átszervezése miatt, hanem azért küldik el, mert gyermeke született. Így a sérelmet szenvedett félnek csupán azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte (felmondtak neki), és a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett valamely védett tulajdonsággal (anyaság). Ezt követően a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn (nem szűnt meg a munkaviszonya, vagy nem anya), vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta (tényleg átszervezés miatt küldték el), illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani (mert valamelyik kimentési lehetőség állt fenn).

Adatvédelmi szabályok

Az Mt. több garanciát előír a munkavállalóval kapcsolatos adatok felvétele, kezelése vonatkozásában. Egyrészt, a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése

⁹⁰ 900/A/2006–3. sz. állásfoglalás.

⁹¹ 1/2007. TT. sz. állásfoglalás az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről.

⁹² MK 95.

kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges [Mt. 10. § (1) bek.]. Különösen a felvételi eljárás, toborzás során fontos ennek a szabálynak a tiszteletben tartása. Például, nem nyilatkoztatható a (leendő) munkavállaló arról, hogy tervez-e gyermeket a jövőben, milyen a gyermekei egészségi állapota, illetve csak akkor kötelezhető terhességi tesztre, ha ezt munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő az adott munkakör vonatkozásában. Az ezzel kapcsolatos állásfoglalásokat a diszkrimináció tilalma kapcsán már ismertettük.

Hozzá tartozói kárigények

A munkáltató szociális felelősségének sajátos intézménye a munkavállaló hozzátartozóival szembeni kártérítési felelőssége. Az Mt. szerint ugyanis a munkáltatói kárfelelősség szabályai szerint, saját jogukon jogosultak kárigényt érvényesíteni a munkáltatóval szemben a munkavállaló hozzátartozói, így gyermekei is. Ennek speciális esete az eltartott hozzátartozók kárigénye abban az esetben, ha a munkavállaló a károkozással összefüggésben meghal. Ilyen esetben az eltartott olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja (Mt. 171. §).

III. RÉSZ: Az atipikus munkaviszonyok és a gyermeket nevelők foglalkoztatása

1. Az atipikus munkaviszonyokról általában

Az atipikus munkaviszonyok jellemzője, hogy a tipikus, hagyományos munkaviszonytól valamely lényeges ismérvükben eltérnek. A hagyományos (klasszikus) munkaviszonyt akként jellemezhetjük, hogy a munkavégzés a munkáltató szoros alárendeltségében, utasításainak megfelelően, teljes munkaidőben és a munkáltató által biztosított helyen és eszközökkel történik, a munkaviszony határozatlan időre jön létre, és a munkavállaló közvetlenül a vele szerződő munkáltatónak tartozik munkát végezni. Az atipikus munkaviszonyok esetén e jellemzők közül nem mindegyik valósul meg.

Az új, atipikus munkavégzési formák gyakran merülnek fel a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésének lehetséges eszközeiként is. Miközben valóban lehet ilyen szerepe egyes atipikus munkaviszonyoknak, hangsúlyoznunk kell, hogy az atipikus foglalkoztatás terjedése döntően munkáltatói érdekek vezérelte tendencia. A gyermeket nevelő munkavállalók érdekei ehhez képest másodlagosan, abban a sajátos összefüggésben merülnek fel, miszerint a gyengébb munkajogi védeltséget jelentő atipikus munkaviszonyokban olyan, nehezen foglalkoztatható munkavállalók is el tudnak helyezkedni, akik a hagyományos keretek között nem találnak munkát. Ilyen értelemben a munkavállaló „lemond” bizonyos munkajogi garanciákról, cserébe azért, hogy megjelenhessen a munkaerő-piacra, illetve oda visszatérhessen. Az alábbiakban tömören összefoglaljuk ezt a két jelenséget.

Atipikus munkaviszonyok, mint rugalmasabb foglalkoztatás

Az atipikus foglalkoztatás megjelenése elsősorban azzal indokolható, hogy a klasszikus munkaviszony kötöttségei csökkentik a vállalkozások versenyképességét, így a munkáltatók rugalmasabb, kevesebb költséget és kötöttséget, ezáltal versenyelőnyt jelentő foglalkoztatási formák felé fordultak. Az Európai Bizottság 2006-ban kiadott, „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című Zöld Könyve⁹³ szerint a munkavégzés új formái azért terjedtek el, mert a munkajog nem reagált elég gyorsan és átfogóan a változó körülményekre, az új megoldások keresésére a versenyképesség megőrzése motiválta a munkáltatókat.

A másik oldalról ugyanakkor, a munkavégzés új jogi keretei a munkavállalók számára kisebb állás- és jövedelembiztonsággal, alacsonyabb színvonalú munkakörülményekkel és kevesebb törvényi garanciával járnak. A jelenséget a Wim Kok, korábbi holland miniszterelnök elnöklétével felálló Európai Foglalkoztatási Munkacsoport jelentésében⁹⁴ a munkaerő-piac kétpólusúvá szakadásaként írta le, ahol az állandóan foglalkoztatott „belső munkaerő” egyre távolabb kerül a munkanélkülieket, a munkaerő-piacról visszavonultakat, valamint a bizonytalanul és nem hivatalosan alkalmazottakat tömörítő „külső munkaerőtől”.

A folyamat lényege tehát az, hogy a munkáltatók azzal igyekeznek versenyelőnyt szerezni, hogy alkalmazottaikat nem a számos kötöttséggel, a munkavállalót védő garanciával és magas közterhekkkel, társadalombiztosítási járulékokkal járó munkaviszonyban foglalkoztatják, hanem más, olyan jogviszonyokban, amelyek ilyen terhekkkel nem járnak. A klasszikus munkaviszonyból való kiáramlás jelenségét a munkajog hatálya alóli menekülésként is jellemzi a szakirodalom. Munkajogi szempontból a folyamat alapja az, hogy a munkaviszony a közterhektől függetlenül is „drágább” bármely más jogviszonynál, hiszen a munkajogi védelem komoly költségeket ró a

⁹³ Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival (COM) 2006 708 végleges, lásd: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_hu.pdf

⁹⁴ *Employment Task Force*. A jelentés a „Munkahelyek, Munkahelyek, Munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában” címet viseli. Szövegét angol nyelven lásd: http://europa.eu.int/employment_social/employment_strategy/task_en.htm

munkáltatókra, így például a megszüntetésre, a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok, vagy az adminisztrációs terhek révén. A polgári jogi jogviszonyokban ezek a költségek a „rugalmas” szabályozás miatt értelemszerűen fel sem merülnek. A jogalkotás sohasem iktathatja ki a tényleges költségek különbözetét, hiszen a munkáltatónak költséget jelentő, védelmi szabályok – valamilyen szintje – jelentik a munkajog lényegét. A rugalmasság, a versenyképesség érdekében azonban van erre törekvés. A munkajogi szabályozás deregulációja, tehát a munkavállalói védelem csökkentése jelenik meg a klasszikus munkaviszonyhoz képest rugalmasabb foglalkoztatást biztosító atipikus munkaviszonyokban is.

A munkajog hatálya alóli menekülés, illetve az erre a védelmi szint csökkentésével reagáló jogalkotás azért okoz problémát, mert a munkajog hatálya alól kikerülők nem feltétlenül olyan munkát végzők – sőt, elsősorban nem olyanok –, akik ne szorulnának rá a munkajog jelentette védelemre. Tehát, a folyamat eredményeként olyanok is a munkajog– pl. a minimálbér, a maximális munkaidő szabályok, vagy a munkavédelmi előírások – hatályán kívül kerülnek, akiknek egyébként szüksége lenne ezekre a garanciákra. Paradox módon – a rugalmasítás iránti igények kezelése mellett – az is a munkajog új kihívása, hogy a hagyományos munkaviszonyon kívül foglalkoztatottakat (részben) védelmi ernyője alá emelje.⁹⁵

A munkavállalói érdekek az atipikus foglalkoztatásban

Mindazonáltal hamis képet festenénk az atipikus munkaviszonyokról, ha kizárólag a munkáltatók érdekeit szolgáló intézményekként mutatnánk be őket. Az atipikus munkaviszonyok terjedése önmagában nem ellentétes a munkavállalók érdekeivel.

Egyrészt, a nagyobb rugalmasság révén így olyan álláskeresők is munkához jutnak, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. A Zöld Könyv ugyanakkor utal arra, hogy bár az atipikus munkaviszonyok sok esetben ugródeszkeként szolgálnak a tartós foglalkoztatáshoz, sokan évekig dolgoznak a hagyományos munkaviszonyon kívül.⁹⁶ Az atipikus munkaviszonyok így éppen a rosszabb munkafeltételeket, alacsonyabb béreket, kisebb állásbiztonságot konzerválhatják tartósan a hagyományos foglalkoztatásból kirekedők – például a kisgyermekes nők – számára.⁹⁷ A tartós foglalkoztatáshoz jutást elősegítő ugródeszka effektust meggyőzően igazoló tudományos felmérésről nincs tudomásunk, noha az sem nyert ez idáig bizonyítást, hogy a klasszikus munkaviszonyon kívüli munkavégzés zsákutca lenne, ahonnan nincs előrelépés.⁹⁸

Másrészt, nem minden munkavállaló számára megfelelő a tartós, teljes munkaidőre létesülő klasszikus munkaviszony, amely alapján a munkáltató székhelyén kell dolgozni. Az e körbe sorolható – egyes szerzők kifejezésével marginális⁹⁹ – munkavállalók a munka mellett más kötelezettségeket is teljesítenek, vagy egészségi állapotuk miatt keresik az atipikus munkalehetőségeket. Ilyen értelemben az atipikus munkaviszonyok célcsoportjába tartoznak például a diákok, frissdiplomások, nyugdíjasok, betegség, vagy baleset után rehabilitáltak, illetve a gyermeket nevelők.¹⁰⁰ Egyes atipikus munkaviszonyok kifejezetten a munkavállalók igényeit szolgálhatják. Az atipikus munkaviszonyok rugalmasságáról beszélni tehát annyiban kétértelmű, hogy a rugalmasság iránti igény a munkavállaló – például egy kisgyermekes szülő – oldalán is jelentkezhet.¹⁰¹ Olykor az írott jog éppen a munkáltatót kényszeríti a rugalmasság szolgáltatára,

⁹⁵ Klare 2005 p. 7., Davidov 2002 p. 4.

⁹⁶ Gyakori jelenség, hogy a munkából élők a jól szervezett segélyrendszereken keresztül munkanélküliként nagyobb védelmet élveznek, mintha a munkaerő-piac perifériáján, atipikus munkaviszonyban dolgoznának. A Wim Kok Jelentés ide kapcsolódó jelszava: *make work pay* – azaz érje meg munkát vállalni.

⁹⁷ Lehoczky 2004 p. 214–215.

⁹⁸ Lásd még: Kártyás–Répáczki–Takács 2012 p. 91.

⁹⁹ Mangam 2000 p. 71–72.

¹⁰⁰ A. C. L. Davies 2004 p. 78.

¹⁰¹ Bankó 2010 p. 44.

például a magyar munkajogban a részmunkaidőre történő kötelező áttérés esetén [Mt. 61. § (3) bek.].

Atipikus munkaviszonyok a magyar munkajogban

Az atipikus munkaviszonyok szabályait az Mt. Harmadik Rész XV-XVII. fejezetei tartalmazzák. A tipikus munkaviszony jellemzői alapján a hazai szabályozásban megjelenő, legfontosabb atipikus munkaviszonyokat az alábbi táblázat mutatja be.

A tipikus munkaviszony jellemzői	Az adott jellemző tekintetében eltérő atipikus munkaviszony
Határozatlan időre létesül	Határozott idejű munkaviszony Egyszerűsített foglalkoztatás
Teljes munkaidőre jön létre	Részmunkaidő Behívásos munkavégzés Munkakör megosztás
Munkavégzés a munkáltató székhelyén	Táv munkavégzés Bedolgozói munkaviszony
A munkavégzés egy munkáltatónál történik	Munkaerő-kölcsönzés Iskolaszövetkezeti munkaviszony Munkaviszony több munkáltatóval
Az általános jogalanyisági feltételek szerinti munkavállaló és munkáltató	Cselekvőképtelen munkavállaló Vezető állású munkavállaló Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

1. sz. táblázat: Az atipikus munkaviszonyok összefoglalása.

A továbbiakban az egyes atipikus munkaviszonyokat elemezzük, kifejezetten a gyermeknevelés mellett munkát vállalók szempontjából. Arra keressük a választ, hogy miért lehet kedvező az adott foglalkoztatási forma e speciális élethelyzetben a munkavállaló számára.

Előre kell bocsátani, hogy egyes atipikus munkaviszonyoknak a gyermeknevelés melletti munkavégzés szempontjából nincs jelentősége. Az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban a munkavállaló kizárólag nappali tagozatos tanuló, vagy hallgató lehet [Mt. 223. § (1) bek.]. E jogviszony a tanulmányokat folytató fiatalok foglalkoztatására irányul, s bár nem kizárt, valószínűtlen, hogy e munkavállalói kör gyermeknevelés mellett vállaljon munkát. Ezért az iskolaszövetkezeti munkaviszony részletes elemzésétől eltekintünk. Szintén kívül esik elemzésünk tárgykörén a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonya (Mt. 212. §), valamint a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony (Mt. 204–207. §). Az előbbi a munkaviszonyban álló munkavállaló, utóbbi a munkáltató sajátos helyzetére tekintettel igényel speciális szabályokat, ám ezek témánk szempontjából irrelevánsak.

2. A határozott idejű munkaviszony

A munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bek.]. Ezért a határozott idejű munkaviszonyhoz a feleknek a munkaszerződésben külön ki kell kötniük, hogy az csak egy bizonyos naptári időtartamra (pl. 2015. augusztus 31-ig), vagy más alkalmas módon meghatározott lejáratú időpontig (pl. egy bizonyos feladat elvégzéséig, egy távollévő munkavállaló visszatéréséig) létesül. Az időtartam nem naptári meghatározása esetén a munkáltató tájékoztatni köteles a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bek.].

A határozott idejű munkaviszony alapvető sajátossága tehát, hogy nem tartós jellegű. Ez adja fő vonzerejét a munkáltató számára: az előre kikötött határozott időtartam leteltével a

munkaviszony automatikusan megszűnik [Mt. 63. § (1) bek. c) pont]. Nincs szükség tehát külön írásos megszüntető nyilatkozatra, nem merül fel, hogy a munkaviszony jogszerűen ért-e véget. Emellett a határozott idő lejártával nem jár végkielégítés a munkavállalónak (akkor sem, ha egyébként 3 évnél hosszabb ideig állt munkaviszonyban), és nincs felmondási idő, illetve felmentési időre fizetendő távolléti díj sem. Közömbös, hogy az időtartam lejártakor a munkavállaló felmondási tilalom, vagy korlátozás alá esik-e. Ezekből az okokból a határozott idejű munkaviszony meghosszabbított próbaidőként is alkalmazható. Első alkalommal a munkavállalónak kínálható egy hat-nyolc hónapra szóló szerződés. Ennek eredményes letelte után köthetik meg a felek a határozatlan idejű, tartós munkaszerződést.

A határozott időre történő szerződéskötés a munkavállaló szempontjából ezzel szemben csak igen szűk körben lehet prioritás. Természetesen adódhatnak olyan élethelyzetek, amikor a munkavállaló csak egy bizonyos időtartamra tud munkát vállalni (pl. amíg gyermekei felügyeletét meg tudja oldani), a fent kifejtettek miatt azonban a határozott idejű foglalkoztatás inkább hátrányos a hagyományos munkaviszonyhoz képest.

A határozott idejű munkaviszony próbaidő funkciója révén kaphat egyfajta ugródeszka szerepet, amely segít a nehezen foglalkoztatható munkavállalónak tartós álláshoz jutni. A gyakorlatban azonban sok esetben e foglalkoztatási forma nem dobbantót, hanem zsákutcát jelent. Elterjedt visszaélés ugyanis, hogy a munkáltatók egymást követő, rövid időre kötött határozott idejű szerződésekkel váltják ki a határozatlan idejű munkaviszonyban történő, tartós foglalkoztatást. Éppen ezért a határozott idejű munkaszerződések kapcsán a munkajogi szabályozás talán legfontosabb feladata, hogy megakadályozza ezeket a visszaéléseket. E cél érdekében – jogharmonizációs kötelezettségünk alapján¹⁰² – az Mt. két fontos, eltérést nem engedő korlátozást tartalmaz (Mt. 213. §).

Egyrészt, a határozott idejű munkaviszony időtartama az öt évet nem haladhatja meg [Mt. 192. § (2) bek.]. Az időbeli korlát vonatkozik a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszonyra is. Nem játszható tehát ki a felső határ azzal, hogy a szerződés lejártának másnapján a felek újabb határozott idejű szerződést kötnek.

Másrészt, a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak két feltétel együttes fennállása mellett lehetséges. Egyrészt, ez az eljárás csak a munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges, másrészt, nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására [Mt. 192. § (4) bek.]. Nincs tehát konkrét mérték arra, hogy hányszor lehet meghosszabbítani a jogviszonyt, vagy ismételten határozott időt kikötni. Ennek jogszerűsége mindig az eset összes körülményeinek ismeretében ítélnélhető meg.

A korábbi Mt. szerint a határozott idejű munkaszerződések jogellenes láncolata esetén a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kellett tekinteni [1992. évi Mt. 79. § (4) bek.].¹⁰³ Ilyen szankciót a hatályos törvény kifejezetten már nem tartalmaz. Ehelyett, ilyen esetben az érvénytelen megállapodásra irányadó általános szabályokat kell alkalmazni. Eszerint a jogellenesen létrehozott határozott idejű jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni és a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is [Mt. 29. § (1–2) bek.]. Egy másik lehetséges értelmezés szerint ilyenkor – a részleges érvénytelenség szabályai szerint – a munkaszerződés csak a határozott időt megállapító részében érvénytelen [Mt. 29. § (3) bek.], ám e nélkül, mint határozatlan idejű

¹⁰² Lásd: a Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

¹⁰³ BH2006.199. EBH1999.136.

munkaszerződés továbbra is érvényes, a munkáltató pedig eszerint köteles továbbfoglalkoztatni a munkavállalót. Tekintettel a határozott idejű munkaviszonyok láncolatos alkalmazására épülő visszaélések elterjedtségére, a magunk részéről ez utóbbi, szigorúbb értelmezést támogatjuk.

Végül, említést érdemel, hogy korábbi szabályozástól eltérően az Mt. lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony felmondását. Kevésbé kötötté vált így a határozott idejű munkaszerződés. Munkavállalói oldalon a felmondást olyan okra lehet alapozni, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna [Mt. 67. § (2) bek.]. Például, ha a munkavállaló a munkaviszony tartalma alatt családjával az ország másik részébe költözik, erre hivatkozva jogszerűen mondhatja fel határozott idejű jogviszonyát is. Munkáltatói oldalon a csőd- vagy felszámolási eljárás, képességbeli problémák vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő elháríthatatlan külső ok adhat alapot a felmondásra. A felmondási védelmek körében ugyanakkor indokolatlannak tűnő megkülönböztetést tartalmaz a törvény, mivel a nyugdíj előtt állókat és a kisgyermekes szülőket védő felmondási korlátozásokat határozott idejű munkaviszony felmondásánál a munkáltatónak nem kell alkalmaznia [Mt. 66. § (4–5) bek.].

Összességében a határozott idejű munkaviszonyt nem tekintjük a gyermeket nevelő munkavállalók érdekeit szolgáló foglalkoztatási formának, és inkább a veszélyeit tartjuk fontosnak kiemelni, mint lehetséges pozitív szerepét.

3. Az egyszerűsített foglalkoztatás

A határozott idejű munkaviszonyokon belül külön említést kell tennünk az egyszerűsített foglalkoztatásról. Számos európai országban jellemző, hogy a csupán pár napos, idényjellegű, és/vagy alacsony munkabérral járó munkaviszonyra egyszerűbb adminisztratív, közteherfizetési és munkajogi szabályok vonatkoznak. Ennek célja az, hogy „kifehértse” a foglalkoztatást ebben a szektorban, azaz a kötöttségek és kötelezettségek lazításával csökkentse a munkáltatók érdekeltségét az átmeneti, pontszerű munkavégzés illegális megszervezésében.

A magyar munkajog e célból az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségét biztosítja a feleknek, amelynek munkajogi szabályait az Mt., a közjogi jellegű szabályokat (közteherfizetés, bejelentés stb.) az Efo tv. tartalmazza. Az Efo tv. az egyszerűsített foglalkoztatás formáiként a mezőgazdasági és turisztikai idénymunkát, az alkalmi munkát és a filmipari statiszta foglalkoztatását határozza meg. Az idénymunka és az alkalmi munka esetén a törvény előírja a munkaviszony maximális időtartamát, a foglalkoztatható alkalmi munkások maximális létszámát, filmipari statiszta esetén pedig az egy nap elérhető maximális munkabért is [Efo tv. 1. § (3) bek., 2. §, 4. § (2) bek.].

Az általános szabályokhoz képest a főbb egyszerűsítések az alábbiak:

- a munkaszerződést nem kell írásba foglalni, illetve a felek munkaszerződést az Efo tv. mellékletében meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek. A munkaviszony a foglalkoztatás bejelentésével jön létre, ez az időpont lesz a munkaviszony keletkezése [Mt. 202. § (1–2) bek.].
- a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató nem köteles a munkaviszony végén az előírt igazolásokat kiadni (Mt. 80. §), illetve a munkavállaló munkájáról értékelést adni (Mt. 81. §),
- nincs határideje a munkaidő-beosztás előzetes közlésének [Mt. 97. § (4–5) bek.],
- nem érvényesülnek a vasárnapra, illetve munkaszüneti napra történő munkaidő-beosztás korlátai (Mt. 101. §),

- nem alkalmazandók a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések (Mt. 122–124. §), ugyanakkor a munkaviszony megszűnésekor a természetben igénybe nem vett, időarányos szabadságot meg kell váltani (Mt. 125. §),
- nem jár betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság (Mt. 126–133. §),
- a munkáltató munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is alkalmazhat egyenlőtlen munkaidő-beosztást,
- a foglalkoztatáshoz kötődő közterhek átalány formájában fizetendőek, ennek mértéke idénymunka esetén 500 Ft, alkalmi munka esetén 1000 Ft a munkaviszony minden napja után [Efotv. 8. § (2) bek.],
- alapbérként, illetve teljesítménybérként a munkavállalót csak a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, illetve a garantált bérminimum 87%-a illeti meg [Efotv. 4. § (1a) bek.],
- nincs formális előzetes egészségügyi alkalmassági vizsgálat, hanem a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltatónak kell meggyőződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van (Efotv. 6. §).

A gyermeknevelés szempontjából az egyszerűsített foglalkoztatás legfeljebb, mint jobb híján elérhető munkalehetőség bírhat jelentőséggel. A fent összefoglalt rugalmasabb szabályok kimondottan a munkáltatónak kedveznek. Emellett a fizetendő alacsony közterhek miatt a munkavállaló nem lesz biztosított, csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot (Efotv. 10. §).

Hozzá kell tennünk, a gyermekvállalásra tekintettel járó társadalombiztosítási ellátások folyósítását ugyanakkor az egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzés is kizárja, hiszen ez is díjazás ellenében történő munkavégzést jelent. Így a szülési, vagy gyermekgondozási szabadság alatti alkalmi munkavégzésnek sem lehet megfelelő jogi kerete, hiszen csak az ellátásokról való lemondás mellett volna lehetséges. Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény által szabályozott alkalmi munka, valamint idénymunka ugyanakkor alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonynak számít, amely alatt a munkavállaló nem veszíti el álláskeresői minőségét, így nem akadályozza az álláskeresési ellátások folyósításának [Flt. 58. § (5) bek. d) és n) pontok].

4. A részmunkaidős munkaviszony

A részmunkaidő talán a legtöbbet említett atipikus munkaviszony a gyermeket nevelő munkavállalók kapcsán. Az OECD 2007-es „*Family Policy in Hungary*” című jelentésében kimondottan kiemelte a részmunkaidős foglalkoztatás előtti korlátok lebontásának fontosságát, ami mint a munka és családi kötelezettségek közötti egyensúly megteremtésének eszközét.¹⁰⁴ A csökkentett mértékű munkaidő kézenfekvő megoldás a munka és a gyermeknevelés összehangolására, noha ez önmagában még nem jelent csodaszert. Jól mutatja ezt a magyar gyakorlat, ahol a részmunkaidő – különösen más EU tagállamokhoz képest – marginális jelentőségű,¹⁰⁵ noha a jogalkotó újabb és újabb intézkedéssel kívánja növelni elterjedtségét.¹⁰⁶

Tekintettel kell lenni ugyanis a részmunkaidőben elérhető – értelemszerűen alacsonyabb – bérek mértékére, illetve a munkáltató közteher-fizetési és adminisztratív kötelezettségeire is. Az idézett jelentés is utal rá, hogy a hosszú tartamú fizetés nélküli távollétek mellett és a

¹⁰⁴ Hemmings 2007 p. 12.

¹⁰⁵ KSH 2010.

¹⁰⁶ Újabban például az Mt. 61. § (3) bekezdés szerinti, kötelező munkaszerződés módosítást előíró szabállyal.

részmunkaidőhöz kapcsolódó, a hagyományos munkaviszonyal egyező járulékfizetési kötelezettségek mellett csekély az érdeklődés e foglalkoztatási forma iránt.¹⁰⁷ Ezt a megállapítást érdemben az sem változtatja meg, hogy a gyermekszülést követően a munkába részmunkaidőben visszatérő munkavállaló után – meglehetősen bonyolult feltételek teljesítése esetén – a munkáltató adókedvezményt is igénybe vehetne (START tv. 8/B. §). A részmunkaidővel kapcsolatos kockázatoknak van egy nemi vetülete is. A hagyományos családmódból eredően ugyanis tipikusan az anya vállal részmunkaidős munkát, ami még tovább növeli a nemek közötti keresetek, karrierlehetőségek közötti különbséget. Így a részmunkaidő akkor lehetne jó megoldás a gyermeknevelés és a munka közötti összhang megteremtésére, ha ezzel párhuzamosan a két kereső – két gondozó családmódból is elterjedne.¹⁰⁸

A részmunkaidős munkaviszony atipikus jellege hasonlóan kézenfekvő, mint a határozott idejű munkaviszonyé. A vonatkozó uniós irányelv szerint részmunkaidőben foglalkoztatott az a munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.¹⁰⁹ A magyar Mt. meghatározása szerint, részmunkaidő esetén a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb munkaidőben állapodnak meg [Mt. 92. § (5) bek.]. A részmunkaidős foglalkoztatásban a feleknek külön meg kell állapodniuk, mivel a munkaviszony főszabálya szerint az általános teljes napi munkaidőben (napi nyolc óra) történő munkavégzésre jön létre [Mt. 45. § (4) bek., 92. § (1) bek.].

Hangsúlyozni kell, hogy a részmunkaidő definíciója mégsem egyszerűsíthető le arra, hogy a teljes munkaidőnél rövidebb idejű munkavégzésről van szó. A részmunkaidős munkaviszonytól meg kell ugyanis különböztetni a rövidebb teljes munkaidőt. Ebben az esetben a munkavállaló szintén kevesebbet dolgozik az általános teljes napi munkaidőnél, ám foglalkoztatását mégis teljes munkaidősnek kell tekinteni [Mt. 92. § (4) bek.]. A gyakorlatban a két intézmény ott válik el, hogy az általánosnál rövidebb teljes munkaidős munkavállaló – jóllehet nem teljesíti napi 8, heti 40 órát – a teljes munkaidőre járó díjazásra jogosult, míg a részmunkaidős csak időarányosan. További különbség, hogy rövidebb teljes munkaidőt nemcsak a felek megállapodása, hanem munkaviszonyra vonatkozó szabály is előírhat.

A részmunkaidő hatályos jogi szabályozásából az alábbi kérdéseket emeljük ki. A részmunkaidőnek nincs jogszabályban meghatározott minimális mértéke. Így a felek a konkrét igényeiknek megfelelő munkaidő mértéket határozhatnak meg (pl. kizárólag hétfélig munkavégzés esetén heti 10 órát, vagy havonta 1-1 szakértői napot igénylő feladatoknál havi 8 órát).

Fontos, az említett uniós irányelvből is eredő alapelv, hogy nem tehető különbség a munkavállalók között abból a szempontból, hogy teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatják őket. Ezt az Ebktv. kifejezetten kimondja [Ebktv. 8. § r) pont]. A bírói gyakorlat arra is rávilágított, hogy a munkavállalónak akkor is az Mt.-ben meghatározott mérték szerint jár a szabadság, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazza. Az Mt. ugyanis nem tartalmaz olyan korlátozó rendelkezést, amely szerint az alapszabadság és a pótszabadság csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót illetné meg.¹¹⁰

Ugyanakkor, az egyenlőség elve alól kivételt jelent az ún. időarányosság elve. Az időarányosság elvét az 1992. évi Mt. még kifejezetten tartalmazta, kimondva, hogy részmunkaidős foglalkoztatás esetében a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi

¹⁰⁷ Hemmings 2007 p. 18.

¹⁰⁸ Göndör 2012 p. 147.

¹⁰⁹ A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról 3. cikk (1) bek.

¹¹⁰ MK 19.

vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg [1992. évi Mt. 78/A. § (2) bek.]. Eszerint tehát nem minősül jogellenes megkülönböztetésnek, ha egy munkáltató a napi 4 órás részmunkaidőben dolgozó munkavállalóinak egy feladat sikeres teljesítése után csak fele annyi jutalmat fizet, mint a teljes munkaidőben dolgozó, hasonló munkakört betöltő alkalmazottainak. Ugyanakkor nincs helye az időarányosság elve alkalmazásának, ha az adott juttatás a munkaidő mértékére tekintet nélkül jár a munkavállalóknak. Például, pusztán a részmunkaidős státuszra tekintettel a munkavállaló egy órára jutó alapbére nem lehet kevesebb, mint a teljes munkaidőben dolgozóké.

Az új Mt. kifejezetten már nem utal az időarányosság elvére. Mivel azonban ez lényegében a jogszerű megkülönböztetésnek egy a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkoztatott speciális esete, az egyenlő bánásmódról szóló törvényből le tudjuk vezetni. Eszerint nem jogellenes a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés [Ebkvtv. 22. § (1) bek. a) pont]. Azaz, a munkaidő mértékével összefüggő díjazás arányosítása lényegében nem más, mint a munka természete alapján indokolt, arányos megkülönböztetés. Álláspontunk szerint célszerűbb lett volna megőrizni az időarányosság elvét rögzíti szabályt, mivel a gyakorlatban bonyolultabb lehet azt az egyenlő bánásmódról szóló törvényből levezetni. Erre már csak azért is lett volna lehetőség, mivel a részmunkaidővel való arányosítás szabályát az új Mt. is tartalmazza a rendkívüli munkavégzés és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kapcsán. E helyeken ugyanis kimondja a törvény, hogy részmunkaidő esetén a rendkívüli munkavégzés éves 250 órás, illetve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás éves 44 beosztás szerinti munkanapos vagy 352 órás keretét arányosan kell alkalmazni [Mt. 53. § (2) bek., 109. § (2) bek.].

A munkaviszonyban álló személy biztosítottak minősül, tekintet nélkül arra, hogy foglalkoztatása teljes vagy részmunkaidőben történik [Tbj. 5. § (1) bek.]. Társadalombiztosítási szempontból így csak annyi a részmunkaidő következménye, hogy kevesebb a munkabér, így kevesebb a befizetett járulék is, és ennek arányában alacsonyabb összegűek a pénzügyi ellátások. A nyugdíjazás szempontjából is hátrányt jelenthet a részmunkaidős munkaviszony, mivel, ha a minimálbér összegét nem éri el a munkavállaló nyugdíjalapot képező keresete, a munkavállaló szolgálati ideje is arányosan csökken [Tny. 39. § (1) bek.]. Egyéb tekintetben a részmunkaidős és a teljes munkaidős munkavállaló társadalombiztosítási jogállása között nincs különbség. Hozzá kell tennünk, ez munkáltatói szempontból a részmunkaidő egyik hátránya is. A teljesítendő adminisztratív kötelezettségek és a fizetendő közterhek ugyanis azonosak, azaz a munkaidő mértékére vetítve fajlagosan magasabbak, mint teljes munkaidő esetén. Ezért egy munkáltató mindig érdekelt, hogy teljes munkaidős státuszt létesíteni, mint két részmunkaidőt.

5. A kötetlen (rugalmas) munkarend

Bár nem atipikus munkaviszony, mégis itt teszünk említést a kötetlen munkarendről. A szakirodalom a részmunkaidő mellett rendre a kötetlen munkarendet is megemlíti, mint a gyermeket nevelő munkavállalók számára a kétféle kötelezettségük összeegyeztetésének eszközét.¹¹¹ Az előbbi a munkaidő mértékét, az utóbbi a munkaidő beosztását érinti, amely hasonlóan fontos szempont lehet.¹¹² Erre tekintettel a kötetlen munkarendet kiemelten vizsgáltuk empirikus felmérésünkben is.

A munkaviszonyban a munkáltató joga, hogy meghatározza, a hét mely napjain és a nap mely óráiban kell teljesíteni a munkaidőt, ezt nevezzük a munkaidő beosztásának. A munkáltató azonban úgy is rendelkezhet, hogy a munkaidőt a munkavállaló saját maga osztja be. Ez az ún.

¹¹¹ Lásd pl. Frey 2002 p. 424, Koltai-Vucskó 2007 p. 33–34., Bálint-Köllő 2008 p. 25.

¹¹² OECD 2007 p. 181. Túl azon, hogy ki osztja be a munkaidőt, jelentősége lehet a munkaidő kezdetének, egyenlő vagy egyenlőtlen beosztásának is. E körülményeket külön vizsgáltuk empirikus felmérésünkben.

kötetlen munkarend. A rugalmas munkarend ehhez képest az, amikor a munkavállaló csak bizonyos kötöttségekkel osztja be saját munkaidejét, például csak annak egy részével rendelkezhet, vagy a munkáltató meghatározza, hogy mely időszakokban kell teljesítenie (pl. hétköznap 8-18 óra között dolgozandó le a heti 40 óra).

A gyakorlatban és hatályos szabályozásban a kötetlen és a rugalmas munkarend összekeveredik. Az Mt. alapján akkor beszélünk kötetlen munkarendről, ha a munkáltató heti átlagban a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi [Mt. 96. § (2) bek.]. A törvény szerint a kötetlen munkarendben nem kell a munkaidő egésze felett rendelkezési jogot biztosítani a munkavállalónak, hanem elegendő a fele erejéig. Például, ha a munkavállaló 10-14 óra között köteles a munkahelyén tartózkodni, de a fennmaradó napi 4 órát saját választása szerinti időben dolgozhatja le, munkarendje kötetlenné minősül. Nem kell minden munkanap legalább a munkaidő felét a munkavállalónak beosztania. Az is kötetlen munkarend, ha a munkavállaló heti átlagban rendelkezik a munkaidő fele felett. Például, hétfőn és kedden a munkáltató osztja be a munkaidőt (16 órát), de a hét második felében teljes egészében a munkavállaló dönti el, mikor dolgozik (24 óra). Ez a munkaidő szervezési módszer tehát a gyakorlatban rugalmas munkaidőnek nevezett megoldást is felöleli.

A törvénytörvény szerint a kötetlen munkaidő alkalmazása a munkáltató egyoldalú döntésével történik. Egy írásos nyilatkozat szükséges, amelyben a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát átengedi a munkavállalónak. A nyilatkozat azonban nem igényli a munkavállaló beleegyezését, ilyen formán tehát egy sajátos – a munkavállalónak előnyös – utasításról van szó.

A kötetlen munkarend előnye a munkáltató oldalán, hogy a munkaidő beosztásának szabályait nem kell alkalmaznia (pl. a munkaidőkeret, a munkaidő-beosztás közlése, a pihenőidők, a vasárnapi és munkaszüneti napi munkavégzés, az ügyelet és készenlét szabályait). Például, mivel a munkavállaló maga osztja be a munkaidőt, nem kérhető a munkáltatótól számon, hogy a munkavállaló vajon részesül-e megfelelő heti pihenőidőben. A rendkívüli munkaidő szabályait sem kell alkalmazni, éppen ezért nem értelmezhető a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék sem. Emellett a munkáltató mentesül a munkaidő-nyilvántartás vezetésének kötelezettsége alól is, egyedül a szabadságra vonatkozó adatokat kell nyilvántartania [Mt. 96. § (3) bek.]. A munkavállaló szempontjából a kötetlen munkarend kézenfekvő előnye, hogy nagyobb szabadságot ad a munka és a magánélet, illetve más kötelezettségek összeegyeztetésében. Nem a munka mennyisége változik, hanem annak ütemezése, amelyet a munkavállaló saját igényei, lehetőségei szerint tud alakítani.

A kötetlen munkarendet azonban csak akkor lehet alkalmazni, ha ez a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel valóban lehetséges. Ha a munkaidőnek szükségszerűen igazodnia kell a munkáltató nyitvatartási idejéhez, vagy az alkalmazott technológia kötöttségeket jelent (pl. a munkaidő kezdete fixen meghatározott), nem lehet szó kötetlen munkarendről. Nem lehet tehát a kötetlen munkarend alkalmazásával kibújni a munkaidő szabályok betartása alól azzal, hogy a munkáltató olyan munkakörökben is átengedi a munkaidő-beosztás jogát, ahol valójában nem a munkavállaló osztja be a saját munkaidejét. Nehezen lenne hihető, hogy 80 éjszakai műszakos operátor önszántából éppen a 22 órás műszakkezdesre jön be dolgozni.

A kötetlen munkarend alkalmazása természetesen mindkét fél részéről a bizalomra épül. A munkáltatónak olyan munkavállaló esetén érdemes ezt a megoldást alkalmaznia, aki akkor is elvégzi a feladatot, ha maga dönt az ütemezésről. Nem csak a munkakörök jellege, de a munkavállaló személyisége is mérlegelendő tényező, amikor a munkáltató kötetlen munkarend alkalmazásáról dönt.

Azt sem szabad elfelejteni, hogy bár kötetlen munkarendben beosztási szabályok nincsenek, a munkaidő mértékre vonatkozó előírások alkalmazandóak. Például, a napi 8, heti 40 órás munkaidőre létrejött munkaviszonyban kötetlen munkarend mellett sem lehet ennél többet dolgozni. A kötetlen munkarend tehát nem csaphat át folyamatos, parttalan munkavégzésbe, ahol a munkavállaló legfeljebb a feladatok sorrendjéről dönthet, mert a munka mennyisége egyébként minden idejét igénybe veszi. Ilyen esetben a munkavállaló a rá irányadó napi munkaidőn felül végzett munkáért díjazást követelhet, az általános elévülési időre (3 év) visszamenőleg.

6. Munkavégzés behívás alapján

A behíváson alapuló munkavégzés a részmunkaidő egyik típusa, amely az alapvetően munkavállalói preferenciát jelentő foglalkoztatási formát a munkáltatói érdekei irányába tolja el. Sajátossága, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége nem a munkaidő teljes tartamára áll fenn, hanem csak a konkrét ellátandó feladat felmerülésekor. Így a munkavállaló csak akkor köteles munkát végezni, ha erre a munkáltató kifejezetten utasítja („behívja”), ám díjazást is csak a ténylegesen ledolgozott órák után kap. Ezzel a megoldással a munkáltató elkerülheti az üresjáratokat, azaz nem kell munkabért fizetnie olyan időszakok után, amikor nem tudott ellátandó feladatot adni a munkavállalónak. A munkavállaló szempontjából a jogviszony a megbízásra emlékeztet, ahol a felek egy a megbízó által lehívható óraszámot határoznak meg, amelynek keretében a megbízott szolgálatait igénybe veheti, ám díjazás csak a tényleges teljesítés után jár. Összességében a hagyományos munkaviszonyhoz, de még a tipikus részmunkaidőhöz képest is bizonytalanabb foglalkoztatást eredményez, amely nem jelent kiszámítható jövedelmet.

Az irodalmi források alapján a behívásos munkavégzést csak néhány uniós tagállam szabályozza. A holland és a német szabályozás a maximális munkaidő mellett minimális mértéket is előír, amelyre akkor is jár díjazás, ha a munkavállalót csak kevesebb időre hívják be. Olaszországban a munkavállaló csak akkor köteles a munkáltató behívásának eleget tenni, ha a felek megállapodása alapján nem csak a tényleges munkavégzésre kap munkabért, hanem rendelkezésre állási díj is megilleti.¹¹³

A behívásos munkavégzést az új Mt. vezette be a magyar munkajogba, megítélésünk szerint meglehetősen ellentmondásosan. A normaszöveg szerint behívásos munkavégzés esetén a legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét [Mt. 193. § (1) bek.]. Meglátásunk szerint a behívásos munkavégzést rossz oldalról közelíti meg a szabályozás, hiszen nem a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének, hanem a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének kellene a feladatok esedékességéhez igazodnia. Belátható, hogy a hagyományos munkaviszonyra is jellemző, hogy akkor van munkavégzési kötelezettsége a munkavállalónak, ha feladat is van, egyébként csak rendelkezésre állásra köteles. Ennek deklarálásával tehát nem a behívásos munkavégzés specifikumát ragadta meg a jogalkotó.¹¹⁴

A behívásos munkavégzés rendeltetése tehát nem tűnik ki a tételes szabályokból, az ebből eredő bizonytalanság pedig alááshatja gyakorlati elterjedését is. Nem világos például, hogy kell-e díjazást fizetnie a munkáltatónak az igénybe nem vett órákra, azaz van-e foglalkoztatási kötelezettsége. A szabályozás hiányosságát mutatja, hogy a behívásos munkavégzés, mint speciális részmunkaidős munkaviszony kizáró rendelkezés hiányában biztosítási jogviszonyt

¹¹³ Contreras 2008 p. 33., Sciarra–Davies–Freedland 2004 p. 132.

¹¹⁴ Olyan értelmezés is megjelent, amely szerint a behívásos munkavégzésnél a munkavégzési kötelezettséget nem a munkaidő-beosztása, hanem a feladat felmerülése határozza meg (Berke–Kiss 2012 p. 485.). Az viszont egyáltalán nem derül ki a törvényszövegből, mely beosztási szabályokat nem kellene alkalmazni a behívásos munkaviszonyra.

keletkeztet [Tbj. 5. § (1) bek. a) pont], függetlenül attól, hogy a munkáltatónak esetleg egyáltalán nincs is bérfizetési kötelezettsége, ami által nincs járulékbefizetés sem.

A behívásos munkavégzés egyéb aspektusait meglehetősen szűkszavúan szabályozza a törvény. Garanciális szabály, hogy 3 napban rögzíti a „behívás” előzetes közlési határidejét.¹¹⁵ Mivel a behívásos munkavégzés esetén a teljesítendő munkaidő mértéke rendkívül változó lehet, a törvény négy hónapban korlátozza a munkaidőkeret leghosszabb tartamát (Mt. 193. §). Ezek az előírások is diszpozitívak, amelyektől munkaszerződésben a munkavállaló javára, kollektív szerződésben pedig a hátrányára is el lehet térni (Mt. 213. §).

Összességében a részmunkaidőhöz képest a munkavállaló szempontjából bizonytalan, kiszolgáltatott foglalkoztatási formáról van szó, amelyet témánk szempontjából a kétséges értelmezésű szabályozás miatt sem tekintünk ígéretes kezdeményezésnek.

7. A munkakör megosztása

A munkaviszonyra jellemző személyes munkavégzési kötelezettségből fakadóan ritka, hogy a munkavállalói pozíción több jogalany osztozna. Ilyen kivételes helyzet a munkakör megosztás. Ebben a konstrukcióban két vagy több munkavállaló együtt tölt be egy munkakört, úgy, hogy maguk döntenek arról, mikor melyikük dolgozik. Például, három kisgyermekes anya együtt köt munkaszerződést a munkáltatóval, azzal, hogy a munkát egymás között osztják be, aszerint, ki tudja éppen megoldani a gyermek felügyeletét. Az atipikus jelleg két vonatkozásban is érvényesül: egyrészt a munkavállaló oldalon többalanyú jogviszonyról van szó. Ebből eredően a munkavállalókkal nem külön-külön, hanem egy egységes munkaszerződés megkötésére kerül sor. Másrészt, mivel a munkaidőt több munkavállaló együtt teljesíti, az egyes munkavállalók szempontjából szükségképpen részmunkaidős foglalkoztatást jelent. A munkakör megosztás a gyakorlatban egyelőre csak marginális szerepet tölt be, és csak néhány országban esik külön szabályozás alá (pl. Dánia, Olaszország, Lengyelország, Szlovénia).¹¹⁶

Az osztott munkakör inkább a magasan kvalifikált munkavállalókra jellemző, nagy munkáltatói szervezetekben. Hátránya lehet a munkakört betöltő személyek együttműködésének igénye, a két munkavállaló alkalmazásával járó többletköltségek, illetve a részmunkaidős jövedelmek relatíve alacsony volta. A munkavállalónak ugyanakkor biztonságot is jelenthet a pár (vagy társak) léte, jelentős segítséget jelenthetnek egymásnak mind a munkában, mind a harmonikus életvitel kialakításában.¹¹⁷

A munkakör megosztást szintén az új Mt. emelte be a hazai munkajogba. A szabályozás megfelel a fenti elvi kereteknek, ugyanakkor hangsúlyozni kell az alábbi sajátosságokat. A munkavállalók munkarendje a törvény szerint kötetlen. Így a munkáltató nem bír rendelkezési joggal a munkaidő felett: a munkavállalók döntenek el, mikor teljesítik feladataikat, és azt is, éppen melyikük dolgozik. Ugyanakkor azt is rögzíti az Mt., hogy valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére [Mt. 194. § (1–2) bek.]. Egyiküknek tehát a szerződés szerinti munkaidő erejéig mindig a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Ez abban az esetben jelenthet gondot, ha egyszerre mindkét munkavállaló jogszerűen mentesül a munkavégzési és

¹¹⁵ A német szabályozás ehhez még azt a – meglátásunk szerint követendő – feltételt is hozzáteszi, hogy egy napra legalább 3 óra munkavégzést kell elrendelni behívás esetén. Sciarra–Davies–Freedland 2004 p. 133.

¹¹⁶ Contreras 2008 p. 28., 33–34.

¹¹⁷ Koltai–Vucskó 2007 p. 48.

rendelkezésre állási kötelezettségei alól (pl. egyszerre mindkettő keresőképtelenné válnak). Megítélésünk szerint ilyen esetekben ez a kötelezettség nem kérhető számon.¹¹⁸

Eltérő megállapodás hiányában a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg díjazás [Mt. 194. § (3) bek.]. De megegyezhetnek például úgy is, hogy minden munkavállaló a ténylegesen teljesített munkaórák arányában kapja meg a munkabért. További sajátosság, hogy a munkaviszony az általános esetek (Mt. 63. §) mellett akkor is megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. A munkavállalók számának egy főre csökkenése esetén a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is [Mt. 194. § (4) bek.]. Ha a megmaradó munkavállalót a munkáltató szeretné tovább foglalkoztatni, ezt egy új munkaszerződés alapján, más típusú munkaviszonyban teheti meg.

A munkakör megosztás kedvezőbb a munkavállalók szempontjából, mintha több, hagyományos részmunkaidős munkaviszony állna fenn párhuzamosan, azonos munkakörre. Ebben a konstrukcióban ugyanis a munkavállalók rendelkeznek a munkaidővel. Hátránya ugyanakkor, hogy a munkaviszonyban elérhető jövedelem is több felé oszlik meg. Alulfoglalkoztatott régiókban az intézmény olyan gyakorlata is ismert, ahol két hozzátartozó (pl. két szülő) szerződik egy munkakörre a munkáltatóval. Ha a családnak nincs más külső bevétele, így biztosítható, hogy a kenyérkereső betegsége miatt ne legyen jövedelem-kiesés. Ilyen esetekben átmenetileg – mintegy helyettesként – a másik szerződő munkavállaló veszi fel a munkát.

A munkakör megosztás szabályait a feleknek célszerű megállapodásukban tovább részletezni, annál is inkább, mivel a törvényi szabályok diszpozitívák, amelyektől munkaszerződésben a munkavállaló javára, kollektív szerződésben pedig a hátrányára is el lehet térni (Mt. 213. §). Ennek az atipikus munkaviszonynak is szembeűnő hiányossága a társadalombiztosítási szabályozatlanság: a hatályos rendelkezések alapján ugyanis valamennyi munkavállaló esetében létrejön a biztosítási jogviszony, függetlenül a díjazás munkaszerződésben megállapított mértékétől és a tényleges munkavégzés esetleges hiányától [Tbj. 5. § (1) bek. a) pont].

8. A távmunkavégzés

A távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.¹¹⁹ A hatályos magyar szabályozás meghatározása szerint a távmunka a munkáltató székhelyén, telephelyén kívüli munkavégzés azon esete, amikor a munkavállaló számítástechnikai eszközzel dolgozik, és a munkavégzés eredményét elektronikusan továbbítja [Mt. 196. § (1) bek.]. Tehát nem minden, a munkáltató szervezetétől fizikailag elkülönülő munkavégzés távmunka, az intézmény fogalmi eleme a számítástechnikai eszköz használata is. Például, távmunkás az a könyvelő, aki otthonában, a munkáltató által biztosított programmal és az általa megküldött adatok alapján végzi a könyvelési feladatokat.

A távmunka – a részmunkaidő mellett – a munkavállalói érdekekhez igazodó atipikus munkaviszonyok másik klasszikusnak mondható esete. Előnyei a gyermeknevelés mellett munkát vállalók számára is vonzóvá teszik. A munkavállaló e konstrukcióban ugyanis otthonában, illetve a saját maga által biztosított, kényelmes munka-környezetben dolgozhat. Ezzel megtakaríthatja a munkába járás költségeit és idejét, saját időbeosztásban dolgozhat, és kényelmesebbé válik a családjával való kapcsolattartás. A munkáltató szempontjából a

¹¹⁸ Példaként említhető a német szabályozás, ahol helyettesítési kötelezettség csak sürgős működési indok esetén áll fenn, és csak akkor, ha a feladat más munkavállaló bevonásával nem oldható meg. Sciarra–Davies–Freedland 2004 p. 133.

¹¹⁹ Az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka Keretmegállapodás 2. pont.

táv munka kisebb költséggel járhat, hiszen a munkavállaló munkafeltételei otthonában egyszerűbben megteremthetők lehetnek, mint a munkáltató székhelyén (pl. nem kell külön iroda, munkaállomás stb.). Nincs szükség az utazási költségek megtérítésére sem.

A távmunka hátránya ugyanakkor, hogy egyben izolációt is jelent. Mivel a munkavállaló nem jár be naponta a munkahelyére, kevesebb információhoz jut a munkáltató működéséről, az előrelépési, vagy képzési lehetőségekről, illetve nincs vagy csak kevés személyes kapcsolata van a kollégáival. Mivel nincs egyértelmű válaszvonal a munkaidő és a pihenőidő között, a munka- és magánélet határai nem kívánt módon egybemosódhatnak. A munkáltatónak pedig azzal kell számolnia, hogy a fizikailag távolról dolgozó munkavállaló ellenőrzése jóval körülményesebb, illetve csak korlátozott lehet. A távmunka ugyanis szükségszerűen a munkavállaló nagyobb önállóságával jár. Így csak azokban a munkakörökben, illetve azon munkavállalók esetében alkalmazható kockázatok nélkül, ahol, illetve akik esetében ez a gyengébb ellenőrzés is elegendő a munkavégzés felett. A munkavállaló szempontjából sem egyértelmű, hogy a rugalmasabb időbeosztás, a kényelem előnye, vagy a kapcsolatok beszűküléséből, a munka és magánélet határának elmosódásából fakadó hátrányok lesznek meghatározók hosszabb távon. A négy fal közé zárt kisgyermekesek esetében különösen fontos, hogy a személyiségnek megfeleljen ez az életmód.¹²⁰

A távmunkára vonatkozó sajátos szabályok lényegében mind a felsorolt kockázatokat, lehetséges hátrányokat igyekezzenek csökkenteni. Az alábbiakban ezeket tekintjük át tömören. A távmunka egyik alapelve az önkéntesség, azaz a munkavállaló nem utasítható távmunkavégzésre, a feleknek magában a munkaszerződésben kell megállapodni, hogy a jogviszony távmunkára jön létre [Mt. 196. § (2) bek.]. A távmunkavégzésre vonatkozó speciális előírásokról – a munkáltató ellenőrzési joga, a munkáltató által biztosított eszközök használatának korlátozása – a munkáltató a munkaviszony létesítésekor köteles külön tájékoztatni a munkavállalót [Mt. 196. § (3) bek.].

Mivel a távmunkás munkavállaló nem integrálódik úgy a munkáltató szervezetébe, mint egy hagyományos munkavállaló, a törvény korlátozza a túlzott elszigetelődés veszélyeit. Így a munkáltató a távmunkásnak is köteles minden tájékoztatást megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít, informálnia kell arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkája kapcsolódik, illetve köteles számára biztosítani, hogy területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson [Mt. 196. § (4-5) bek.].

A távmunka jellegzetessége a munkavállaló fokozottabb önállósága. Egyrészt, a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki [Mt. 197. § (1) bek.]. Másrészt, a munkavállaló munkarendje kötetlen, azaz a munkaidő-beosztását, felhasználását maga jogosult meghatározni [Mt. 197. § (5) bek.]. E szabályoktól azonban a felek eltérően is megállapodhatnak, kevesebb önállóságot biztosítva a munkavállalónak. A munkáltató például azt is előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja [Mt. 197. § (2) bek.].

A munkáltatót a távmunkát végző munkavállaló felett is megilleti az ellenőrzési jog. A magánszféra védelme érdekében azonban ez az ellenőrzési jog csak bizonyos törvényi korlátok között gyakorolható. Az ellenőrzés módjáról és annak előzetes bejelentési határidejéről a felek egyezhetnek meg. Külön megegyezés hiányában viszont e kérdésekben a munkáltató dönt [Mt. 197. § (4) bek.]. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. Tilos tehát az előzetes bejelentés nélküli, vagy a munkaidőn kívül, éjszaka tartott ellenőrzés. A munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba [Mt. 197. § (3) bek.].

¹²⁰ Koltai-Vucskó 2007 p. 49.

A távmunka összességében kimondottan kedvező lehet a gyermeknevelés mellett munkát vállalók számára. Lehetséges hátrányai inkább a munkavállaló személyiségétől függenek, és jogi szabályozás útján nem is háríthatóak el. Sajnálatos, hogy – az állami programok ellenére – e foglalkoztatási forma iránt kifejezetten alacsony a munkáltatók érdeklődése.¹²¹

9. A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony esetén sem a munkáltató által biztosított helyen történik a munkavégzés. Itt azonban nem az informatikai eszközök használata, hanem az ellátott munka jellege teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem üzemi körülmények között és nem állandó irányítás, felügyelet mellett dolgozik.¹²² A bedolgozó mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet lát el, tipikusan a saját eszközeivel, saját otthonában. Díjazását pedig az előállított termék mennyisége alapján kapja. Tipikus bedolgozói munkaviszonyban ellátható feladat a csomagolás, címkézés, vagy az egyszerű összeszerelési munka.

A hatályos Mt. szerint bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg [Mt. 198. § (1) bek.]. A két fogalmi elem tehát: (1) a munka jellege önálló munkavégzést tesz lehetővé, amelynek eredménye mennyiségileg mérhető, ezért (2) a munkabér kizárólag teljesítménybérben állapítható meg.

A munkavégzés önálló jellege révén a bedolgozó jogállása számos tekintetben a polgári jogviszonyokban állókhoz áll közelebb, mint a hagyományos munkaviszony munkavállalójához. Eltérő megállapodás hiányában ugyanis:

- a munkahely a munkavállaló lakóhelye,
- munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására korlátozódik,
- a munkavállaló feladatát a saját eszközeivel, kötetlen munkarendben végzi.

Mivel a munkavégzés tipikusan a munkavállaló otthonában, a saját eszközeivel történik, a munkáltató köteles megtéríteni a munkavégzés során felmerült költséget. Ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni. A költségtérítés módját és mértékét a munkaszerződésben kell meghatározni. Tipikusan polgári jogi vonás, hogy nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felrőható okból nem felel meg. Azaz, a munkavállaló hibájából gyártott selejttért nem jár ellenérték (Mt. 198–200. §).

A gyermeket nevelő munkavállaló számára a bedolgozásnak hasonló előnyei vannak, mint a távmunkának. Mivel az önállóan ellátandó feladatok tipikusan nem igényelnek komoly szakértelmet, a munkát keresők széles köre dolgozhat bedolgozóként. Ugyanakkor számolni kell azzal, hogy az elérhető munkabérek is ehhez igazodnak, illetve a munkavállaló felelőssége, kockázata is nagyobb. Egyes irodalmi források a bedolgozást „jellegzetesen női arcú munkának” tartják,¹²³ ám ezt a megállapítást – a fenti áttekintés alapján – a magunk részéről nem tartjuk indokoltnak.

Annak, hogy a jogalkotó a bedolgozást – minden polgári jogi sajátossága ellenére – munkaviszonynak tekinti, van még egy praktikus következménye. Ezzel ugyanis a bedolgozói munkaviszony is biztosítási jogviszonyt keletkeztet, így ugyanazok a közterhek kapcsolódnak

¹²¹ Bankó 2010 p. 170., KSH 2010.

¹²² A bedolgozói munkaviszony és a távmunka elhatárolásához lásd: Berke–Kiss 2012 p. 494–495.

¹²³ Koltai–Vucskó 2007 p. 50.

hozzá, mint a hagyományos munkaviszonyhoz [Tbj. 5. § (1) bek. a) pont]. Ez olyan volumenben emeli meg a bedolgozás teljes bérköltségét, ami vélhetően jelentősen visszaveti majd a munkáltatók érdeklődését e foglalkoztatási forma iránt.

10. A vezető állású munkavállaló munkaviszonya

Speciális munkajogi szabályok hatálya alá esnek a vezető állású munkavállalók. A munkáltatói szervezet élén álló munkavállalók erősebb munkaerő-piaci helyzetére tekintettel esetükben a törvény kevesebb védelmet biztosít, és az általános szabályokhoz képest is nagyobb tere van a felek megállapodásának a munkaviszony tartama kialakításában. Témánk szempontjából említést érdemel a nőekkel szembeni diszkrimináció sajátos esete, az ún. üveglafon-effektus. Ez alatt azt az esetet értjük, amikor a nő karrierje minden látható ok nélkül megakad, és egy bizonyos szintnél nem tud feljebb jutni a szervezetben.¹²⁴ Ilyenkor a munkavállalót neme, családi állapota, mint a munkaviszonnyal össze nem függő ok miatt éri jogellenes megkülönböztetés. Az alábbiakban a vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális rendelkezések közül azokat emeljük ki, amelyek a gyermeket nevelők szempontjából figyelmet érdemelnek.

A törvény alapján minden munkáltatónál vezető állásúnak minősül a munkáltató elsősorú vezetője, és az e személy közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló [Mt. 208. § (1) bek.]. Ezeket a munkavállalókat nevezi a szakirodalom általános vezetőknek. Emellett, a munkaszerződésben a felek kiköthetik, hogy más munkavállalóra is a vezetőkre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Csak az alábbi három feltétel együttes fennállása esetén lehet a munkavállalót vezetőnek minősíteni (ún. minősített vezetők):

- a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be. Ez mindig csak a konkrét munkáltatói szervezet ismeretében dönthető el.
- a munkavállaló a munkaszerződésben maga is elfogadja, hogy vezetőnek fog minősülni. A munkáltató tehát egyoldalú döntésével nem „nevezhet ki” minősített vezetőnek egy munkavállalót.
- a munkavállaló alaphére legalább a minimálbér hétszeresét eléri [Mt. 208. § (3) bek.].

Akár szervezeti pozíciója, akár munkaszerződése alapján minősül vezetőnek a munkavállaló, azonos törvényi szabályok alá esik.¹²⁵

Az új Mt. a vezetői jogállást igen sajátosan szabályozza. A törvény szerint ugyanis a vezető munkaszerződése eltérhet az Mt. munkaviszonyról szóló II. részétől, akár a munkavállaló hátrányára is. Tehát, a vezetők esetében a II. rész egésze kétoldalúan diszpozitív. Ez alól egyetlen kivétel van: a munkaszerződés sem rendelkezhet úgy, hogy az általános vezetőre a kollektív szerződést alkalmazni kell [Mt. 209. § (1) bek.]. Az eltérési lehetőség vonatkozik egyébként a vezetőkre vonatkozó speciális rendelkezésekre is, így ezek a szabályok is csak eltérő megállapodás hiányában alkalmazhatók.

Ez a felhatalmazás gyakorlatilag korlátlan szabadságot ad a feleknek a munkaviszony tartalma kialakításához. A törvény II. részében foglalt bármely szabályt felülírhatják ugyanis, köztük még az egyébként eltérést nem engedő, kogens rendelkezéseket is. Például, a felek nem csak a szabadság kiadásáról rendelkezhetnek, de akár teljesen ki is zárhatják, hogy jár szabadság a vezetőnek. A munkaviszony megszüntetése körében csak a megállapodásuktól függ, hogy melyik

¹²⁴ Koltai–Vucskó 2007 p. 17–18.

¹²⁵ A vezető állású munkavállalók meghatározása a gyakorlatban sokszor vitatott, lásd pl. BH2011. 289., BH2005. 76., BH2002. 414., EBH2007. 1723.

fél milyen határidővel, milyen indoklással szüntetheti meg a jogviszonyt. A munkaidő szabályok is teljesen fellazíthatóak. A vezetőket ezzel maga az Mt. emeli ki a saját hatálya alól, hiszen felhatalmazását követve a munkaszerződés a jogviszony tartalmát a munkaviszonytól teljesen idegenül is kialakíthatja.

Ehhez két megjegyzést kell fűzni. Egyrészt, érdemes végiggondolni, hogy a törvényi garanciák ilyen mélységű félre tételét vajon kellően kompenzálja-e a legalább a minimálbér hétszereseként meghatározott vezetői alapbér, különös tekintettel arra, hogy az általános vezetőknél még ilyen alapbér-küszöb sincs. A magunk részéről aggályosnak tartjuk a munkajogi garanciák pénzbeli megváltásának lehetőségét.

Másrészt, a törvény alapján szinte korlátlan szabadság értelmezésünk szerint mégsem lehet teljesen korlátlan. Ha ugyanis a felek munkaviszonyt kívánnak létesíteni, akkor nem köthetnek olyan munkaszerződést, amely annak alapvető sajátosságaitól is eltér. A teljesen kötetlen munkarend, a rendszertelen, eredményhez kötött díjazás, vagy a kötöttségek nélküli megszüntetési lehetőség összességében már a polgári jogi jogviszonyokra utal. Ha viszont a munkáltató a munkaviszonyra jellemzően, alárendeltségben, széleskörű utasítási jog mellett kívánja a vezetőt alkalmazni, akkor a jogviszony egyéb alapvető specifikumait is tiszteletben kell tartani. Mindazonáltal csak néhány év múlva, a formálódó bírói gyakorlat alapján tudunk majd választ adni arra, hol húzódnak pontosan az eltérési lehetőségek határai.

A széleskörű eltérési lehetőségekhez képest a vezetőkre vonatkozó további speciális szabályok szinte lényegtelenek, hiszen a munkaszerződés ezeket is szabadon felülírhatja. Maga a törvény az alábbi fontosabb eltérő szabályokat tartalmazza. A vezető munkarendje – nagyobb önállóságára tekintettel – kötetlen [Mt. 209. § (3) bek.]. A vezetőre vonatkozó felelősségi szabályok szigorúbbak. Ha a vezető – akár határozott, akár határozatlan idejű – munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, az általános szabálynál jóval szigorúbban, tizenkét havi távolléti díjával felel [Mt. 209. § (5) bek.]. Emellett a vezetők vétkességi alapú felelőssége a vétkesség fokától függetlenül (enyhe, vagy súlyos gondatlanság, szándékosság) minden esetben a teljes kárra terjed ki [Mt. 209. § (4) bek.]. A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmére a vezető állású munkavállaló pozíciójához szigorú összeférhetlenségi szabályok kapcsolódnak (Mt. 211. §). A jogviszony bizalmi jellegére tekintettel, a munkáltató igen rugalmasan szüntetheti meg egyoldalúan a vezető munkaviszonyát. Nem köteles indokolni a felmondást, valamint nem élnek egyes felmondási tilalmak és korlátozások [Mt. 210. § (1) bek. b)–c) pontok]. A munkáltató az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás jogát az általános szabályokhoz (1 év) képest hosszabb határidőn belül gyakorolhatja [Mt. 210. § (2) bek.].

A törvényi szabályok elsősorban a vezető fokozottabb felelősségét, a munkajogi védelemre való kisebb ráutaltságot veszik alapul, amit szinte korlátlanra bővít a munkaszerződésbe foglalható eltérési lehetőség. Mindennek ellenértékét a munkavállalónak kell kiharcolnia a munkáltatótól, hiszen önmagában a minősített vezetőknél irányadó alapbér-küszöböt sem tekinthetjük megfelelő ellentételezésnek. Ez az alku különösen nehéz lehet akkor, ha a munkavállaló szülői kötelezettségeire tekintettel nem szokványos, számára érzékeny megkötéseket is szeretne a szerződésbe foglalni. Megítélésünk szerint nem segít az „üvegplafon” lebontásában, hogy ennek sikere kizárólag a (leendő) vezető alkupozíciójától függ, a munkajog alig ad segítséget.

11. A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés olyan atipikus munkaviszony, amelyben a munkavállaló a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést, tényleges foglalkoztatására azonban egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó egy polgári jogi szerződést köt. E szerződés alapján a kölcsönbeadó egy bizonyos kölcsönzési díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek [Mt. 214. § (1) bek. a) pont]. A kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő látja el utasításokkal a munkavállalót, ő osztja be munkaidejét, és gyakorolja

általában a munkáltatót megillető jogokat. Tehát a tényleges foglalkoztatáshoz kötődő munkáltatói jogok és kötelezettségek a kölcsönvevőhöz kapcsolódnak.

A munkáltatók általában akkor vesznek igénybe kölcsönzött munkaerőt, ha átmenetileg szükségük van kiegészítő munkára a tevékenységük ellátásához. Ez a munka így szinte soha nem tartós, nem jelent biztos munkahelyet, hiszen a gazdasági visszaesésekkel leggyakrabban a kölcsönzötteket küldik el először. A kölcsönzött munkavállalókat többségét szakképzettséget nem igénylő, könnyen betanítható munkára alkalmazzák, ahol gyorsan változatható a létszám. A kölcsönzésen keresztül általában alacsony bérezéssel és kedvezőtlen munkafeltételekkel járó állások érhetők el. Mivel a kölcsönzés kimondottan a rugalmas, átmeneti foglalkoztatás céljára jött létre, a jogi szabályozás is rugalmasabb, kevesebb védelmet jelent.

Ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzés egyes munkavállalóknak kimondottan vonzó is lehet. A munkaerő-kölcsönzés átmenetisége, rugalmassága előny lehet azok számára, akik nem tudnak tartós munkaviszonyt vállalni, így például tanulóknak, nyugdíjasoknak, vagy éppen a gyermeket nevelőknek. A munkaerő-kölcsönzés során a munkavállaló több kölcsönvevővel is kapcsolatba kerül, több munkahelyet megismer, ami sok hasznos tapasztalat és kapcsolat megszerzésével járhat. Ez különösen a munkaerő-piacra először belépő, vagy hosszabb távollét – például gyermekgondozási szabadság – után visszatérő munkavállalóknak lehet fontos.

A munkaerő-kölcsönzés emellett – a nemzetközi szakirodalom szerint – fontos szerepet tölthet be a nehéz munkaerő-piaci helyzetű, különösen az alacsonyan kvalifikált munkavállalók foglalkoztatásában. Sok munkavállaló életkora, végzettsége, családi állapota, vagy más körülménye miatt csak nagy nehézséggel kap állást hagyományos munkaviszonyban. A munkaerő-kölcsönzés bár szerényebb munkafeltételekkel jár, utat jelent számukra, hogy a munkanélküliségből vissza-, illetve bejussanak a munkaerő-piacra. Kölcsönzött munkavállalóként fontos munkatapasztalatokat, kapcsolatokat, referenciákat szerezhetnek, így pár hónap munka után már könnyebben kereshetnek tartós munkahelyet is (pl. éppen a kölcsönvevőnél). Ebből a szempontból a kölcsönzés egyfajta „ugródeszkának” nevezhető, amely átvezethet a munkanélküliségből a tartós, hagyományos foglalkoztatáshoz. Ezt a munkaerő-piaci szerepet azonban tudományos felmérések egyértelműen nem bizonyították.¹²⁶ Az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelve mindenesetre – kissé talán optimistán – úgy fogalmaz, hogy „a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék. Az ilyen jellegű munkavégzés ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.”¹²⁷

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának bemutatásánál egyrészt a munkavállaló érdekeit védő garanciákat összegezzük. Ezután áttekintjük, melyek azok a kockázatok, hátrányok, amelyekkel a munkavállalónak számolnia kell. Az elemzés végén összességében arra az álláspontra juthatunk, hogy a kölcsönzés jelenthet ugyan elérhetőbb foglalkoztatási lehetőséget a gyermeket nevelők számára, ám ennek árát (a rugalmasságot) ők fizetik meg.

A munkavállalót védő fontosabb garanciák

A garanciák körébe soroljuk, hogy kölcsönbeadó nem lehet bármely munkáltató, hanem csak az, amely megfelel bizonyos jogszabályi feltételeknek, és amelyet kérelmére az állami foglalkoztatási szerv felvett a kölcsönbeadók nyilvántartásába [Mt. 215. § (1) bek. b) pont]. Ennek feltételeit a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítói tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet határozza meg. Előírás egyebek mellett, hogy a kölcsönbeadó kétféle forintos vagyoni letétet

¹²⁶ Részletesen lásd: Kártyás 2010.

¹²⁷ Lásd: Preambulum (11) bekezdés.

helyezzen el, amely kizárólag a munkavállalók esetleges kárigényének fedezésére használható fel.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony érvényes létesítéséhez a munkaszerződésben rögzíteni kell a jogviszony atipikus jellegét. Tehát, a munkaszerződésnek kifejezetten tartalmaznia kell, hogy a szerződést kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra kötik [Mt. 218. § (1) bek.]. Így csak azt a munkavállalót lehet kölcsönzés formájában foglalkoztatni, aki ezt kifejezetten vállalja. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony egyébként lehet határozott idejű, részmunkaidős, és/vagy távmunkára, egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló is.

Miközben a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepéről nincsenek egyértelmű tudományos bizonyítékok, magát a lehetőséget a tételes szabályozás biztosítani kívánja. A törvény szerint ugyanis érvénytelen a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő [Mt. 216. § (3) bek. a) pont]. Nem csak a munkaviszony létesítése nem korlátozható, hanem más foglalkoztatásra irányuló jogviszony (pl. megbízás) sem. Nem esik azonban a tilalom alá, ha az átvételt a kölcsönbeadó valamilyen átvételi díjhoz köti, amit a kölcsönvevő köteles teljesíteni.¹²⁸ Mivel a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás megrendelője a kölcsönvevő, a törvény előírja, hogy a munkavállalótól a kikölcsönzésért, illetve az átvételért a kölcsönbeadó nem kérhet díjazást [Mt. 216. § (3) bek. b) pont]. Szintén a kölcsönvevőnél való elhelyezkedést kívánja elősegíteni az a szabály, hogy a kölcsönvevő köteles a betöltetlen álláshelyekről kölcsönzött munkavállalókat is tájékoztatni. A kölcsönvevőnek a nála működő üzemi tanácsot is legalább félévente informálnia kell az általa kölcsönzött munkaerő létszámáról, foglalkoztatásuk körülményeiről és az üres álláshelyekről [Mt. 216. § (4) bek.].

Tilos a munkavállaló kölcsönzése munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben [Mt. 216. § (1) bek. a) pont]. Így például kollektív szerződés, vagy normatív hatályú üzemi megállapodás bizonyos esetekben megtilthatja kölcsönzött munkavállalók alkalmazását (pl. egy csoportos létszámcsökkentést követő időszakban).

A munkáltatói kárfelelősség annyiban szigorúbb az általános szabályokhoz képest, hogy a munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel [Mt. 221. § (4) bek., Ptk. 337–338. §]. A munkavállaló kárigényét emellett a kölcsönbeadó már említett, kétmillió forintos vagyoni letétje is biztosítja.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos visszaélések elkerülése szempontjából különösen fontos a tulajdonosi kapcsolat tilalma. A tilalom célja annak elkerülése, hogy a magas munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatók saját maguk alapítsanak egy csak a számukra, a piaci árak alatt szolgáltatató munkaerő-kölcsönző céget, és azon keresztül biztosítsák munkaerő-igényüket. Egy ilyen eljárással élvezhetnék a kölcsönzés rugalmas szabályait, miközben egyetlen saját munkavállalójuk sem lenne. Ez azonban összeegyeztethetetlen a kölcsönzés rendeltetésével. Mivel tehát nyilvánvaló visszaélésekhez vezethet, ha a kölcsönbeadó a vele tulajdonosi kapcsolatban álló kölcsönvevőnek is kölcsönözhetne, üdvözlendő, hogy ezt a tilalmat az Mt. tartalmazza [Mt. 217. § (1) bek.].

Kockázatok és hátrányok

Az új Mt. a 2008/104/EK irányelv alapján szabályozza a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogát. A kérdés azért lényeges, mert hiába végez egyébként egyenlő értékű munkát egy kölcsönzött és egy közvetlenül alkalmazott munkavállaló, mivel más a

¹²⁸ Ezt a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv is megengedi [lásd 2008/104/EK irányelv 6. cikk (2) bek.].

munkáltatójuk, különböző bért lehetne fizetni nekik. A törvény ezért kifejezetten alkalmazni rendeli az egyenlő bánásmód elvét e munkavállalók vonatkozásában is. Az egyenlő bánásmód szabályozásának gyakorlati jelentőséget ad, hogy a statisztikák szerint a kölcsönzött munkavállalók bére jelentősen elmarad a bruttó nemzetgazdasági átlagkeresettől,¹²⁹ bár közel duplája a minimálbérnek. Az elmúlt évek kereseti adatait a következő táblázat összegzi.

Kereseti adatok			
Év	Havi minimálbér	Kölcsönzöttek havi átlagkeresete ¹³⁰	Nemzetgazdasági havi átlagkereset
2009	71.500 Ft	128.668 Ft	199.837 Ft
2010	73.500 Ft	123.412 Ft	202.525 Ft
2011	78.000 Ft	137.038 Ft	213.094 Ft
2012	93.000 Ft	141.693 Ft	222.990 Ft

2. sz. táblázat: A kölcsönzött munkavállalók kereseti adatai a nemzetgazdasági átlagkereset és a minimálbér tükrében.

A kölcsönzött munkavállalók tehát az átlagosnál lényegesen alacsonyabb bért kapnak, ám ha tekintetbe vesszük, hogy háromnegyed részük fizikai munkás – akiknek mintegy fele betanított munkát végez – a kereseti adatok nem tűnnek kirívóan alacsonynak. Kisebb az eltérés, ha azokban az ágazatokban elérhető átlagos keresetekhez viszonyítunk, ahol a legtöbb kölcsönzött munkás dolgozik.¹³¹

Ágazatok	Havi bruttó átlagkereset			
	2009	2010	2011	2012
Nemzetgazdasági szint	199.837 Ft	202.525 Ft	213.094 Ft	222.990 Ft
Feldolgozóipar	190.331 Ft	200.672 Ft	213.281 Ft	230.572 Ft
Kereskedelem	175.207 Ft	185.812 Ft	196.942 Ft	212.503 Ft
Építőipar	152.204 Ft	153.130 Ft	156.682 Ft	163.582 Ft
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	149.131 Ft	145.576 Ft	149.675 Ft	163.361 Ft
Kölcsönzött munkavállalók	128.668 Ft	123.412 Ft	137.038 Ft	141.693 Ft
Vendéglátás	122.561 Ft	122.699 Ft	125.757 Ft	139.715 Ft

3. sz. táblázat: A kölcsönzött munkavállalók kereseti adatai az ágazati átlagok tükrében.

Az Mt. szerint a kikölcsönzés első napjától és minden bérelem vonatkozásában azonos díjazás illeti meg a kölcsönzött munkavállalót, mint a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott, vele egyenlő értékű munkát végző kollégáját. Az új Mt. rögzíti ugyanis, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. E körbe sorolja különösen várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra, végül az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket [Mt. 219. § (1–2) bek.]. Annak nincs jelentősége, hogy az adott munkafeltételt jogszabály, kollektív szerződés, más munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy egyoldalú munkáltatói nyilatkozat (pl. szabályzat) rögzíti-e, az egyenlő bánásmódot minden esetben biztosítani kell.

Paradox módon azonban az egyenlőség főszabályához képest a gyakorlat szempontjából fontosabbak a hozzá fűződő kivételek. Egyrészt, a törvény három esetben csak a kikölcsönzés 184. napjától (az első félév után) rendeli alkalmazni az egyenlő bér elvét. Másrészt, az egyenlő bér elvétől a felek kollektív szerződésben is eltérhetnek [Mt. 219. § (3–4) bek., 222. §].

¹²⁹ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli012b.html

¹³⁰ http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny

¹³¹ http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny

Az első kivétel szerint, a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket csak a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül. Mindkét feltétel alapvetően attól függ, hogy a kölcsönbeadó milyen munkaszerződést köt a munkavállalóval. Ha a szerződés határozatlan időre szól, és a kölcsönbeadó vállalja benne, hogy a kikölcsönzések közötti üresjáratokban is díjazást fizet, e munkavállaló szolgálatait – félévet meg nem haladó kikölcsönzésekre – kedvezőbb áron kínálhatja kölcsönvevő partnereinek. Ugyanakkor a tartós foglalkoztatás és a kikölcsönzések közötti időre járó juttatás jelentette előny könnyen elveszhet. Ilyen eset, ha a munkavállalót a határozatlan idejű szerződés ellenére rövid idő elteltével elbocsátják, vagy ha a kikölcsönzések között csak jelképes díjazásban részesül, illetve munkaviszonya fennállása alatt nincs is ilyen „üresjárat”, mert a kikölcsönzések megszakítás nélkül követik egymást. Sajnálatos, hogy ilyen esetekre az új Mt. nem ad valamilyen utólagos kompenzációt a munkavállaló számára.

A második kivétel szerint, az első 183 napon mentesül a kölcsönbeadó az egyenlő bér elvének betartása alól, ha a munkavállaló a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül [2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bek. 1. pont]. A harmadik kivétel arra az esetre vonatkozik, ha a kölcsönvevő helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság, vagy közhasznú szervezet, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezet. A jogalkotó szándéka feltehetően az volt, hogy a non-profit kölcsönvevőknek nyújtson kedvezményt. Erre azonban megítélésünk szerint az irányelv nem ad lehetőséget, sőt kifejezetten kimondja, hogy hatálya attól függetlenül kiterjed a munkaerőt kikölcsönző vállalkozásokra, hogy nyereségérdekeltek-e [2008/104/EK irányelv 1. cikk (1) bek.].

Végül, a kollektív szerződés az egyenlő bér elvének főszabályától a munkavállaló hátrányára is eltérhet (Mt. 222. §). A kollektív szerződést kötő felek tehát további korlátokat állíthatnak az egyenlő bér elve érvényesülése elé. Ebben a 184 napos szabály sem köti őket, tehát ennél hosszabb időre is félretehető az egyenlő bérezés. Meg kell azonban jegyezni, hogy az irányelv szerint ilyen eltérő rendelkezések esetén is biztosítani kell a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmét” [2008/104/EK irányelv 5. cikk (3) bek.]. Azaz, csak megfelelő kompenzáció mellett lehet eltekinteni az elv alkalmazásától. Nem teljesen precíz tehát e ponton a magyar jogharmonizáció, hiszen ez a megkötés az új Mt.-ből hiányzik.

Összefoglalva, a kivételek széles köre mellett könnyen kizárhatók egyes kölcsönzött munkavállalók az egyenlő bér elvének hatálya alól. Ez különösen a rövid idejű, fél évet meg nem haladó kikölcsönzéseket teljesítő munkavállalók körében lehet gyakori. Sajnálatos, hogy a statisztikák szerint éppen az ilyen pár hónapos kikölcsönzések dominálnak a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatában, a kölcsönzésen keresztül elérhető keresetek pedig általában alatta maradnak az átlagértékeknek. Másfelől, a kivételek pontatlan, a jogharmonizáció és az önkényes megkülönböztetés alkotmányos tilalma alapján is kifogásolható meghatározása miatt ezek alkalmazása a munkáltatók számára is jogi kockázatot jelent.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony rugalmassága már az 1992. évi Mt. alapján is jelentős részben a munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó speciális szabályoknak volt köszönhető. Így például a kölcsönzött munkavállalónak nem járt végkielégítés, a törvény rövidebb felmondási időt írt elő, illetve az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19). sz. határozatáig a felmondási tilalmakat sem kellett alkalmazni.¹³² Az új Mt. részben megszüntette ezeket a különbségeket, másutt viszont éppen még tovább gyengítette a

¹³² A bírói gyakorlat azonban – a munkajogi alapelveket is segítségül hívva – már korábban is hasonló védelmet biztosított a keresőképtelen kölcsönzött munkavállalóknak. Lásd pl. BH2007. 96., EBH2007. 1635.

munkavállaló védelmét. Összességében a munkaviszony megszüntetése szempontjából a kölcsönzött munkavállaló a magyar munkaerő-piac legkiszolgáltatottabb szereplője.

Drámai változás, hogy az új Mt. szerint a felmondás indokolása tekintetében a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése is [Mt. 220. § (1) bek.]. Azaz, a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnésével nyomban felmondást közölhet a munkavállalóval, egyszerűen e tényre hivatkozva. Így a gyakorlatban a kikölcsönzés vége legtöbbször a munkaviszony végét is jelenti, ami a munkavállalók számára igen előnytelen. Észre kell venni, hogy ilyen esetben a felmondás indoka egyszerűen az lesz, hogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt. Arra már nem kell kitérni a felmondás indokolásában, hogy miért ért véget a kikölcsönzés (pl. mert a kölcsönvevőnél kisebb létszámú munkaerő vált szükségessé, vagy a munkavállaló rosszul teljesített, kötelezettségszegést követett el stb.). Így a munkavállaló lényegében nem tudja vitatni a felmondás jogszerűségét, hiszen a kikölcsönzés megszűnése – a törvény ereje által – önmagában okszerű indoka lesz a munkaviszony megszüntetésének. Ráadásul, a kikölcsönzés megszűnése olyan körülmény, amelyet maga a kölcsönbeadó is előidézhet (pl. adott munkavállaló visszahívásával és egyidejű helyettesítésével, vagy a kölcsönvevővel kötött szerződés felmondásával), ami szélesre tárja a kaput a visszaélések előtt.

További hátrány az általános szabályokhoz képest, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén a felmondási idő hossza minden esetben, mindkét fél vonatkozásában egységesen 15 nap [Mt. 220. § (2) bek.]. Megítélésünk szerint aligha van ésszerű indoka annak, hogy miért rövidebb a felmondási ideje egy évek óta munkaviszonyban álló kölcsönzött munkavállalónak, mint a hagyományos munkaviszonyban dolgozó kollégájának.

Bár az új Mt. alapján bizonyos esetekben már jár végkielégítés a kölcsönzött munkavállalónak, a szabály szembeötlően a munkáltatói érdekek alapján íródott. Eszerint, kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén jár végkielégítés, ám azzal az eltéréssel, hogy a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor az utolsó kikölcsönzés időtartama minősül jogszerző időnek [Mt. 222. § (5) bek.]. A kölcsönbeadók indokolása szerint erre azért van szükség, mivel a végkielégítésre jogosító három, vagy több év alatt a munkavállaló több kölcsönvevőnek is dolgozhat, és kétséges, hogy ilyenkor melyikük viselje a végkielégítés költségeit. Ez a magyarázat teljesen téves alapról indul ki. A végkielégítés ugyanis nyilvánvalóan a munkáltatót, és nem annak ügyfelét terheli, még akkor sem, ha jól azonosítható, hogy a munkaviszony fennállása alatt mely ügyfél, ügyfelek részére végzett munkát a munkavállaló. A törvénybe bekerült szabály alapján viszont annak nincs jelentősége a végkielégítés szempontjából, hogy az utolsó kikölcsönzés előtt mennyi ideig állt fenn a munkaviszony. Például, ha az ötéves munkaviszony alatti utolsó kikölcsönzés négy hónapos volt, a munkavállalót végkielégítés nem illeti meg. Jól látható, hogy így e juttatás alól igen könnyen kibújhatnak a munkáltatók.

Végül, kockázatnak tartjuk, hogy a hatályos szabályozás nem ad érdemi korlátot arra, hogy a munkáltatók ne munkaerő-kölcsönzéssel váltsák ki a hagyományos foglalkoztatást. Az irányelvet követve ugyan a magyar Mt. is ideiglenes, átmeneti foglalkoztatásnak tartja a munkaerő-kölcsönzést, az egy kölcsönvevőnél eltölthető maximális időtartamot rendkívül tágan, öt évben határozza meg. Az öt éves korlát számításánál a kikölcsönzés meghosszabbításait és a hat hónapon belüli újbóli kikölcsönzéseket egybe kell számítani. A kikölcsönzési maximumot akkor is tiszteletben kell tartani, ha a munkavállalót más kölcsönbeadótól veszi igénybe ugyanaz a kölcsönvevő [Mt. 214. § (2) bek.].

Hozzá kell tenni, hogy a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat statisztikái¹³³ szerint a hazai gyakorlatban a kikölcsönzések az 5 éves korláthoz képest sokkal rövidebbek, ritkán haladják meg a 3-4 hónapot.

Állománycsoport	A kikölcsönzési esetek átlagos hossza (nap) az adott évben					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Fizikai munkakörben dolgozók	85	123	89	88	44	40
Szellemi munkakörben dolgozók	122	183	129	120	94	73
Határozatlan idejű munkaviszonyban állók	107	168	106	96	57	40
Határozott idejű munkaviszonyban állók	68	66	79	79	35	67
ÖSSZESEN	91	134	96	92	52	44

4. sz. táblázat: A kikölcsönzések átlagos időtartama.

Az ideiglenességi szabály tehát egyrészt rendkívül tág, másrészt elmaradt az ötéves korlát túllépése esetén alkalmazandó szankciók rögzítése. A törvény csak deklarálja, hogy az ötéves korlát túllépése esetén a munkavállaló további kölcsönzése tilos [Mt. 216. § (1) bek. d) pont]. Ilyen esetben a munkavállaló – mint jogellenes utasítást – megtagadhatja a kölcsönvevőnél való további munkavégzést, ám ezt aligha fogja tenni, hiszen ezzel saját állását számolná fel. Emellett a munkaügyi hatóság a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése miatt bírságot szabhat ki [Met. 3. § (1) bek. k) pont]. Ennél fontosabb, valóban visszatartó erejű szankció lehetne, hogy ilyenkor a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony. A munkaügyi hatóság az ellenőrzés során megállapított tényállás alapján elvileg minősítheti így a ténylegesen létrejött kapcsolatot [Met. 1. § (5) bek.]. Az ötéves időkorlát túllépésével ugyanis munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem foglalkoztathatja a munkavállalót, viszont minden, a tényleges munkavégzéshez kötődő munkáltatói jogkört ő gyakorol. Megítélésünk szerint erre a szigorúbb értelmezésre mindenképpen szükség lenne, hogy az időtartam hossza miatt amúgy is súlytalan ideiglenességi szabály némi jelentőséget kapjon.

A hatályos szabályozásból hiányzik az arra vonatkozó tilalom is, hogy a munkáltató kifejezetten kölcsönzött munkavállalókra cserélje le alkalmazottait, ez utóbbiak munkaviszonyának megszüntetésével. A korábbi szabályozásban még szerepelt egy rendelkezés, amely tiltotta annak a munkavállalónak a kölcsönzését, akinek a munkaviszonya a kölcsönvevőnél legfeljebb hat hónapja szűnt meg a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, vagy próbaidő alatt azonnali hatállyal [1992. évi Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont]. A szabály indoka az, hogy a munkáltató ne tudja kiváltani kölcsönzéssel a hagyományos munkaviszonyt, de ez csak akkor tilos, ha ugyanarra a munkavállalóra vonatkozik. Így a munkavállalót védeni hivatott garancia ahhoz vezet, hogy a kölcsönzésre áttérő munkáltató vagy eltekint saját alkalmazottai további foglalkoztatásától, vagy más jogcímen (pl. közös megegyezéssel) szünteti meg a munkaviszonyt, amely után már nincs akadálya a visszakölcsönzésnek. Így egyrészt túl szűk volt e tilalom hatálya ahhoz, hogy érdemi garancia legyen, másrészt könnyen kijátszható, illetve éppen azt a munkavállalót büntető eredményre vezethetett, akit védeni hivatott. Miközben tehát egyetérthetünk azzal, hogy ez az előírás nem volt megfelelő, az alapjául szolgáló visszaélésre az új Mt. egyáltalán nem tartalmaz korlátozást. Álláspontunk szerint megfontolandó lehet a gazdasági indokú elbocsátások utáni kölcsönzés tilalma. A törvény például tilthatná, hogy egy munkáltató a csoportos létszámcsökkentés utáni időszakban kölcsönzött munkavállalókat vegyen igénybe a leépítéssel érintett munkakörökben.

¹³³ 2010 után a statisztikák nem térnek ki a kikölcsönzés átlagos időtartamára. Lásd: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny

Összegzés

A fent kifejtettek alapján véleményünk szerint a munkaerő-kölcsönzés a foglalkoztatás rugalmasságát szolgáló, egyszerűsített munkaviszony, amely elsősorban a munkáltatónak kedvez. A gyermeket nevelő munkavállalók szempontjából a munkaerő-piacra (vissza)lépés egyik útként lehet jelentősége, ám önmagában nem jelent tartós foglalkoztatást, és csak ritkán járhat kedvező munkafeltételekkel.

12. Több munkáltató által létesített munkaviszony

A több munkáltató által létesített munkaviszony lényege, hogy egy munkaszerződésben, adott munkakörre több munkáltató alkalmazza közösen a munkavállalót (Mt. 195. §). Ilyen esetben tehát a munkavállaló feladatait több munkáltató részére teljesíti, de egy munkaviszony keretében. Ez elképzelhető úgy, hogy munkaideje megoszlik az egyes munkáltatók között, és időben elkülönülve teljesít részükre (pl. két cég közösen alkalmaz egy adminisztrátort). Olyan eset is lehetséges, amikor a munkavállaló egyidejűleg dolgozik minden munkáltató számára (pl. egy irodaházat együtt bérlő négy cég közösen foglalkoztat egy portást). Alapvetően a munkáltató munkaszervezési lehetőségeit bővítő megoldásról van szó, ahol a munkavállaló feladatokkal való ellátásáról, bérének finanszírozásáról több munkáltató közösen gondoskodik. Megítélésünk szerint a több munkáltatóval létesített munkaviszonynak a munka és magánélet összeegyeztetése témájában nem, vagy csak közvetett lehetősége lehet, ám mivel az intézmény gyakorlata egyelőre kialakulatlan, röviden összefoglaljuk a szabályozás főbb sajátosságait.

A munkaerő-kölcsönzéssel szemben itt nem a munkavállaló feletti munkáltatói jogkör visszterhes átengedéséről van szó, hanem eleve több jogalany kerül a munkáltatói pozícióba, akiket a munkáltatói jogok és kötelezettségek teljessége megillet, illetve terhel. A munkáltatói pozícióban lévők között nincs markáns különbség, nincs szó a munkaerő átengedéséről sem, hiszen azzal a szerződéskötéstől kezdve minden munkáltató eleve rendelkezik. Míg a munkaerő-kölcsönzésnél a munkaszerződés aláírásakor nem feltétlenül ismert a kölcsönvevő személye, illetve annak kiválasztásához nem is szükséges a munkavállaló beleegyezése, a több munkáltatóval létesített munkaviszonynál a munkavállaló csak a szerződést kötő munkáltatók részére köteles teljesíteni. További különbség, hogy a több munkáltatóval létesített munkaviszony nem csak három-, hanem többoldalú is lehet. Természetesen minél több munkáltató szerepel a jogviszonyban, annál bonyolultabb összehangolni a jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését. Automatikusan megszűnik a jogviszony, ha a munkáltatók száma egyre csökken [Mt. 195. § (5) bek.]. Ha a megmaradó munkáltató a munkavállalót szeretné tovább foglalkoztatni, ezt egy új munkaszerződés alapján, más típusú munkaviszonyban teheti meg.

Mivel minden munkáltató ugyanannak a munkaszerződésnek alanya, jogaik és kötelezettségeik alapvetően egyezők. A törvény csupán két kérdésben tesz közöttük kötelezően különbséget. Egyrészt, a munkaszerződésben meg kell állapodni arról is, hogy melyik munkáltató fizeti a munkabért. Ez független attól, hogy egyébként a munkáltatók egymás között hogyan osztják el a foglalkoztatással kapcsolatos egyéb költségeket (pl. utazási költségtérítés). Másrészt, a munkáltatóknak ki kell jelölni maguk közül azt, aki a közterhek megfizetésével, bevallásával, bejelentésével kapcsolatos kötelezettségekért felelős. [Art. 16. § (4a) bek.]. A munkáltatói szerepkör gyakorlásának minden más kérdésében a felek csak egymást korlátozzák. Például, bármelyik munkáltató jogosult utasítást adni, de csak úgy, hogy a munkavállaló a másik munkáltató által adott utasításokat is teljesíteni tudja. Hasonlóan, a törvény alapján a munkaviszonyt bármely munkáltató megszüntetheti, de ettől eltérő megállapodás is lehetséges [Mt. 195. § (4) bek.]. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a munkáltatók a munkavállaló bármely munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek [Mt. 195. § (3) bek.]. Így ha a felek megállapodása alapján van is különbség az egyes munkáltatók jogai és kötelezettségei között, a munkavállalóval szemben felelősségük azonos.

A több munkáltatóval létrejött munkaviszony tehát nem a munkaerő átengedésére, hanem közös foglalkoztatásra irányul. Ilyen módon a foglalkoztatást bővítő szerepe lehet, de a gyermeket nevelő munkavállalóknak nem biztosít semmilyen többletet a hagyományos munkaviszonyhoz képest.

IV. RÉSZ: SZEMÉLYES INTERJÚK

1. Az adatok gyűjtéséhez használt módszerek

Empirikus adatainkat részben félig strukturált személyes interjúk, részben kérdőíves adatok feldolgozásával gyűjtöttük. A személyes interjúkba több célcsoportot vontunk be, leginkább olyanokat, akik valami miatt kifejezetten érintettek a munka-magánélet egyensúly biztosításában. Ez azért volt fontos, mert az interjú tapasztalatokat vettük alapul a kérdőív összeállításához. Az interjúk alapján tártuk fel azokat a területeket, amelyek a válaszadók visszajelzése alapján kifejezetten relevánsnak tekinthetők a munka-magánélet egyensúly megteremtése, és megteremtésének nehézségei kapcsán.

Az interjúkon részt vett hét olyan munkáltató szervezet képviselője, akik indultak és nyertek a 2011-es, már megújított tartalommal – az Emberi Erőforrások Minisztériumának Szociális, Család- és Ifjúságügyért Felelős Államtitkársága által – meghirdetett Családbarát Munkahelyek Pályázaton. Megkérdeztük továbbá három olyan civil szervezet képviselőjét is, amely szervezetek tevékenységében és célkitűzéseiben központi téma a munka-magánélet egyensúly biztosításának kérdésköre és problematikája. Részt vett továbbá az interjúkon négy munkavállalóként vagy vállalkozóként tevékenykedő fiatal nő, akik számára a munka-magánélet egyensúly kérdése központi témává vált, miután gyermeket vállaltak.

Az alábbiakban részletesen bemutatjuk a három célcsoport véleményét a munka-magánélet egyensúly kérdéskörével kapcsolatban.

2. A munkáltatói interjúk

A munkáltatói interjúkon a következő személyek vettek részt:

- Barótfi Szabolcs, Dr.; ügyvezető igazgató, klinikai kutatási igazgató, Quintiles Magyarország Kft.
- Blaskó Tímea; HR koordinátor, Kürt Zrt.
- Faragóné Bircsák Márta; igazgató, EGYMI Általános Iskola
- Hornyák Tímea; vezető tanácsadó, HRCV
- Kozma Enikő; ügyintéző, XVI. kerületi Önkormányzat
- Mózerné Bús Borbála; irodavezető, Provice Kft.
- Szabó Zsuzsanna; HR Menedzser, SAP Hungary

1. KÉRDÉSKÖR: GOND-E EGYÁLTALÁN A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE, RELEVÁNS-E EZ A KÉRDÉS AZ ÖNÖK HÉTKÖZNAPJAI SORÁN?

Tapasztalatai szerint gondot jelent-e a munkavállalóknak a munka és a magánélet közötti összhang megteremtése? Melyek a főbb problémák a munkavállalók számára? Mit látnak munkáltatóként a legfőbb problémának a család és a munka összeegyeztetésével kapcsolatban? Milyen nehézségeket okoz a családos, gyermeket nevelő munkavállaló foglalkoztatása munkáltatóként (pl. távollétek, munkaidő-szervezés, magasabb költség stb.)?

Barótfi Szabolcs:

A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése inkább feladat, mint gond. A 150 fős cégünk működése alapján látom, hogy a megoldások tudatos keresésével ez egy megoldható feladat. 6-8 éve már, hogy tudatosan figyelünk az elégedettség és az elkötelezettség szervezett mérésére, ennek háttérfolyamata a munkahely-rugalmasításra és a munka-magánélet egyensúly

megteremtésére irányuló tudatos törekvés, melyekre számtalan kezdeményezést indítunk és programot szervezünk. Nálunk alapelv, hogy a dolgozók bárhol dolgozhatnak, de van már annyi tapasztalatunk, hogy tudjuk, ez keretek nélkül nem működik. Mielőtt erre rájöttünk, a dolgozóknak korlátlan lehetőséget adtunk a rugalmasságra, azonban mára világossá vált, hogy kell adni a dolgozóknak olyan mankókat is, amelyekkel ez nem válik parttalanná egészen annyira, hogy a végletekbe csapna át, és pont az ellenkezőjét érjük el vele, mint ami az eredeti cél volt, azaz azt, hogy a munkavállaló a keretek hiánya miatt még többet dolgozik. Mert ez nem cél. Nemzetközi cégeként az egészségügyi szektorban elsősorban minőségbiztosítással, szervezéssel és ellenőrzéssel foglalkozunk. A nemzetközi projektek miatt elkerülhetetlen, hogy igazodni kelljen a külföldi kollégákhoz, az időeltolódásokhoz. Emellett jellemzően szűk határidőkkel dolgozunk, ami miatt általában nem kerülhető el a munka-magánéleti határok elmosódása.

Blaskó Tímea:

Mind munkavállalóként, mind a munkáltató szervezet képviselőjeként tapasztalom, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése valós probléma. Munkáltatóként 2006-ban foglaltuk meg először, hogy ezzel a problémával foglalkozni akarunk, és már akkor megkaptuk az erkölcsi elismerést. Kisgyermekes anyaként magam is tapasztalom, hogy a gyermekeseknek több helyen kell helyt állni, ami megnehezíti a hétköznapi menedzselését.

Faragóné Bircsák Márta:

Alapvetően gond, hiszen amint valaki családot alapít, össze kell hangolnia a családi élethez kapcsolódó feladatokat a munkájával. Ez többletfeladatokat ad, és családi szinten is nagy szervezést igényel, ezért nagyon fontos a család támogatása és a munkáltató megfelelő hozzáállása. A nálunk kialakult szemlélet miatt a dolgozók nem szoronganak, de már régóta látható, hogy szükség lenne jó megoldásokra és olyan kezdeményezésekre, amelyekkel támogatni tudjuk a dolgozókat a munka és a magánélet összehangolásában. Ezért is indultunk a családbarát pályázaton.

Hornyák Tímea:

Természetesen nálunk is téma ez. Ugyanakkor viszonylag sajátos a helyzetünk azáltal, hogy a belsős (nem kölcsönzött) dolgozóink projekt-alapon dolgoznak, ami azt jelenti, hogy bizonyos időszakokban nagyon sok a munka, máskor pedig lazábbak a hétköznapiak. Maga a projektműködés egy nagyfokú rugalmasságra ad lehetőséget, és nálunk egyébként is az a szemlélet jellemző, hogy elsősorban a feladatok elvégzését vesszük figyelembe, nem a munkaidő-beosztást.

Kozma Enikő:

A dolgozói motiváció és elkötelezettség fenntartása érdekében ezzel a problémával mindenképpen foglalkozni kell. Az élet számtalan olyan helyzetet produkál, amikor a dolgozóban belső konfliktus alakul ki a munkahelyi és a magánéleti kötelezettségek teljesítése miatt, mert egyszerűen a kettőt nem tudja összehangolni. A hivatali időt nálunk tartani kell, a feladatok átszervezése nehézkes, ugyanakkor időről időre adódnak olyan magánélet feladatok, amelyeket a dolgozók csak napközben (munkaidőben) tudnak intézni. Előfordul, hogy emiatt a dolgozó nem tud időre beérni, vagy korábban el kell mennie, és ez mind nehézséget okoz.

Mózné Bús Borbála:

Cégünk működési sajátossága, hogy a terhelés projektfüggő, ezáltal hullámzó. Vannak nagyon intenzív időszakok, és vannak lazábbak. A célunk az, hogy a munkahelyi terhelés ne okozzon zavart a családi élet ritmusában, megteremtjük az egyensúlyt életünk eme két fő színtere között.

Örök problémának tűnik, hogy miként lehet jól gazdálkodni az idővel, hogyan lehet hatékonyan menedzselni a munkafolyamatokat, és úgy alakítani a terhelést, hogy a szabadidő ténylegesen pihenéssel és feltöltődéssel teljen. A kifejezetten gyermekközpontú programok számát szeretnénk szaporítani, ezzel is erősítve a közvetlen kapcsolódást a dolgozók munkahelyi és magánéleti szerepei között.

Szabó Zsuzsanna:

Ez egy örök kérdés, amit HR menedzserként tapasztalok a munkavállalóknál. Nálunk a cégnél nem jellemző a látszattevékenység, amikor valaki „dolgozik” ténylegesen vannak feladatai is. A cég szemléletére leginkább az jellemző, hogy a munka-magánélet hangsúlyok megtalálása érdekében magának a dolgozónak kell mérlegelni és dönteni. Mi nem erőltetjük rá a rendszert senkire, és bármelyik dolgozónk elmehet pl. hosszabb szabadságra, ha úgy érzi, erre van szüksége a döntés meghozatalához.

2. KÉRDÉSKÖR: HOGYAN JELLEMEZNÉ A „PROBLÉMÁS” MUNKAVÁLLALÓKAT, AZAZ AZOKAT A DOLGOZÓKAT, AKIK SZÁMÁRA AZ EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE HATÁROZOTTAN PROBLÉMÁT JELENT?

Van-e ebben különbség a munkavállalók között életkoruk, családi állapotuk, vagy gyermekeik száma, stb. alapján?

Barótfi Szabolcs:

Azt látom, ez inkább a nőknek probléma, nőként nehezebb az egyensúlyt megteremteni. Éppen ezért munkáltatóként feladatnak tartjuk, hogy segítsük a nőket pl. a gyesről való visszatérésben. Már az otthon töltött idő alatt intenzív kapcsolattartásra ösztönözzük az anyákat, fontos, hogy ne essenek ki teljesen a céges folyamatok menetéből. A visszatérést követő első 3-6 hónapot egy átmeneti időszaknak tekintjük, amikor az anya vagy otthonról dolgozik, vagy részmunkaidőben kerül foglalkoztatásra. Sokszor az is kell, hogy az eredeti munkaköréhez képest egy „könnyebbet” kapjon addig, amíg fel nem veszi a ritmust újra. A legfontosabb szempont a félelmek, a visszatérő anyák önmagukkal kapcsolatos bizonytalanságainak eloszlatása. Ennek érdekében egy külön honlapot is működtetünk, ami az intraneten keresztül érhető el és olyan tartalmak vannak rajta, amelyek a visszatérést segítik. Ezt az oldalt a HR részlegünk folyamatosan frissíti, aktualizálja. Itt tartom még fontosnak megemlíteni az „Egészséges Munkahely” Pályázatot is, amin azért veszünk részt, mert fontos számunkra dolgozóink egészsége, és igyekszünk megtalálni azokat a forrásokat és lehetőségeket, amelyekkel egy egészséges munkahelyet tudunk fenntartani munkavállalóink számára.

Blaskó Tímea:

Leginkább a gyermekek tekinthetők problémásnak éppen amiatt, hogy a gyermekvállalással megszorodnak az életfeladatok, több szerepben kell helyt állni. Nem egyszerű a helyzete az idős szülőket gondozó dolgozóknak sem, az idős szülő támogatása legalább akkora szervezést igényel, mint egy kisgyermek nevelése. És mindkét feladat azt eredményezi, hogy a dolgozónak több szabadságot kell kivenni, később tud bejönni a munkahelyre vagy hamarabb kell elmennie.

Faragóné Bircsák Márta:

Én egyértelműen akkortól tapasztalom ezt problémának, amikor a munkavállaló gyermeket vállal. Leginkább a visszatérés bizonyult döcögősnek, ezért vezettük be, hogy a visszatérő dolgozók eleinte részmunkaidőben dolgozhassanak. Ez jó megoldásnak bizonyult arra, hogy az otthon töltött időt követően dolgozóink vissza tudjanak rázódni a munka világába. Mostanában megszorodott a fiatal dolgozók száma, és esetükben természetes, hogy előbb-utóbb gyermeket

vállalnak majd, így erre már munkáltatóként is tudatosan készülünk. A továbbtanuló, azaz munka mellett valamilyen képzést végző dolgozóinknál is látni, hogy nem egyszerű összehangolni a munkát pl. a tanulással sem. Ez megint két olyan szerep, amely az energiák megosztását kívánja.

Hornyák Tímea:

A nyár mindig kritikus időszak a kisgyermekeseknél, hiszen ilyenkor a gyerekek elhelyezését még nehezebb megoldani, mint év közben. Munkaerő-kölcsönzőként ezt egyébként a fizikai munkakörben vagy a gyártósoron dolgozóknál még inkább tapasztaljuk. Sokkal több bölcsődére, (céges) óvodára lenne szükség. A kölcsönző partnereken keresztül látom, hogy sok cégnél az alapvető szemlélet miatt szorong a dolgozó, mert már látta, tapasztalta korábban másoknál, hogy a gyermekvállalás járhat hátrányos megkülönböztetéssel, és emiatt azt érzi, jobb ezt minél tovább titokban tartani. Így a dolgozó nemhogy a tervezetetről nem számol be munkáltatójának, de sok esetben a terhességről is csak akkor szól, ha már nagyon muszáj.

Kozma Enikő:

Az, hogy valakinek kisgyermek van, önmagában még nem probléma, ha megfelelő támogató közeg veszi körül. Problémája inkább annak a gyermekes dolgozónak adódik, aki egyedülálló, és teljesen segítség nélkül próbálja menedzselni a hétköznapiakat. Egy-egy hiányzást meg tudunk oldani, mert ennyi időre bárki helyettesíthető, de hosszú távon minden munkahelyi és családi kötelezettséget egyedül teljesíteni bárki számára teher lenne.

Mózné Bús Borbála:

A legtöbb problémája a kisgyermekeseknek van, nem egyszerű pl. az otthon töltött időszakot követően, gyed vagy gyed után visszatérni a munka világába. A munka-magánélet egyensúlyának felborulását azonban egy másik szinten is érzékeljük: néhány kollégánál látjuk, hogy hajlamosak nagyon belefeledkezni egy-egy projektbe, és sokszor kifulladásig dolgoznak, pedig munkáltatóként egyáltalán nem támasztunk ilyen elvárásokat feléjük.

Szabó Zsuzsanna:

Nem érzem, hogy lenne olyan célcsoport, amely kifejezetten problémás. Nálunk a dolgozók átlagéletkora 32 év, és 2-4 gyermek jellemző átlagosan dolgozónként. Ez szerintem elég jó arány. Én azt gondolom, a kevesebb több, és amikor megoldásokat keresünk, akkor a felek igényeit együtt kell mérlegelni. Nem mindegy ugyanis, hogy mire van szüksége a munkavállalónak, ugyanakkor nem hagyhatók figyelmen kívül a szervezet aktuális életciklusához kapcsolódó igények sem.

3. KÉRDÉSKÖR: MILYEN ESZKÖZÖKKEL SEGÍTHETŐ ELŐ A CSALÁD-MUNKA EGYENSÚLY?

Mit tehet ezért maga a munkavállaló; a munkáltató? Mit kellene tennie a jogalkotónak, az államnak? Milyen munkajogi megoldásokat tartanak vállalhatónak az eredményes foglalkoztatásra is tekintettel? Tapasztalataik szerint az atipikus munkaviszonyok (részmunkaidő, távmunka, munkakör megosztás, behívásos munkavégzés, kölcsönzés, stb.) elősegíthetik-e a kívánt összhangot?

Barótfi Szabolcs:

Jellemző nálunk a rész- és távmunka, sok munkavállalónk dolgozik otthonról. Van egy kb. 50 fős csapatunk, akik viszonylag keveset vannak bent az irodában, mert munkaidejük nagy részében

vizsgálóhelyeket látogatnak. Az ő esetükben nem indokolt állandó iroda vagy íróasztal, nekik alakítottuk ki a „hot desk” rendszert. Ezek olyan munkaállomások, ahol néhány órát bármely munkavállalónk tud dolgozni, megvan a megfelelő felszerelés a munkához, de ezek olyan átmeneti helyek, amelyek csak a gyorsan elvégezhető irodai munkákra kényelmesek. Arra viszont nagyon jók, hogy amikor egy többnyire úton lévő kolléga mégis bejön az irodába, van hova leülnie, ahol kényelmesen tud dolgozni. Számunkra fontos cél már régóta, hogy családbarát munkahely legyünk. Senkire nem nézünk furcsán, ha gyermekét behozza magával a munkahelyre, sőt pelenkázót és játszósarkot alakítottunk ki, hogy mind a gyermek, mind a szülő jól érezze magát akkor, ha valami miatt lazítani kell a munka és a magánélet közötti határokat. Számunkra outsourcing területen tevékenykedőként nagyon fontos a hatékonyság, a teljesítmény. Ezeket különböző mutatókkal mérjük, ami egyfajta nyomás minden dolgozón. E nyomás ellenére is csak 5% a fluktuáció nálunk, ami mindenképpen figyelemre méltó. Ennek ellenére persze vannak nehezebb átmeneti időszakok, amikor nagyon látszik a munkavállalókon a fáradtság. Ezt mi kb. 3 hónapig elfogadhatónak tartjuk, ha azonban ennél hosszabbra nyúlna a túlterhelt időszak, szervezeti szinten avatkozunk be. Nálunk a fő érték az ember, a humán tőke karbantartását érezzük legfőbb feladatnak. E tekintetben nagyon fontos az egyes vezetők hozzáállása, hiszen a dolgozó elsősorban a vezetőjén keresztül érzékeli a céges szemléletet, a szervezeti kultúrát. A vezetők támogatása is fontos, számunkra work-life balance programokat és időmenedzsment programokat szervezünk, emellett folyamatosan feladatnak érezzük minden szinten a people managementet.

Blaskó Tímea:

A legfőbb eszközünk a rugalmasság. A jelenlegi 110 fős állományból kb. 50-en információmenedzsmenttel foglalkoznak nálunk. Az ő esetükben egy eredmény-centrikus munkáltatói szemlélet érvényesül. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy nem a dolgozók munkaidejét ellenőrizzük, hanem azt, hogy a feladataikat elvégzik-e határidőre. Van több távmunkában dolgozó kollégánk, ők keveset jönnek be a munkahelyre, ugyanakkor számunkra mára már nyilvánvalóvá vált, hogy ez nem jelenti azt, hogy a dolgozó magára hagyható. Egy távmunkás esetében is fontos pl. a folyamatos interakció a céggel. Van részmunkaidőben dolgozó munkavállalónk, ketten kerekesszékesek, egy kismama. Ők jellemzően 2-3 napot töltenek bent az irodában egy héten.

Faragóné Bircsák Márta:

Nagyon fontos szempont, hogy vezetőként milyen közösséget sikerül kialakítani. Ahhoz, hogy egy munkáltató jól tudjon működni, a dolgozók nagyfokú együttműködésére is szükség van. Minden a szemléleten és az alapvető hozzáálláson dől el, ami nálunk nagyon jól működik. Alapérték számunkra a család, a gyermek, minden dolgozónkat bátorítjuk, és senkit nem ér hátrányos reakció amiatt, mert gyermeke van. Ennek köszönhetően nálunk senki nem fél attól, hogy a gyermekvállalás miatt elbocsátják, összességében egy nagyon jó szellemiség alakult ki.

Hornyák Tímea:

A legnagyobb probléma az, hogy az ellátórendszer köszönő viszonyban sincs a valós igényekkel, azaz a rendszer létezik, de nem a valós igényeket szolgálja ki. Nem mindegy az sem, milyen foglalkoztatási formák jellemzők egy cégnél, hiszen van olyan forma, ami sokkal nagyobb rugalmasságra ad lehetőséget, de olyan is van, ami végtelenül kötött. A foglalkoztatási forma mellett meghatározó az ellátott feladat, a betöltött munkakör jellege is. Azt is fontos szempontnak látom, hogy a cégnél van-e külön HR vezető, vagy a HR feladatok menedzselése csak egy plusz feladatként van beépítve valamely másik munkakör feladatai közé. Az sem mindegy, hogy a HR vezető nő vagy férfi, mert láthatóan nagyobb súllyal esik latba a munkamagánélet összehangolásának kérdése akkor, ha a HR vezető nő.

Kozma Enikő:

A vezetők hozzáállása nagyon fontos. Egy jó hozzáállású vezetőt szeretnek a dolgozók, és ez önmagában sokakat arra motivál, hogy bent tudjanak lenni az irodában. Egy ilyen munkahelyi környezetben számos probléma könnyebben megoldható, mint ott, ahol ferde szemmel néznek a kisgyermekesekre.

A mi szervezetünkben a hierarchikus felépítésből és működésből fakad a legtöbb probléma, ezért is lenne cél a merev rendszer oldása, rugalmasítása. Ha lenne lehetősége a dolgozóknak részmunkaidőben vagy távmunka keretei között dolgozni, az nagy könnyebbség lenne sokaknak. A jelenleg működő rendszerben is vannak olyan feladatok, amiket nem lehet a 8-tól 16-ig tartó munkaidőben kivitelezni, így tehát érthetően merül fel a dolgozóknak is az igény a nyílt rugalmas rendszerre.

Móznérné Bús Borbála:

Ez valóban egy többszereplős játék: mindkét félnek együttműködően kell hozzáállnia a kérdéshez, és a valódi megoldás megtalálásának feltétele a tolerancia. Célunk a rugalmas munkahelyé válás, amelyhez segítséget nyújthat pl. egy uniós pályázat. Bízunk abban, hogy a szervezeti struktúra átalakításával rész- és távmunkás munkaköröket hozunk létre. Időgazdálkodás tréninggel szeretnénk segítséget nyújtani a dolgozóknak ahhoz, hogy többek között home office keretek között hatékonyan tudjanak dolgozni. Hiszen rugalmas foglalkoztatási formákban lazulnak a munkáltató által definiált keretek, így a dolgozó eredményessége lelkiismeretén és önálló munkaszervezésén múlik. Az idejünkkel rosszul gazdálkodóknál a legtöbb esetben elég a tudatosítás és az átstrukturálás.

Szabó Zsuzsanna:

Azt gondolom, cégünk legnagyobb előnye a rugalmasság. Nem szigorú munkaidő-kerethez akarunk igazodni, hanem feladatteljesítést várunk el. Az, hogy aztán ezt ki hogyan kivitelezzi, alapvetően az ő eszköztárára van bízva. Van olyan távmunkás dolgozónk, aki egész hónapban nagy önállósággal dolgozik, és bejár havi egy megbeszélésre. Ez elég ahhoz, hogy részese tudjon maradni a szervezeti vérkeringésnek, de a napi feladatok menedzselése rá van bízva.

Az sem gond, ha valaki részmunkaidős foglalkoztatást kér. Meg tudjuk oldani, a lényeg, hogy biztosan számíthassunk a teljesítményére. Az sem ritka, hogy az elvi munkaidőn alakítanak a dolgozók, ha egy-egy napon korábban el kell menniük, vagy később tudnak bejönni valamilyen magánéleti feladat intézése miatt. Megint csak nem az a munkáltatói oldal elvárása, hogy a dolgozók bent legyenek x időt, hanem az, hogy a feladataikat lássák el magas minőségi szinten. A rugalmas munkarend legnagyobb előnyének én azt látom, hogy a dolgozónak nem kell döntenie munka és magánélet között. Azokat a kereteket kell tartania, amelyekben megállapodik a vezetőjével, de egyéb kényszerek nincsenek. Ez a megengedő munkahelyi légkör pedig azt eredményezi, hogy a dolgozók részéről nem tapasztalunk manipulációt, visszaéléseket, extrémításokat. A dolgozók szocializálása erre a szemléletre alapvetően a szakterületi vezetők feladata. De persze sok múlik a dolgozók alapvető hozzáállásán is, és tény az, hogy ez a rendszer leginkább az érett, önmagukért felelősséget vállalni tudó munkavállalókkal működik jól.

4. KÉRDÉSKÖR: MILYEN JÓ GYAKORLATOKAT ALKALMAZNAK?

Melyek azok az alkalmazott gyakorlatok, amelyekkel kapcsolatban jó tapasztalataik vannak? Vann-e olyan Önök által ismert/alkalmazott konkrét gyakorlat, amelyet követésre érdemesnek tartanak,

amivel kapcsolatban kifejezetten jó tapasztalataik vannak? Van-e a tapasztalataik szerint mindenképpen kerülendő, rossz gyakorlat, esetleg kifejezett visszaélés?

Barótfi Szabolcs:

Gyakran szervezünk családbarát programokat is, ahova gyermekkel együtt várjuk a nálunk dolgozó szülőket. Pl. mikuláskor vagy húsvétkor mindig vannak kifejezett gyermekprogramok, ahol 80-100 fő is jelen van. Vannak egynapos családi programok is, ezeket eleinte hétfvégére szerveztük, de több év tapasztalata alapján ma már látjuk, ezek a programok akkor igazán jutalom-értékűek a dolgozók számára, ha hétköznapi vannak. Ilyenkor nagyobb a dolgozók lelkesedése, és a részvételi arány is sokkal jobb. Célunk az is, hogy megmutassuk a gyermekeknek, mit csinálnak a szüleik, amikor távol az otthonától a munkahelyen töltik az idejüket. Olyan képregényeket készítettünk, amelyek a munkafolyamatokat a gyermekek számára is emészthető formában tartalmazzák. Ezek mind olyan eszközök és gyakorlatok, amelyekkel a munka és a magánélet közötti éles határok tompítása a cél.

Blaskó Tímea:

Alapvetően bababarát irodaként működünk. Van egy gyermekszoba, ahol az anyukák el tudják helyezni a gyermeket arra az időre, amikor mindenképpen be kell jönniük a munkahelyre, és a gyermeket nem tudják kire hagyni. A nyári időszakban, amikor a gyermekek elhelyezése kifejezetten nehéz, táborokat szervezünk az itt dolgozó szülők gyermekeinek. Szoktunk szervezni babaruha-börzét, ezt a dolgozó anyukák nagyon szeretik, mert kedvező áron juthatnak jó minőségű gyermekruhákhoz. A közösségi szemléletet egyébként más módon is próbáljuk erősíteni, mert nyilvánvaló, hogy ha a dolgozók a munkahelyet egy olyan terepnek tekintik, ahol ők is és a családjuk is egy közösség része lehet, kevésbé problémás az egyensúlyt megtalálni a munka és a magánélet között. Szervezünk pl. egészség-heteket, ezzel is nyilvánvalóvá téve, hogy számunkra fontos dolgozóink egészsége. Ilyenkor a dolgozók különböző szűrőprogramokat és egészségügyi szolgáltatásokat vehetnek igénybe. Népszerű az épületben elhelyezett boxzsák és csocsóasztal is, ami lehetőséget ad arra, hogy munkaidő alatt a dolgozók egy kicsit lazítsanak, kikapcsoljanak a napi munkamenetből. Korábbi kezdeményezésünk volt a családi napközi azzal a céllal, hogy a közelben legyen egy olyan ellátó intézmény, ahol a szülők kedvezményesen hagyhatják gyermekeiket. Ez jó kezdeményezésnek látszott, ennek ellenére kevesen éltek ezzel a lehetőséggel, mindössze egy nálunk dolgozó szülő vette igénybe ezt a szolgáltatást. Mindemellét évi öt alkalommal van olyan rendezvényünk, ahova dolgozóinkat gyermekkel, családdal együtt várjuk: a Farsang, a Terasznyitó, a Teraszzáró, a Mikulás és a Karácsonyi rendezvény.

Faragóné Bircsák Márta:

Ahogy látom, nálunk elég magas a gyermekvállalási kedv, ez mindenképpen egy jó jel. A családbarát pályázaton nyert összeg felhasználásával is az volt a célunk, hogy olyan feltételeket teremtsünk munkáltatóként, ami által még inkább érvényesíteni tudjuk a családbarát szemléletet. Olyan családbarát rendezvényeket szerveztünk, amivel egyrészt közelíteni tudjuk egymáshoz a munka és a magánélet világát, másrészt támogatást tudunk nyújtani a gyermekes dolgozóknak ahhoz, hogy amíg ők dolgoznak, a gyerekek valamivel le tudják kötni magukat. Nálunk nem ritka jelenség, hogy a dolgozók hozzák magukkal a gyermeket, ahhoz azonban, hogy ezt komfortosan megtehessek, fontosnak tartottuk pl. egy zuhanyzó és egy pelenkázó helyiség kialakítását. Kialakítottunk egy sószobát is, amivel szintén a családjaink támogatása a cél, hiszen keveseknek adatik meg, hogy az otthonukban alakítsanak ki egy ilyet. Bevezettük továbbá a családi napközit, aminek funkciója, hogy amíg munkavállalóink dolgoznak, addig a gyermekükre helyben gyermekfelügyeletet biztosítunk. Ez nagyon praktikus, mert a dolgozók ideje nem megy el azzal, hogy a munkaidő előtt és után is rohannak a gyermekkel a bölcsődébe, óvodába. Itt bármely dolgozónk 5 éves kor alatti gyermeke tartózkodhat napközben, és amíg a szülő dolgozik, a gyerekekre egy csecsemőgondozó végzettségű kollégánk vigyáz. Ezzel a

kezdeményezéssel szintén az volt a célunk, hogy a munka és a magánélet összehangolását könnyebbé tegyük.

Hornyák Tímea:

Van pl. olyan partnercégünk, ahol az egyik gyártósoron egy kismama-részleget alakítottak ki. Itt figyelembe veszik a kismamák, kisgyermekesek napi időbeosztását, nehézségeit, és úgy alakítják a műszakot, hogy az a dolgozó számára menedzselhető legyen. Látok olyan multinacionális cégeket a partnereink között, akik próbálnak élni a megosztott munkakör vagy a speciális műszak nyújtotta lehetőségekkel. Ez nagyon elismerésre méltó kezdeményezés, de látni kell azt is, hogy ez a munkáltató számára plusz feladatokat ad, plusz szervezést igényel. Jó megoldás lehet a rugalmas időbeosztás, de csak akkor, ha valaki tud ezzel bánni, és munkavállalóként nem él vele vissza. Ahhoz, hogy egy dolgozó anya meg tudja oldani a hétköznapok menedzselését, egy jobb ellátórendszer mellett is szükséges a család közreműködése, akik a hétköznapokon besegítenek, és időnként teljesen leveszik az anya válláról a gyerekekkel való foglalkozás terhét.

Kozma Enikő:

Az elsődleges cél az atipikus munkavégzési formák nagyobb arányú alkalmazása lenne. Ennek érdekében feltérképeztük a rugalmas munkabeosztás lehetőségeit (munka-magánélet audit). Szervezünk családi napokat annak érdekében, hogy a dolgozók megismerjék egymás családjait, és ezáltal is közelebb hozzuk egymáshoz a munka és a magánélet világát. A nyári szünet idejére szervezünk két olyan hetet, amikor munkáltatóként gyermekmegőrzést biztosítunk dolgozóink számára egy alapítvány közreműködésével. Bevezettünk egy olyan intranetes fórumot, amin a dolgozók a munka-család összehangolásával kapcsolatos híreket, tartalmakat olvashatnak.

Mózné Bús Borbála:

A rugalmas munkavégzési formák bevezetését tartjuk jelenleg a legjobb lehetőségnek, melyhez hozzátartozik az új szemléletmód elfogadtatása is. Eddig is voltak már kezdeményezéseink, de ez az első olyan szervezett programunk, amellyel a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésében igyekszünk segíteni dolgozóinkat.

Szabó Zsuzsanna:

A cégünk életéből számos jó gyakorlatot tudok említeni. Jellemző pl., hogy a munka-magánélet témához kapcsolódóan belső rendezvényeket szervezünk, melyek célja a lehetőségek megmutatása a dolgozóknak. A People Week elnevezésű rendezvényünk fő célja az volt, hogy a dolgozók megoldásokat lássanak a munka és a magánélet összehangolására, lássák saját szerepüket, helyüket, felelősségüket az egyensúly megteremtésében. Jó megoldásnak látom a munkakör-megosztást, amikor egy teljesállású munkakört két részmunkaidős dolgozó lát el, egymást váltva. Ez praktikus lehet akkor is, ha a dolgozó életében nem kifejezett probléma a munka-magánélet egyensúly megteremtésének kérdése, de a munkakör-megosztás erre a speciális problémára is jó megoldás lehet.

ÖSSZEGZÉS

A munkáltatók képviselőinek véleményét áttekintve látható, hogy a megkérdezettek mindenképpen releváns témának tartják a munka-magánélet egyensúly kérdését, egy olyan témának, amivel munkáltatóként nekik is foglalkozni kell. Leginkább a gyermekvállalást – főleg az első gyermek születését – tartják fordulópontnak, és azt tapasztalják, hogy a gyermekvállalást követően elsősorban a női dolgozóknál tapasztalható egy váltás, és érezhetővé válik, hogy többletterheket cipelnek, ami megnehezíti a hétköznapok szervezését. Az esetek többségében a megoldások keresése kapcsán több szereplőt is felelősnek látnak: az állami ellátórendszerrel a

nyilatkozók többsége nem elégedett, mert azt tapasztalják, hogy van ugyan rendszer, de az nem a valós igényeket elégíti ki. Munkáltatói tapasztalat továbbá, hogy az egyensúly megteremtése csak akkor lehetséges, ha arra törekszik maga a munkavállaló, és munkáltatóként ők is együttműködők. Jó példa erre, hogy a gyermekgondozási szabadság utáni visszatérés akkor lehet gördülékeny, ha ebben a két fél szorosan, már jóval a munka újrakezdése előtt együttműködik.

Számos jó megoldást említettek, melyekkel már van konkrét tapasztalatuk is, ilyenek például a munkáltató által szervezett gyermekfelügyelet, nyári tábor vagy a családi rendezvények. Visszatérő elem volt a részmunkaidő, a távmunka és a kötetlen munkarend alkalmazása, igaz, ezek veszélyeire, kockázataira is felhívták a figyelmet. Olyan gyakorlatot nem említettek, amivel kapcsolatban kifejezetten rossz tapasztalataik lennének, vagy ami hátráltatná a munkamagánélet egyensúly megteremtésének lehetőségét.

3. Interjúk civil szervezetekkel

Az interjúk keretei között három olyan civil szervezet képviselőit kérdeztük meg, akik számára fontos a munka-magánélet egyensúly és a nők munkaerőpiaci szereplése kapcsán mutatott aktivitás. A civil szervezetek képviselőit az alábbi személyeket kérdeztük meg:

- Borsos-Szabó Ágnes, NEO-FON munkatárs, Nagycsaládosok Országos Egyesülete
- Svéda Dóra, ügyvezető-helyettes, Jól-Lét Alapítvány
- Szabó Zsóka, a kuratórium elnöke, Nők a Holnapért Alapítvány

1. KÉRDÉSKÖR: GOND-E EGYÁLTALÁN A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE, RELEVÁNS-E EZ A KÉRDÉS AZ ÖNÖK HÉTKÖZNAPJAI SORÁN?

Tapasztalatai szerint gondot jelent-e a munkavállalóknak a munka és a magánélet közötti összhang megteremtése? Melyek a főbb problémák a munkavállalók számára? Mit látnak civil szervezetként a legfőbb problémának a család és a munka összeegyeztetésével kapcsolatban? Milyen nehézségeket okoz a család, gyermeket nevelő munkavállaló foglalkoztatása a munkáltatóknak (pl. távollétek, munkaidő-szervezés, magasabb költség stb.)?

Borsos-Szabó Ágnes:

Igen, gond, leginkább azért, mert a munkáltató és a munkavállaló ebben a helyzetben ellenérdekű felekké válnak. A munkáltató nem gondolhat a kismamára sem biztos munkaerőként, sem potenciális tartalékként. A nagycsaládos létből fakadó problémák tapasztalataim szerint inkább az anyákat érintik, főleg, amikor vissza kell térni a munkaerőpiacra: új rend, új struktúra kialakítása válik szükségessé családi szinten. A kisgyermekes lét sajátosságai miatt a munkáltatónak is fel kell készülni a váratlan helyzetekre, felértékelődik tehát a munkáltató rugalmassága. Ráadásul az otthon töltött időszak alatt az anya szakmai ismereti nem frissülnek, ami további nehézségeket okozhat a munkaerőpiacra történő visszatéréskor. Ugyanis hiába van meg az anyában a szándék, lehetőség nagyon kevés van a továbbképzésre, felzárkózásra az anyagi források szűkössége és a kevés saját idő miatt. Nem igazán vannak igazán családbarát szemlélettel megtervezett, anyagilag is támogatott képzések.

Svéda Dóra:

Valós problémáról van szó, de a családbarát gondolkodás leginkább a multinacionális vállalatoknál jellemző. Az Y generáció megjelenése, az általuk támasztott igények és elvárások a munkáltatóval szemben folyamatosan formálják a munkáltatókat is. A fiatal tehetségek miatt egyre nagyobb jelentőségre tesz szert a rugalmas gondolkodás, ez az új generáció esetében a

megtartás és az elkötelezettség kialakítása miatt kulcsfontosságú. Mivel egyre több női vezető jelenik meg, az anyabarát munkáltatói szemlélet iránt nő az igény. A kis- és középvállalkozásokra eleve családiasabb szemlélet jellemző, itt tehát nem kell olyan tudatos eszközökkel élni, mint a multik esetében, mert ez valahogy magától is jön. A kisvállalkozás e tekintetben egyszerűbb, a középvállalkozások vannak a legnehezebb helyzetben, mert ott sokszor már nem elég a spontaneitás, a tudatos eszközök bevezetéséhez és működtetéséhez viszont nincs megfelelő erőforrás.

Szabó Zsóka:

Valós problémáról beszélünk, ami abszolút megnyilvánul a hétköznapokon. A munkáltatók szemlélete kulcsfontosságú e téma kapcsán, és a problémát nem észlelő munkáltatókkal a legnehezebb. Fontos lenne, hogy változzon a szemlélet a nő-férfi relációról, és hogy a család ellátásának feladata ne csak a nőre háruljon. E probléma orvoslását sokszor az a társadalmi-politikai szemlélet ássa alá, ami a magyar köz- és politikai gondolkodást jellemzi. Az új Mt. pedig összességében nem helyez kellő hangsúlyt a témára. A kis cégek talán a legrosszabbak, ott gondolkodnak a nőkben a legkevésbé, és ott fordítanak a legkevesebb gondot a nőség problematikájának kezelésére. A nagyobb cégek esete szerencsésebb, hiszen ha egy cég kint van a tőzsdén, fontos szempont számára, hogy tudatosan kezelje az esélyegyenlőség kérdését. A kis cégek viszont összességében egy bizonytalan piaci környezetben kell, hogy működjenek, és a rapszodikus gazdasági feltételek miatt működésüket nem tudják stabil alapokra helyezni. Ennek sok esetben a humánus szemlélet látja kárát, aminek része az esélyegyenlőség kérdésének kezelése is.

2. KÉRDÉSKÖR: HOGYAN JELLEMEZNÉ A „PROBLÉMÁS” MUNKAVÁLLALÓKAT, AZAZ AZOKAT A DOLGOZÓKAT, AKIK SZÁMÁRA AZ EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE HATÁROZOTTAN PROBLÉMÁT JELENT?

Van-e ebben különbség a munkavállalók között életkoruk, családi állapotuk, vagy gyermekeik száma, stb. alapján?

Borsos-Szabó Ágnes:

„Problémássá” bárki válhat, nekem leginkább a nagycsaládosokra van rálátásom, az ő helyzetük kifejezetten speciális. Minél több gyermek van, annál nehezebb összehangolni a munkát és a magánéletet. Sokszor az értékrend, vagy a vallásos szemlélet az, ami miatt az anya dilemmába kerül önmagával, és így még nehezebbé válhat a munka-magánélet harmóniájának megteremtése. Az alapvető életszemlélet ugyanis meghatározó, és egy hagyományos szemléletben gondolkodó párnál a felek (anya, apa) inkább az anya feladatai közé sorolják a gyermekvállalással együtt járó feladatokat, ami nagymértékben megnehezíti az anya esetében a külső munka vállalását.

Svéda Dóra:

A munkavállalók esetében a legnagyobb probléma sokszor az, hogy nem ismerik és értik a rájuk vonatkozó jogszabályokat. Különösen azon cégek dolgozóinál probléma ez, ahol nincs kiforrott anyasági policy. Az ilyen munkáltatók esetében az anyák sokszor nem tudják, hogy a gyeset követően hogyan térhetnének vissza a munkaerőpiacra. Külön probléma, hogy az otthon töltött idő alatt a szakmai tudás amortizálódhat, a munkaerőpiacon 2-3 év alatt sok minden megváltozik. Az is gond, hogy gyermekkel az anya már nem ugyanolyan feltételek mellett tud dolgozni, műszakozást nem tud vállalni, és még ha „egyszerű”, napi 8 órás munkarendben gondolkodunk, akkor is nehéz az anyának mindenütt megfelelni, ha nincsen segítsége. A hosszú otthon töltött idő során sok esetben a párkapcsolat egyensúlya is felborul, a nő kiszolgáltatottá

válí. Nem ritka az sem, hogy a nő inkább vállal egy újabb gyermeket ahelyett, hogy a valódi problémát oldanák meg közösen a párjával. A vidéki munkavállalók speciális problémája az országon belüli mobilitás kérdésköre. A vidéken lakók esetében még a legközelebbi nagyvárosba bejárni is komoly erőpróba lehet a járatok ritkasága és a közlekedés rugalmatlansága miatt. Az agglomerációban lakók számára az utazás egy olyan plusz teher, ami mind időben, mind energiárfordítás tekintetében további nehézségeket okoz, ha figyelembe vesszük, hogy a közlekedés miatt a napi 8-10 órás munkaidőhöz 2-3 óra utazási idő adódhat, ami jelentősen megnöveli az otthontól távol töltött időt. Amíg az anya otthonról távol tartózkodik, valahogy meg kell oldani a gyermekfelügyeletet is, ez további terheket ró a családra.

Szabó Zsóka:

A munka-magánélet kérdéskörét tekintve 50-50% valójában nem létezik, és ennek több oka is van. Ha csak a strukturális kérdéseket nézzük, alapvető szempont például, hogy a család nagyvárosban él-e vagy vidéken. Vidéken ugyanis nincsenek kellő számú intézményi helyek. Ez azért a nagyvárosban adott, vagy állami, vagy fizetős formában, de kellő számú intézményi hely van, ahol a gyermekek pl. napközben, amíg a szülők dolgoznak, elhelyezhetők. Persze a fizetős helyek összességében nem oldják meg a problémát, hiszen sok olyan család van, aki ezeket nem tudja megfizetni. Több állami finanszírozású intézményre lenne szükség. További probléma, hogy a létező és működő gyermekintézmények sem feltétlenül a valós társadalmi igényeket elégítik ki. Mi a helyzet például azokkal a családokkal, ahol a szülők több műszakban dolgoznak? Ezt a szükségletet szinte nincs olyan intézmény, amely ki tudja elégíteni a napi 8.00-16.00-ig szóló szolgálati idővel. Kérdés az is, hogy mennyit tud segíteni az apa a család menedzselésében. Mert akárhogy nézzük is, ma Magyarországon evidens, hogy a család kézben tartása alapvetően női feladat, az apa legfeljebb – jobb esetekben aktívan – besegít. De nem mindegy, hogy mennyit, az ugyanis, hogy mennyi terhet vesz le az apa az anya válláról, meghatározó. Üdvözlendő kezdeményezés, hogy az apák is elmehetnek gyesre, ez egyfajta nyitás a társadalom részéről. A vidéki körülményeket tekintve nagyon nagy a kontraszt a nagyvároshoz képest. Ott nem ritka, hogy a nők félnek elmenni nőgyógyászhoz, örök probléma a fogamzásgátlás kérdésének kezelése. Sok család eleve megélhetési gondokkal küzd, a fogamzásgátlás ebben a környezetben egy olyan luxus, amire nincsenek meg a szükséges anyagi források. A terhesség bejelentése is kritikus, nincs szabad választási jog a családtervezésben, hanem a családok a külső kényszereknek próbálnak megfelelni. Vidéken főleg nincsenek működő szociális rendszerek, mert nincs rá keret. További probléma az is, hogy a meghatározó pozíciókban férfiak ülnek, akik nem látják át megfelelően ezt a kérdéskört és problémát.

3. KÉRDÉSKÖR: MILYEN ESZKÖZÖKKEL SEGÍTHETŐ ELŐ A CSALÁD-MUNKA EGYENSÚLY?

Mit tehet ezért maga a munkavállaló; a munkáltató? Mit kellene tennie a jogalkotónak, az államnak? Milyen munkajogi megoldásokat tart vállalhatónak az eredményes foglalkoztatásra is tekintettel? Tapasztalatai szerint az atipikus munkaviszonyok (részmunkaidő, távmunka, munkakör megosztás, behívásos munkavégzés, kölcsönzés, stb.) elősegíthetik-e a kívánt összhangot?

Borsos-Szabó Ágnes:

A jelenleg működő rendszerek legnagyobb hibája, hogy rendkívül merevek, és nagyon bekorlátozzák a dolgozni akaró anyák lehetőségeit. Olyan rendszert kellene kialakítani, ami az önfenntartásra ad lehetőséget, de úgy tűnik, ettől egyelőre nagyon messze vagyunk. Egy merev rendszer keretei között kell boldogulni, holott több értelme lenne, ha a szigorú szabályok helyett lehetőségek lennének, amelyek közül az anya tud választani. A munkáltató célja mindig az, hogy a potenciálisan legkevésbé problémás munkaerőt szerezze meg. A jelenlegi gazdasági helyzet is a

munkáltatók malmára hajtja a vizet, a kényszerek miatt könnyebben tudnak válogatni egy kiválasztási folyamatban. Pedig egy dolgozni akaró anya nagyon hálás tud lenni, és már kisebb előnyök nyújtásával is rendkívül elkötelezetté tehető.

Svéda Dóra:

Nagyon fontos lenne, hogy a foglalkoztatási kérdések tekintetében a nő és a férfi egyenrangú lehessen. Nem csak jogalkotói eszköztárra van szükség, hanem szükség lenne jogalkalmazói eszköztárra is, ugyanis a különféle jogszabályok sok esetben nincsenek koherenciában, ami a gyakorlati alkalmazást teljes mértékben ellehetetlenítheti. Sokkal inkább egy szankcionáló szemlélet érvényesül a jogszabályok világában, és mindeközben a munkavállalók jogérvényesítő képessége egyenlő a nullával.

Szabó Zsóka:

Alapvető probléma, hogy a jogalkotásban eleve teret sem kap a „gender”-kérdéskör. Csak „családanya” van és „feleség”, de nincs „nő” vagy „női dolgozó”. A családi minták szintjén sem kielégítő a helyzet, nem megfelelő a szemlélet a párkapcsolat szintjén sem. Elég csak átgondolni a fogamzásgátlás kérdéskörét, amelyben hiányoznak az önrendelkezési jogok.

4. KÉRDÉSKÖR: MILYEN JÓ GYAKORLATOKAT ALKALMAZNAK?

Melyek azok az alkalmazott gyakorlatok, amelyekkel kapcsolatban jó tapasztalatai vannak? Van-e olyan Ön által ismert konkrét gyakorlat, amelyet követésre érdemesnek tartanak, amivel kapcsolatban kifejezetten jó tapasztalatai vannak? Van-e a tapasztalatai szerint mindenképpen kerülendő, rossz gyakorlat, esetleg kifejezett visszaélés?

Borsos-Szabó Ágnes:

Azt látom, akkor működik legjobban a munkáltató és a dolgozó anya együttműködése, ha a munkáltató néhány alapelvet megért. Például azt, hogy merev időpontokkal és határidőkkel a kismamákat csak sokkolni lehet, teljesítményre ösztönözni semmiképp. Több értelme van feladatokat adni, és a kereteket, az elvárásokat egyeztetni, amelyeket mindkét fél tud vállalni. Fontos, hogy az anyának legyen lehetősége az otthoni munkavégzésre, de emellett ő is legyen nyitott a szükségessé váló prompt egyeztetésekre. A legtöbbször egyébként probléma az, hogy a munkáltató és a munkavállaló nem kommunikál, nem egyeztet, így egyszerűen „elmennek” egymás mellett az igények. A nyitottság és a rugalmasság a munkáltató részéről nélkülözhetetlen, a munkát vállaló édesanyától viszont elvárható, hogy előre tervezzen, és terveit kommunikálja a munkáltató felé is.

Svéda Dóra:

Számos jó példát is látunk. Az már alapvetően nagy előny, ha a cég hajlandó erőfeszítést tenni, és képes a hosszú távú megtérülésben gondolkodni. Nagyon fontos a vezetők elkötelezettsége és a HR szemlélete a gyermekesek integrálásával kapcsolatban. A fokozatos visszatérés és a home office sok esetben segítséget jelent, de ezeket is jól kell alkalmazni. Ez a home office esetében leginkább azt jelenti, hogy meg kell határozni a működési kereteit, és nem árt egyfajta „használati utasítás” sem ahhoz, hogy hogyan is lehet ezt jól csinálni. Az ellenőrzés, a munkakör tartalma vagy a megfelelő időbeosztás a home office munkakörök esetében legalább olyan fontos, mintha a dolgozó minden idejét bent a cég telephelyén dolgozná le.

Szabó Zsóka:

A jó példák valóban inkább a nagy cégek működésében érhetőek tetten, és szerencsére tényleg egyre több jó példa van, mert a nagy cégek közül egyre többen fordítanak tudatosan figyelmet erre a témára. Fontos lenne, hogy a mindenkori politikai hatalom felvállalja a női probléma kezelését. Fontos feladat lenne a nemek közötti felzárkóztatás, az esélyegyenlőség, és az, hogy a nőiséggel együtt járó életfeladatok ne kényszerek legyenek, hanem a nő valós választásai.

ÖSSZEGRZÉS

Összességében megállapítható, hogy a civil szervezetek képviselői leginkább a jogalkotás rendszerével elégedetlenek, valamint azzal, hogy a munkavállalók kevésbé felkészültek a jogalkalmazás tekintetében, ami visszaélésekre ad teret velük szemben. Valamennyi megkérdezett valós problémának látja a munka-magánélet egyensúly megteremtésének kérdését, a munkáltatói interjúkhoz képest sokkal hangsúlyosabb volt a konfliktus, a munkáltatói és munkavállalói érdekek összeütközésének említése. Az interjúalanyok leginkább a nők esetében érzik mindennek terhét azáltal, hogy a társadalmi változásokhoz képest az egyensúlyt elősegítő intézkedések mennyisége és minősége jelentősen elmaradt. Tapasztalják azt is, hogy a vállalt gyermekek számával párhuzamosan válik egyre nehezebbé az egyensúly megteremtése a nők életében. A jó gyakorlatok tekintetében az interjúalanyok a munkáltatót érzik kulcsszereplőnek, és azt tapasztalják, hogy a munkáltató hozzáállása meghatározó abból a szempontból, miként tudja összehangolni a gyermeket nevelő dolgozó a munkahelyi és a magánéleti kötelezettségeket. Visszatérő elem volt a válaszokban, hogy a munka-magánélet problémára elsősorban a nagyobb, multinacionális háttérű munkáltatók érzékenyek.

4. A munkavállalókkal, vállalkozókkal készített interjúk tapasztalatai

Ezen interjúk keretei között olyan magánszemélyeket (nőket) szólítottunk meg, akik számára a gyermek vállalása fordulatot hozott, és a gyermekvállalás kapcsán maguk is megélik, hogy a munka-magánélet egyensúly megteremtése tekintetében változnak a lehetőségek azáltal, hogy a nő gyermeket vállal. Ezeken az interjúkon négy kisgyermekes dolgozó anya vett részt:

- Halmos Szilvia, dr., jogász, 2 kisgyermek édesanyja.
- Repka Ágnes, HR szakértő, www.dolgozomami.hu, 1 kisgyermek édesanyja.
- Vida Ágnes, pszichológus, www.gazdagmami.hu, 2 kisgyermek édesanyja.
- Werle Barbara, on-line üzletág-vezető, HRCV, 1 kisgyermek édesanyja.

1. KÉRDÉSKÖR: GOND-E AZ ÖN SZÁMÁRA A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE? MI OKOZ NEHÉZSÉGET?

Tapasztalatai szerint gond-e munkavállalóként a munka és a magánélet közötti összhang megteremtése? Mi jelent leginkább problémát? Tudja-e kötni ezeket a problémákat kifejezett életszakaszhoz, életkorhoz? Milyen szempontokat tud említeni, amelyek nehezítik a munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartását? Mit lát a munkáltatók oldaláról, hogyan viszonyulnak a családosokhoz, illetve ahhoz a dolgozóhoz, akinek fontos a magánélete is?

Halmos Szilvia:

Mindenképpen egy alapproblémáról van szó. Amikor az ember érzi saját hasznosságát a munkaerőpiacon (ami esetemben igaz volt), még nehezebben hozza meg a döntést, hogy a munkát vagy a magánéletet válassza-e. A családalapítást esetemben tudatos döntés és elköteleződés előzte meg, és az alapelv továbbra is az, hogy jó lenne dolgozni, de ennek a családi élet, a gyerekek nem láthatják kárát. Ugyanakkor – ha munkavállalói fejjel gondolkodom –, óriási nyomás, hogy miként lehet kompenzálni a több otthon töltött évet. A visszatérés után is sajátos

helyzetben van egy dolgozó anya, mert a gyermek bármikor beteg lehet, és akárhogy is, nem lesz olyan munkaerő, mint valaki, akire nem hárul gyermekneveléssel kapcsolatos feladat. Tény az is, hogy igényes családi élet mellett nehéz nőként nagy karriert csinálni, de azt sem szeretném, hogy a munka egyáltalán ne kapjon teret az életemben. Töreksem rá, hogy napi szinten 1-2 órát tudjak dolgozni, ebbe belefért például az, hogy teljesítettem a szakvizsgát, publikálok, jogi tanácsadást nyújtok és írom a Ph.D. disszertációm. Az, hogy legalább ennyit tudjak dolgozni, fontos lelkileg és anyagilag is.

Repka Ágnes:

Ha valakinek kisgyermek van, a munkaerőpiacon ez egy eleve hátrányos helyzetet eredményez a számtalan előítélet miatt. A munkáltatók számára a gyermeket szülő nő eltűnik, mint hasznos munkavállaló. Aki pedig a visszatérést fontolgatja, sokszor falakba ütközik, mert mindenki „tudja”, hogy a kisgyerekekkel csak gond van, így a kisgyermekes anyával is csak gond lehet, ha munkavállalóvá válik.

Vida Ágnes:

A gyermekvállalás előtt egy bankban dolgoztam pszichológusként, és már akkor tudtam, hogy ezt gyerekek mellett így nem fogom tudni csinálni. Mire az első gyermekem érkezett, már megteremttem a lehetőséget magamnak arra, hogy otthonról tudjak dolgozni. Ezt aztán folyamatosan fejlesztettem, lettek újabb megbízásaim, és szépen létrejött egy vállalkozás. Az internet számomra nagy tereket nyitott meg. Először a kismamablogot indítottam el, ez rögtön sikeres lett. Ebből gondoltam aztán tovább, mit is szeretnék csinálni, és létrehoztam a gazdagmami.hu oldalt, ami elsősorban vállalkozás indításában, menedzselésében nyújt segítséget. Leginkább anyukáknak készítettem, de számos olyan általános érvényű információ is megtalálható itt, amit felhasználva bárki kaphat segítséget, aki vállalkozást akar indítani.

Werle Barbara:

A munkáltatómnál uralkodó szemléletnek köszönhetően a munka és a magánélet összeegyeztetése nem görcsben telik, de természetesen nem mindig egyszerű. Köszönhetően annak, hogy rugalmas munkarendben dolgozunk, egy hirtelen adódó magánéleti feladat is beilleszthető a hétköznapi menetébe. A vezetőnk hozzáállása humánus, megértő, alapvetően baráti légkör jellemző. Az elvárás az, hogy a szükséges feladatok legyenek meg határidőre, egyéb keretek nincsenek. Nyilván a legalapvetőbb téma a kisgyermek, de van nálunk példa másra is, hiszen nem feltétlenül könnyebb az idős szülőt gondozó munkavállalók helyzete sem.

2. KÉRDÉSKÖR: MILYEN ESZKÖZÖKKEL SEGÍTHETŐ ELŐ A CSALÁD-MUNKA EGYENSÚLY?

Mit tehet ezért maga a munkavállaló, a munkáltató? Mit kellene tennie a jogalkotónak, az államnak?

Halmos Szilvia:

Annak érdekében, hogy a gyerekek mellett tudjak dolgozni, ügyesnek kell lennünk családi szinten. Nagyfokú tervezést igényel az, hogy egy napba több dolog beleférjen, fontos az időzítés: leginkább akkor tudok dolgozni, amikor a gyerekek alszanak. Emellett nagyon nagy segítség, hogy számíthatok a férjemre, és ott vannak a nagymamák is a háttérben, őket is lehet mozgósítani. Én most tényleg megélem azt, hogy a család egy rendszer, és csak a szereplők együttműködésével tud jól funkcionálni. Szerintem meghatározó a munkáltató hozzáállása is, nekem e tekintetben szerencsém volt. Amikor kiderült, hogy babát várok, az addigi határozott idejű szerződéseim helyett kaptam egy határozatlan idejűt. Így megmaradt a jogviszonyom, és

lehetőséget kaptam arra, hogy eldöntsem, mit is szeretnék, meddig maradok otthon, hány gyermeket vállalunk. A terveink között szerepel, hogy vállalunk még gyermeket, ugyanakkor nekem az is célom, hogy visszatérjek a munka világába. Viszont azt már látom, hogy mindenképpen olyan lehetőséget kell találnom, ami rugalmas munkavégzésre ad lehetőséget, mert gyerekek mellett máshogy nem lehet.

A jogalkotási rendszer szempontjából a legnagyobb problémának azt látom, hogy a rendszer maga nem alkalmazkodik a munkaerő-piac rendszeréhez. Mindenképpen fontos lenne, hogy ez változzon, hiszen így a rendszer egésze egyelőre nem a valós igényeket szolgálja ki. A konkrét probléma az, hogy a tgyás és gyed folyósítása mellett az anya egyáltalán nem dolgozhat. Ez pedig így igen kedvezőtlen, mert – főleg több gyerek vállalása esetén – ez teljesen kiiktatja az édesanyát a munkaerőpiacról. Életszerű, hogy valaki két év alatti gyermek mellett is tud heti néhány órában dolgozni, azonban ezzel annyit bizonyára nem keres, hogy ez kompenzálná a gyed elvesztését. Így vagy marad a teljes tétlenség (ami senkinek sem jó), vagy az édesanya feketemunkára kényszerül. Azt gondolom, a munkaerő-piaci célnak itt meg kellene előznie az államháztartási célt.

Repka Ágnes:

A munka és a magánélet között valódi egyensúly nem létezik. Azaz bárkiről legyen is szó, dönteni kell, hogy az ember a munkának vagy a magánéletnek ad nagyobb teret az életében. Emellett további terhet jelenthet, hogy hiába dönt az anyuka a magánélet mellett (azaz, hogy a magánélet kapjon nagyobb teret az életében), az „én”-re fordítható idő még így is jelentősen csökken. A „magánélet” ugyanis a családot, a gyereket, a háztartást együtt jelenti, és nem az önmagunkra fordítható időt. Persze van, aki megteheti azt, hogy egyáltalán nem dolgozik, de ez már egy másik szint, ami túlmutat az átlagon, és keveseknek adatik meg.

Mindennek ellenére sokat tehet saját érdekeiért a munkavállaló is. Mindenekelőtt fontos annak a szemléletnek az elfogadása, hogy kompromisszumot kötni mindenképpen kell. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne kellene minden helyzetre készülni, és felkészülten megjelenni azokon a megbeszéléseken, alkalmakon, ahol az egyén sorsával kapcsolatos kérdések dőlnek el. Fontos az ambíció is, és az, hogy legyenek céljai, ne elégedjen meg azzal, ami csak úgy adódik. Ettől persze még mindig távol maradunk az összes probléma megoldásától. Nehézség ugyanis például, hogy a nappali ellátó intézményekben sokszor nincs hely, vagy van, de csak fizetős, amit egy átlagos család nem tud finanszírozni. Az sem feltétlenül jó, ha az anyának felsőfokú végzettsége van, mert emiatt sok helyen még nehezebben veszik vissza.

Vida Ágnes:

Jelenleg a munkaerőpiacon az alaphelyzet maga a probléma. A munkahelyek hirtelen és kiszámíthatatlan megszűnése miatt a munkavállaló nem tud tervezni. Emiatt sok munkavállaló bizonytalan, nem tudja, mi a helyes döntés. Ugyanakkor a munkavállalók hozzáállása sem feltétlenül fair, mert nem kommunikálják elképzeléseiket és terveiket a munkáltatókkal, aki ezáltal nem ritkán kényszerhelyzetbe is kerül.

Werle Barbara:

A hozzáálláson nagyon sok múlik. Az, hogy nálunk a vezetés rugalmas, nincs hierarchia, és alapvetően barátságos a légkör, egy olyan alapot teremt, amivel számtalan nehézség kiküszöbölhető. Ugyanakkor munkavállalóként meg nem lehet visszaélni ezzel a munkáltatói hozzáállással. Fontos, hogy a feladatokkal ne maradjunk el, és a vezetőnk számíthasson ránk, ha szükséges. Nagy könnyebbség az is, hogy a család menedzselésének kérdése nálunk mindennapos téma lehet, nincs tabu vagy titkolózás ezzel kapcsolatban. Mentünk már úgy

tréningre is, hogy a gyerekek is jöttek velünk, meg tudtuk oldani, hogy legyen felügyeletük addig, amíg mi dolgozó szülők részt veszünk a tréningen.

3. KÉRDÉSKÖR: MILYEN VÉLEMÉNYE ÉS TAPASZTALATAI VANNAK AZ ATÍPIKUS MUNKAVISZONYOKKAL KAPCSOLATBAN?

Mit gondol, ha az atipikus foglalkoztatás (pl. részmunkaidő, távmunka, munkakör megosztás, behívásos munkavégzés, kölcsönzés, stb.) elterjedtebbé válna, könnyebb lenne a családosok dolga? Van-e tapasztalata bármilyen atipikus munkaviszonyal kapcsolatban?

Halmos Szilvia:

Az atipikus foglalkoztatás valójában nem egy opció, hanem kényszer. És a megvalósíthatóság a munkáltató jóindulatán múlik. A home office például megoldás lehet arra az időszakra, amíg a nő nagyon kötődik az otthonhoz, amikor az utazás terhe miatt nem tudja másképp megoldani azt, hogy dolgozzon. További előnye, hogy nagyobb felelősséget ad a dolgozó kezébe, amivel persze csak az érett munkavállalók tudnak jól élni. Ahhoz, hogy a home office jól működjön, egy okos rendszert kell otthon is kialakítani. Ugyanakkor ez tipikusan egy olyan munkavégzési forma, ami problémákat okoz a határok tartásában. Az igazán rugalmas foglalkoztatás is nagy segítség lehet, amikor a nő úgy dolgozhat, hogy a feladatok elvégzésében nincs helyhez vagy időhöz kötve.

Mindent összevetve azonban a családi rendszer harmóniáján múlik a legtöbb. Az anya fő támasza az apa, és ha az anya tekintetében az otthonmaradás mellett dönt a család, apa lesz a fő családfenntartó. Márpedig akkor alóla semmiképp nem lehet kihúzni a talajt, őt is kímélni kell, neki is kell pihenés. Az például már önmagában nagyon jó, ha az apa munkaideje kiszámítható, rendszeres, így ő is tud tervezni, és a család is tudja, mikor számíthatnak rá fixen. Emellett nem hagyható figyelmen kívül a munkáltató szerepe sem, hiszen akárhogy is nézzük, a családi élet menetét az ő hozzáállása is befolyásolja. Az, hogy a dolgozó apa munkaideje kiszámítható legyen, a munkáltató számára nem plusz költség, mégis nagyban megkönnyíti a családi élet menetét.

Repka Ágnes:

A megoldások érdekében mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak aktivizálni kell magukat. Igazán jól jelenleg egyik fél sem kezeli ezt a problémát, de nagyobb gond talán mégis a munkáltatóknál van, akik hajlamosak visszaélni a munkavállalók kiszolgáltatottságával. A jogszabályalkotás rendszere Magyarországon eleve nem jó, ráadásul a munkáltatók sem szeretnek kötelezettséget vállalni. Magyarországon az ellátórendszer nem szolgálja ki a napi 8 órában dolgozókat, amellett, hogy ma már nem lehet arra sem számítani, hogy majd a család besegít. Alapvetően kijelenthető, hogy sok cégnél nincs munkaidő, ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy jelentős túlórákat várnak el. Minél toleránsabb a munkavállaló, a munkáltató annál inkább hajlamos a visszaélésre. A közsféra e tekintetben talán jobban működik, ott lehet tartani a napi 8 órát, de az anyukák esetében a legnagyobb probléma sokszor az, hogy pusztán amiatt, mert anyuka, nincs is lehetősége visszatérni a munka világába.

Sokszor persze az anyukák hozzáállása sem megfelelő. A „jogom van szülni, gyermeket vállalni” hozzáállás olyan evidencia, hogy ezzel kár példálózni, és a munkáltatóval szemben sem fair, ha már csak az utolsó pillanatban közlik vele a hírt. Sokkal célravezetőbb együttműködni a munkáltatóval, és amint lehetséges, információval kell ellátni őt is. Tudnia kell azt is, mit tervez az anyuka. Egy évet marad otthon, vagy ötöt? Nem mindegy... Az anyaságra készülők rengeteg időt áldoznak a babázásra történő felkészülésre, ami rendben is van, de nem szabad elfelejteni azt sem, hogy az otthon töltött időszak a legtöbbször rövidtávra szól (azaz nem egy egész életre), és nem árt felkészülni a visszatérésre sem, aminek alapozását időben el kell kezdeni. Fel

kell készülni a jogszabályokból is, és utána kell járni, mit vár el a munkáltató. Ezen a területen meglehetősen hiányosak az anyukák ismeretei, ezért is hoztam létre a dolgozomami.hu oldalt, ahol érdemi munkajogi és karriertanácsokkal igyekszem segíteni az információra igényt tartó kismamákat, dolgozó anyákat. Az anyaságra készülni kell, és maga a terhesség is ad feladatokat, de tény az is, hogy például a terhességi vizsgálatokra nem csak délelőttre lehet időpontot kérni. Az otthon töltött időszak alatt is jó, ha az anyuka aktív marad a munkáltatóval való kapcsolattartásban. Néha nem árt bemenni, egyeztetni, kicsit képbe kerülni a dolgok aktuális menetével kapcsolatban. Fontos a folyamatos kapcsolattartás, ez megkönnyíti a visszatérést.

Vida Ágnes:

Én az atipikus munkaviszonyt egy jó megoldásnak tartom, de az tény, hogy jó munkáltató-munkavállaló kapcsolat kell ahhoz, hogy ez jól tudjon működni. És csak akkor működik jól, ha a dolgozó elég érett arra, hogy önálló legyen. Nem beszélve a lojalitásról és a megbízhatóságról. Kell továbbá a dolgozó részéről egy nagyfokú proaktivitás is, hiszen egy távmunkás foglalkoztatás keretei között nincs napi egyeztetés a felek között, így a dolgozó kell, hogy proaktívan jelezze egy esetleges probléma felmerülését.

A saját cégemet én teljes mértékben távmunka keretei között működtetem, és nekünk bevált. Mindenki önállóan dolgozik, e-mailben, telefonon tartjuk a kapcsolatot, és havonta egyszer személyesen is találkozunk.

Werle Barbara:

A home office nálunk egy adott megoldás, bárki dolgozhat otthonról, ha lebetegszik a gyermeke, vagy valami egyéb ok miatt kell egy-egy napot otthon maradnia. Egyébként is tudva levő, hogy kisgyermekkel stressz elindulni bárhova, esetenként szükséges lehet, hogy dolgozó anyaként az ember otthon maradjon, de ez nem jelenti azt, hogy a feladatokkal el kellene maradni.

4. KÉRDÉSKÖR: MILYEN JÓ GYAKORLATOT TUD EMLÍTENI A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY KIALAKÍTÁSÁT, FENNTARTÁSÁT ELŐSEGÍTENDŐ?

Van-e tapasztalata olyan munkáltatóval kapcsolatban, aki támogatja a dolgozókat a munka-magánélet egyensúly fenntartásával kapcsolatban? Van-e olyan Ön által megismert konkrét gyakorlat, amelyet követésre érdemesnek tartanak, amivel kapcsolatban kifejezetten jó tapasztalatai vannak?

Halmos Szilvia:

A legjobb gyakorlatokat ott látni, ahol a munkáltató képes megszabadulni a sztereotípiáktól. Az anyát segítő fontos lenne, hogy nagyobb teret kapjon a részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége, és bizonyos életszakaszokban a távmunka jelentősége is felértékelődik. Lehetne több cégnek saját óvodája, mert ezzel az anya időt tudna spórolni. Emellett a tanulás támogatása a gyerekek alatt egy hosszú távú gondolkodást mutatna a munkáltató részéről, hiszen ha erre az anyának lehetősége van, az otthon töltött évek ellenére is felkészülten tud visszatérni a munkaerőpiacra. Jó megoldásnak tartanám továbbá, ha lennének óvoda- és iskolabuszok. Ma már létezik olyan cég, amelynek szerződése van magánóvodával. A szülő reggel a saját munkahelyére viszi a gyereket, onnan egy busz szállítja a gyerkőcöket az óvodába, majd a munkaidő végén vissza a munkahelyre az anyához. Így nem egy ideges ide-oda rohangálással telik a reggel és a délután, a munkavállalónak nem kell pironkodva elkéredzkednie a munkaidő végeztével, ha esetleg még bent akarnák tartani, hogy most már tényleg mennie kell az óvodába.

Repka Ágnes:

Az atipikus foglalkoztatási formák nem könnyen alkalmazhatók a gyakorlatban, de még mindig jobb megoldást kínálnak, mint a nyolcórás foglalkoztatás, vagy az, hogy az anyuka egyáltalán ne tudjon dolgozni. Erre a foglalkoztatási formára sokszor a munkavállaló éretlen még (nem beszélve arról, hogy sok esetben a munkáltató sem tudja, hogyan segíthetne). A vezető hozzáállása szempontjából az érintettség nagyon fontos tényező, a tudás bármikor megszerezhető. Muszáj tudatosítani, hogy a vezető megfelelő hozzáállásával nagymértékben elkötelezetté teheti dolgozóját. Az atipikus foglalkoztatási formák tehát akkor működnek jól, ha mindkét fél érett rá. Ha a munkáltató számára az a munka, amit a dolgozó az irodában ülve, „szem előtt” végez, akkor nem fog lehetőséget adni a távmunkára. A munkáltatónak bíznia kell dolgozójában ahhoz, hogy ez működhessen. Az is tény, hogy ez egyfajta jutalom is a dolgozó felé, jó, ha ezt ő is látja, és nem él vissza a helyzettel. A job sharing sem rossz megoldás, de kevés helyen vezetik be tudatosan. Az alkalmazást inkább az élet hozta helyzetek teszik szükségessé. Ez a munkaforma igen sok plusz szervezést, egyeztetést igényel, de nem megoldhatatlan.

Vida Ágnes:

Hatékonynak találom a felhatalmazó vezetést. Nem érzem azt, hogy vezetőként mindig mindent nekem kellene kitalálni. Önmagamot egy kreatív embernek tartom, számtalan ötletem van, mégsem gondolom azt, hogy feltétlenül az én elképzeléseimnek kellene teret kapni. Én nem osztom be a dolgozók idejét sem, nálunk nincs hierarchia. Még a bérezési rendszert is a dolgozókkal együtt alakítottuk ki. Tény azonban, hogy ilyen működés mellett sokkal több szervezésre van szükség, például hamarabb kell elkezdeni egy találkozó egyeztetését, mint ha gyakrabban találkoznánk.

Werle Barbara:

Minél nagyobbra nő a cég, annál nyilvánvalóbbá válik, hogy nem elegendő informálisan egyeztetni a vezetővel, hanem kellene kimondott, leírt szabályok is, amihez minden dolgozó tudja magát tartani. Egyre fontosabb szemponttá válik a cég növekedésével összhangban a dokumentáció precíz vezetése, vagy a feladatok határidejének tartása. Az is egyre fontosabb szemponttá válik, hogy milyen emberek kerülnek felvételre, hiszen egyre kiforrottabb az állandó csapat, így bármely új kollégának illeszkednie kell e meglévő közösségbe. Az továbbra is tartható és hatékony alapelv, hogy nem az irodában töltött idő a lényeg, hanem a feladatok minősége és a határidő tartása.

ÖSSZEGZÉS

Összességében elmondható, hogy a gyermekvállalás valamennyi interjúalanyunk életében változást hozott, és módosította a munka és a magánélet összehangolásának lehetőségeit. Általános tapasztalat, hogy ma is élnek azok a sztereotípiák, mi szerint a gyermekes dolgozó „problémás”, „macerás”, „kiszámíthatatlanabb”, ezek miatt az előítéletek miatt az interjúalanyok tapasztalatai szerint eleve nehezebb boldogulni még akkor is, ha a valós helyzet szerint az édesanya meg tudja oldani a gyermekek felügyeletének kérdését, amikor ő a munkához kapcsolódó kötelezettségeit teljesíti.

Általános tapasztalat az, hogy a megoldáshoz több szereplő együttműködésére van szükség. Meghatározó a munkáltató, a vezető hozzáállása, és az anyának a család segítségére is szüksége van ahhoz, hogy össze tudja hangolni a munka és a családi élet menedzselését. Az atipikus munkavégzési formákat az esetek többségében jó megoldásnak tartják, bár ezeket gyakran a kényszer szüli. Persze mindenképpen jobb megoldásnak minősíthetők, mint a teljes állású foglalkoztatás vagy a tétlenség, de ezek hatékony alkalmazásához szükség van a munkavállaló „érett” hozzáállására is. Szükség lenne továbbá az állami ellátórendszer fejlesztésére, mert

jelenleg a rendelkezésre álló és igénybe vehető lehetőségek nem elégítik ki a valós szükségleteket.

5. Az interjú tapasztalatok összefoglalása

Az interjú adatfelvétel általános tapasztalata, hogy a megkérdezettek relevánsnak tartják az interjúk keretei között elemzett munka-magánélet egyensúly kérdéskört. Valamennyien meghatározónak érzik azt az eseményt, amikor az első gyermek megérkezik a családba, ez ugyanis jelentős mértékben átalakítja az addig megszokott rendszert. Általános véleménynek tekinthető az is, hogy a munka-magánélet kérdését a nők a többnyire még ma is élő hagyományos szerepfelosztás maradványai miatt nehezebben tudják megoldani, illetve a megoldáshoz mindenképpen szükség van a család és a munkáltató megfelelő hozzáállására, támogatására, és nem kevésbé a munkavállaló és a munkáltató együttműködésére.

V. RÉSZ: AZ ONLINE KÉRDŐÍV ÉS ADATAINAK ELEMZÉSE

1. Az online kérdőív kidolgozása

A személyes interjúk tapasztalatai alapján dolgoztunk ki egy kérdőívet, amelyet on-line felületen keresztül összesen 779 fő töltött ki. Több módszerrel igyekeztük népszerűsíteni a kérdőívet, így közösségi oldalakon, szakszervezetek és más civil szervezetek segítségével, humánszolgáltató cégek bevonásával. Emellett az ado.hu szakmai portál főoldalán elhelyezett cikk hívta fel az olvasók figyelmét a kutatásban való részvétel lehetőségére.¹³⁴ Az adatfelvétel 2013. május 1-jétől június 15-ig tartott.

A kérdőív felépítése az alábbi. A demográfiai és általános jellegű független változók után a kérdőív különböző munkafeltételekkel kapcsolatos állításokat fogalmazott meg, például a munkaidővel vagy a munkába járással összefüggésben. E tételeket a kitöltők egy hatfokú Likert-skálán minősítették attól függően, mennyire érzik magukra jellemzőnek az adott állítást. Az 1-es érték jelölte, ha a kitöltő egyáltalán nem érzi magára jellemzőnek az adott állítást, a 6-os érték pedig azt jelölte, ha az illető teljes mértékben jellemzőnek érezte magára az adott állítást. A kérdőív végén két feleletválasztós kérdés szerepelt. Az elsónél arra voltunk kíváncsiak, a válaszadó tapasztalatai szerint a munkáltatók rákérdeznék-e a jelölt családi állapotára. A második azt vizsgálta, a kitöltő szerint a gyakorlatban mely rugalmas munkaszervezési megoldásokat alkalmazzák leginkább.

A kérdőív tételeit alábbi témakörökre vonatkozóan fogalmaztuk meg. A teljes kérdőívet lásd a II. mellékletben.

Munkaidőre vonatkozó kérdések
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).
Ingázással, bejárással, mobilitással kapcsolatos kérdések
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.
Leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos kérdések
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.

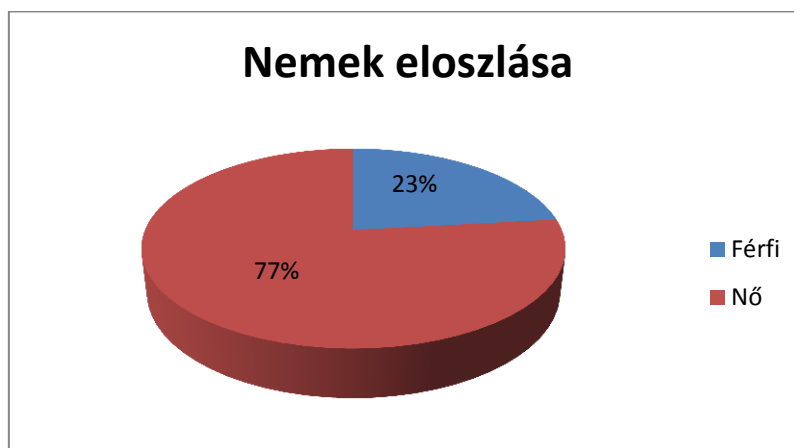
¹³⁴ A cikk 2013. május 13-tól 29-ig szerepelt a főoldalon. Lásd: <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/csalad-vagy-munka-csalad-es-munka-orszagos-kutatas-indult>

Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.
Bérezéssel, állásbiztonsággal kapcsolatos kérdések
Problémának érzem a munkabérem mértékét.
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.
Tájékozottsággal, jogismerettel kapcsolatos kérdések
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas/atipikus munkavégzési lehetőségekről.
Tapasztalatai szerint milyen, a családi állapottal kapcsolatos kérdéseket tesznek fel az állásinterjúkon?
Tapasztalatai szerint mely rugalmas munkaszervezési megoldásokat használnak sikerrel a gyakorlatban?

2. Az online kérdőív eredményei alapján készített leíró elemzések

Életkor és nemi eloszlás

Az online kérdőívre mindösszesen 779 fő adott értékelhető választ. A kitöltők életkori átlaga 39,4 év, a kitöltők között 181 férfi és 598 nő van, így a férfiak alkotják a minta 23%-át, a nők 77%-át.



1. sz. ábra: A minta nemek szerinti eloszlása

Lakóhely szerinti eloszlás

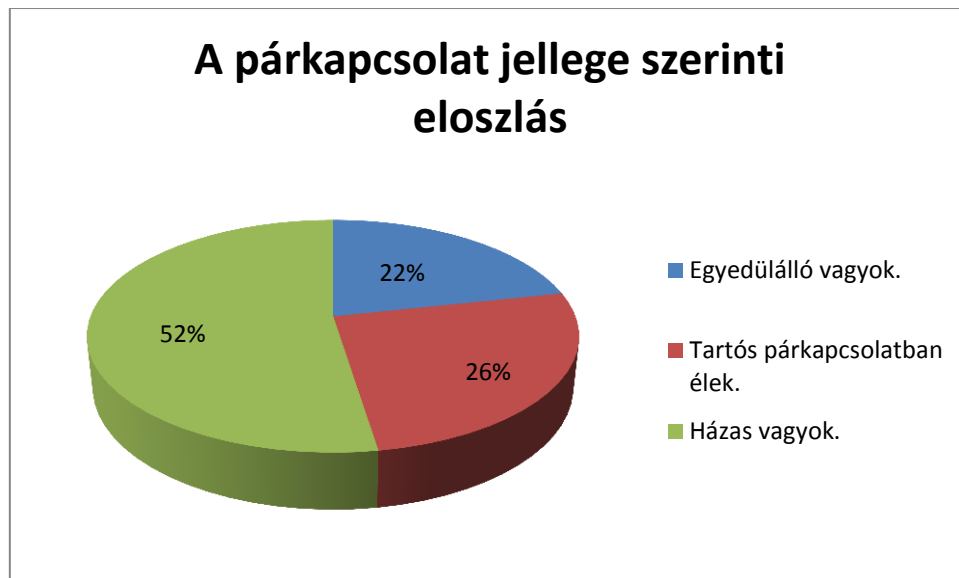
A kérdőívet kitöltők 36%-a él a fővárosban, 19%-a lakik megyeszékhelyen, 8%-a megyei jogú városban él, míg 24%-a városban, 13%-a községben.

Település jellege	Főváros	Megyeszékhely	Megyei jogú város	Város	Község
Létszám	36%	19%	8%	24%	13%

5. sz. táblázat: A minta lakóhely szerinti eloszlása.

A minta eloszlás a párkapcsolat jellege szerint

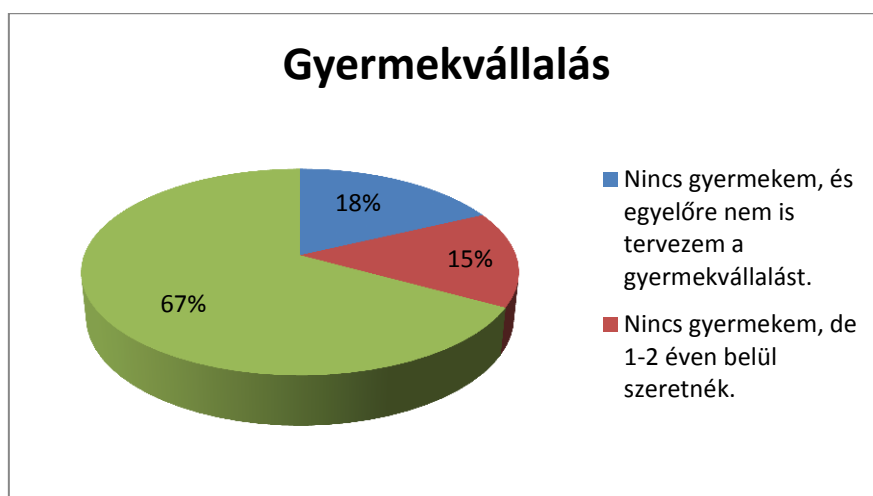
A kérdőívet kitöltőket megkérdeztük arról, van-e párkapcsolatuk, és ha igen, milyen a párkapcsolat jellege. A kitöltők 22%-a egyedülálló, a minta nagyobb része tartós párkapcsolatban, vagy házasságban él. A teljes minta 26%-a nyilatkozott úgy, hogy tartós párkapcsolatban él, 52%-a vallotta magát házasnak.



2. ábra: A minta eloszlása a párkapcsolat jellege alapján

A minta eloszlása a gyermekvállaláshoz való viszonyulás alapján

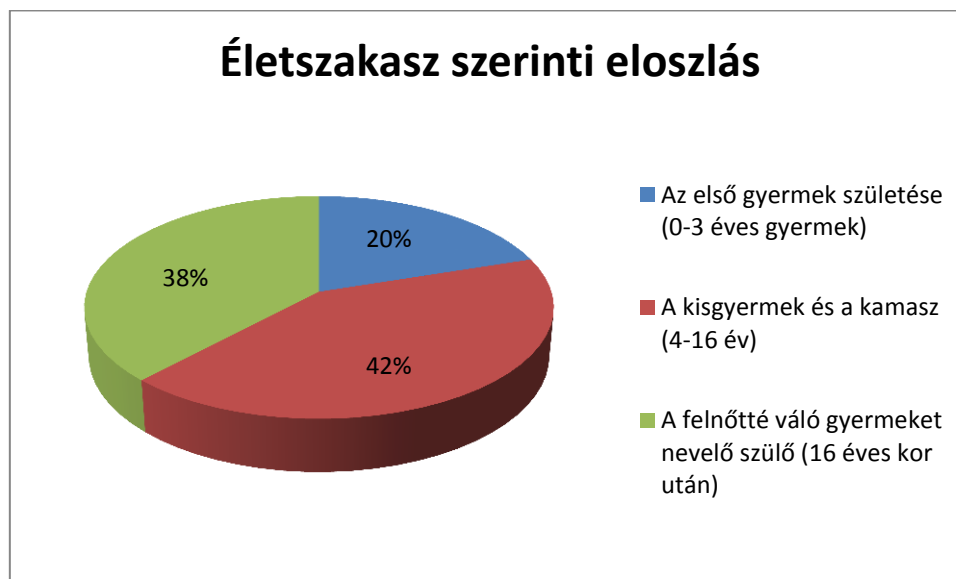
Megkérdeztük a kitöltőket arról is, milyen terveik vannak a gyermekvállalással kapcsolatban. Van-e már gyermekük, ha van hány, ha nincs, tervezik-e a közeli vagy a távoli jövőre a gyermekvállalást. A mintát alkotó személyek 18%-ának nincs gyermeke és egyelőre nem is tervezik a gyermekvállalást. A kitöltők 18%-ának nincs gyermeke, és egyelőre nem is tervezi a gyermekvállalást. A kitöltők 15%-a tartozik abba a csoportba, akiknek szintén nincs gyermeke, de 1-2 éven belül szeretne gyermeket vállalni. A minta nagyobb részét (67%) alkotják azok a személyek, akiknek már van gyermeke, vagy éppen gyermeket várnak. Az átlagos gyermekszám a mintára vonatkozóan 2,27.



3. ábra: A minta eloszlása a gyermekvállaláshoz való viszonyulás alapján

A kitöltők életszakasz szerinti eloszlása

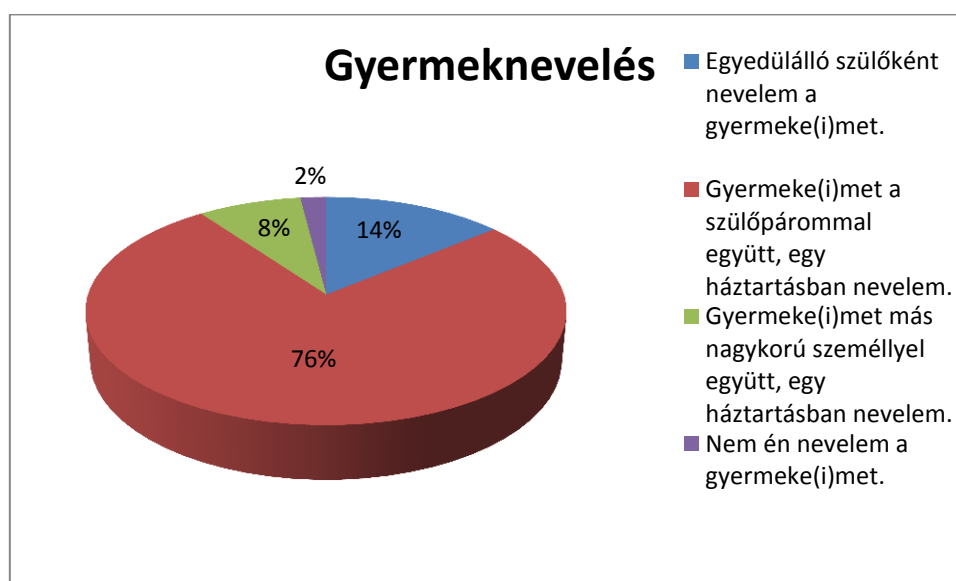
Az, hogy a kitöltő éppen mely életszakaszban van, szintén meghatározó lesz az eredmények alakulása szempontjából. A kérdőívet kitöltő gyermekesek 20%-a az első gyermek születésének életszakaszában van 0-3 év közötti gyermekkel. A gyermekes minta 42%-a kisgyermekkorban vagy a kamaszkorban lévő gyermeket nevel, a gyermekes minta 38%-a pedig felnőtté váló gyermeket nevelő szülő.



4. ábra: A gyermekes minta életszakasz szerinti eloszlása

A gyermeknevelés módja szerinti eloszlás

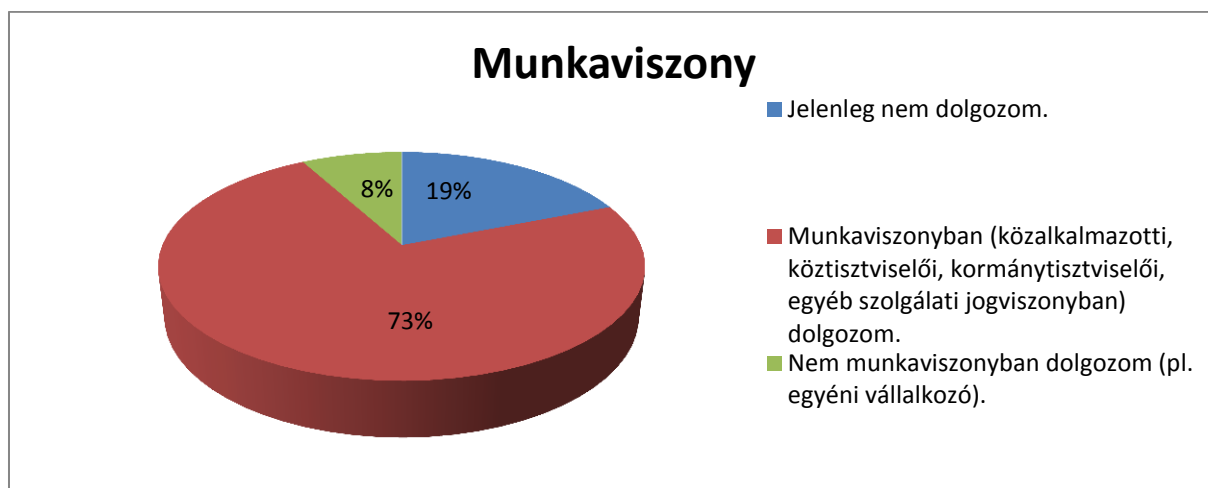
A gyermeket nevelő kitöltőket arról is megkérdeztük, milyen formában nevelik gyermeküket. A kérdésre adott válasz szerint a gyermekes kitöltők 14%-a egyedülálló szülőként neveli gyermeke(i)t, 76%-uk a szülőpárral együtt, egy háztartásban neveli gyermekét. 8%-uk más nagykorú személlyel (nem a szülőpárral) neveli egy háztartásban a gyermeke(i)t, és csupán a gyermekes minta 2%-a válaszolta azt, hogy a gyermeke(i)t nem ő neveli.



5. ábra: A gyermekes minta eloszlása a gyermeknevelés módja alapján

A munkaviszony szerinti eloszlás

A teljes minta 19%-a jelenleg nem dolgozik. A kitöltők 81%-a dolgozik. A dolgozók közül a teljes mintára vonatkoztatva a válaszadók 73%-a munkaviszonyban dolgozik, 8%-a pedig nem munkaviszonyban (hanem pl. egyéni vállalkozóként). A munkaviszonyban állókat megkülönböztettük a szerződés jellege alapján, eszerint 89%-uk határozatlan idejű szerződéssel dolgozik, 4%-uk hat hónapnál rövidebb, 7%-uk hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.



6. ábra: A minta eloszlása a munkaviszony alapján

A munkaidő szerinti eloszlás

A jellemző munkaidő szempontjából a minta 87,91%-a, azaz jelentős többsége dolgozik teljes munkaidőben, napi 8, heti 40 órában. A minta 10,62%-a nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben) dolgozik, legalább heti 20 órában. Mindössze a kitöltők 1,47%-a válaszolta azt, hogy részmunkaidőben, heti 20 óránál kevesebb munkaidőben dolgozik.

Munkaidő	Teljes munkaidő	Legalább heti 20 órás részmunkaidő	Heti 20 óránál kevesebb részmunkaidő
Kitöltők aránya	87,91%	10,62%	1,47%

6. sz. táblázat: A minta munkaidő szerinti eloszlása.

A dolgozó kitöltők 9,37%-ának van arra lehetősége, hogy teljesen kötetlen munkarendben dolgozzon. 29,65%-ra jellemző a részben kötetlen munkarend (törzsidő-peremidő rendszer); a dolgozó kitöltők nagyobb százaléka (60,96%) viszont arról számolt be, hogy a kötetlenség részben sem jellemzi munkaidejüket.

A munka tipikus-atipikus jellege

A kitöltők nagyobb %-a, körülbelül háromnegyede dolgozik tipikus munkaviszony keretei között, volt azonban 119 fő, akik arról számoltak be, hogy atipikus munkaviszonyban dolgoznak. Közülük 14 fő dolgozik távmunkában, 7 fő bedolgozóként, 13 fő munkaerő-kölcsönző cégen keresztül, kölcsönzött munkavállalóként, 85 fő pedig egyéb atipikus munkaviszonyban.

Atipikus munkaviszony	Távmunkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony
Kitöltők száma	14 fő	7 fő	13 fő	85 fő

7. sz. táblázat: A minta atipikus munkaviszony szerinti eloszlása.

Szellemi-fizikai munkakörben dolgozók aránya

Rákérdeztünk arra is, a kitöltők szellemi vagy fizikai munkakörben dolgoznak-e. A válaszok alapján a szellemi munkakörben dolgozók lényegesen nagyobb arányban alkották a mintát (ez az online adatfelvétel alapján várható volt). A szellemi munkakörben dolgozók a minta 86%-át, a fizikai munkakörben dolgozók a minta 14%-át alkották.



7. ábra: A minta eloszlása a munkakör szellemi-fizikai jellege alapján

3. Hipotézisek vizsgálata

3.1. A nők inkább problémának érzik a munka és a magánélet összehangolását, mint a férfiak.

Az interjúk általános tapasztalata volt, hogy mind a munkáltatók, mind a civil szervezetek képviselői, mind maguk a munkavállalók problémásabbnak érezték a munka-magánélet egyensúly megteremtésének lehetőségét a nők esetében. Ezért összegyűjtöttük azokat a szempontokat, amelyek a munka-magánélet összehangolása szempontjából relevánsak lehetnek, és ezek mentén hasonlítottuk össze a női válaszadók mintáját a férfi, valamint a vegyes mintával. A kérdéseket és a rájuk adott válaszokat az alábbi táblázat mutatja.

Kérdés	A teljes minta átlaga	A férfi válaszadók átlaga	A női válaszadók átlaga
A munkaidőre vonatkozó nehézségek			
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,46	2,57	2,42
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,00	2,03	1,99
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,39	2,40	2,38
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,51	2,74	2,44

Kérdés	A teljes minta átlaga	A férfi válaszadók átlaga	A női válaszadók átlaga
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,61	2,27	2,71
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	3,97	3,50	4,12
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,91	3,54	4,02
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,60	4,27	4,70
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,24	3,84	4,36
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,10	2,97	3,13
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,86	2,72	2,90
Az ingázással, bejárással, mobilitással kapcsolatos nehézségek			
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,56	2,35	2,62
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,61	2,51	2,64
Leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos kérdések			
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	3,05	2,78	3,13
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,02	2,70	3,12
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,74	2,64	2,77
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,80	2,70	2,83
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,03	2,72	3,12

8. sz. táblázat: A munka-magánélet egyensúly megteremtésének nehézségei férfiak és nők esetében.

Alapvető kérdésnek gondoltuk a munkaidővel; az ingázással, bejárással, mobilitással; valamint a leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos feltételeket. Az adatok szerint a vizsgálatban résztvevők kevéssé tapasztalnak nehézségeket az ingázás, a bejárás, a mobilitás miatt, valamint a leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatban. Mindazonáltal a női válaszadók átlagosan – az első négy munkaidővel kapcsolatos kérdés kivételével – minden munkafeltétel kapcsán magasabb értékeket jelöltek meg. A legmagasabb különbség a pihenéssel, regenerálódással kapcsolatos kérdéseknél mutatkozott, ami utalhat arra, hogy elsősorban a nők azok, akiket otthon is kötelezettségek várnak.

A munkaidővel kapcsolatos tényezők mind a férfi, mind a női mintában relevánsnak bizonyultak. Leginkább azok a tényezők bírnak jelentőséggel, amelyek a munkaidő megszokott alakulásához képest extrém eltérésekre utalnak, mint például az éjszakai, a szombati a vasárnapi vagy a

munkaszüneti napokon történő munkavégzés. Ez mind a férfi, mind a női válaszadók szerint problémás (lenne), és ezen tényezők mindegyikét problémásabbnak ítélték a női válaszadók. Minden bizonnyal ezek azok a feltételek, amelyek révén a munkavállaló leginkább érzi azt, hogy a munka begyűri a magánélet idejébe. Az, hogy egy-egy munkanap hosszabbra nyúlik, vagy túl korán kezdődik, illetve a hétköznapi munkavégzés kiszámíthatatlan alakulása ma már a dolgozók többsége szerint a mindennapok része. Azonban az éjszaka, a hétvége, vagy a munkaszüneti nap olyan időszakok, amikor a munkavállalónak is igénye van a pihenésre, arra, hogy a családjukkal lehessenek. Ezek azok az idők, amelyek leginkább a magánéletről és a családról szólnak, ha ezt külső tényező megzavarja, azt az érintett problémának érzi.

Annak igénye, hogy ezek az időszakok a magánéletről szóljanak, az általunk kapott eredmények szerint fokozottabban nyilvánulnak meg a női munkavállalók esetében, ami feltételezhetően azzal magyarázható, hogy az otthon, a családi élet alakulásának fő „felelőse” még mindig inkább a nő/az anya. A hétvége, a munkaszüneti nap vagy az éjszaka a válaszadók szerint alapvetően a magánélet ideje, ezeket az időket a magánéletre akarják fenntartani, és kifejezetten problémának érzik, ha ezt egy munkához kapcsolódó kötelezettség miatt meg kell sérteni.

Összességében hipotézisünket megalapozottnak látjuk, a válaszok között több vonatkozásban is fölsejlik a kenyérkereső-férfi és gondozó-nő sztereotípiát.

3.2. Minél fiatalabb a munkavállaló gyermeke, annál inkább problémának érzi a munka és a magánélet összehangolását. A legérzékenyebbek a 3 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók.

Mind a szakirodalmi áttekintés, mind az interjúk tapasztalata azt mutatta, hogy a gyermek születése alapvető fordulatot hoz a családok életébe. Az első években a családi élet menete alapvetően átrendeződik, és megváltozik a munka-magánélet aránya is, főleg a nők életében. Ez az időszak, amikor sok nő életéből a munka teljes mértékben kiszorul, de a férfiak esetében is elkezdődik egy átrendeződés, és ők is megélik a két élettér (a munka és a család) összehangolásában adódó nehézségeket. A következő táblázat adatai alapján megállapítható, hogy leginkább kritikusnak a munkaidővel kapcsolatos tényezőket jelölték meg a válaszadók, és a szélsőséges eseteket minősítették kifejezetten problémásnak.

Kérdés	A teljes mintára vonatkozóan			A női mintára vonatkozóan		
	0-3 éves gyermeket nevelők	4-16 éves gyermeket nevelők	17 évesnél idősebb gyermeket nevelők	0-3 éves gyermeket nevelők	4-16 éves gyermeket nevelők	17 évesnél idősebb gyermeket nevelők
A munkaidőre vonatkozó nehézségek						
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,76	2,47	2,17	2,70	2,50	2,16
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,22	2,06	1,79	2,27	2,12	1,86
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,71	2,37	1,91	2,77	2,44	1,94
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,43	2,47	2,19	2,50	2,51	2,11

Kérdés	A teljes mintára vonatkozóan			A női mintára vonatkozóan		
	0-3 éves gyermeket nevelők	4-16 éves gyermeket nevelők	17 évesnél idősebb gyermeket nevelők	0-3 éves gyermeket nevelők	4-16 éves gyermeket nevelők	17 évesnél idősebb gyermeket nevelők
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,60	2,52	2,41	2,60	2,71	2,50
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	3,70	4,06	3,75	4,12	4,34	3,80
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	4,04	4,05	3,73	4,15	4,24	3,90
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,70	4,60	4,51	4,77	4,71	4,71
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,38	4,28	4,19	4,62	4,45	4,29
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,15	3,14	2,87	3,05	3,34	2,96
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	3,18	2,95	2,72	3,17	3,12	2,76
Az ingázással, bejárással, mobilitással kapcsolatos nehézségek						
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,87	2,66	2,54	2,97	2,72	2,51
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,96	2,59	2,65	3,15	2,63	2,62
Leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos kérdések						
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	3,15	2,95	3,01	3,25	3,08	3,05
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,17	2,99	2,95	3,31	3,15	3,00
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,83	2,69	2,33	2,87	2,83	2,37

Kérdés	A teljes mintára vonatkozóan			A női mintára vonatkozóan		
	0-3 éves gyermeket nevelők	4-16 éves gyermeket nevelők	17 évesnél idősebb gyermeket nevelők	0-3 éves gyermeket nevelők	4-16 éves gyermeket nevelők	17 évesnél idősebb gyermeket nevelők
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,72	2,85	2,63	2,84	2,95	2,69
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,15	3,01	2,86	3,24	3,20	2,94

9. sz. táblázat: A munka-magánélet egyensúly megteremtésének nehézségei a gyermek életkorának függvényében vegyes és női mintára vonatkozóan.

A táblázatból kiolvasható tendencia alátámasztja a hipotézist: a gyermek életkorával a munkavállaló érzékenysége csökken, ez a vegyes és a női minta tekintetében is igaz. Az eredmények alapján elmondható, hogy mind a teljes, mind a speciálisan női mintára vonatkozóan – a gyermek életkorától függetlenül – az éjszakai, a hétfői és a munkaszüneti napokon történő munkavégzést minősítik kritikusnak a válaszadók. Összességében nagyobb értékeket kaptunk a női válaszadók esetében, a nők számára ezek a tényezők tehát inkább problémát jelentenek. Feltételezhetően ez azzal függ össze, hogy a gyermek mindennapi gondozása a legtöbb családban a nőkre hárul, így ők intenzívebben megélik az összehangolás nehézségét.

Figyelmet érdemel, hogy mind a vegyes, mind a női mintában változó, hogy az éjszakai, a hétfői és a munkaszüneti napokon történő munkavégzés inkább a gyermek 0-3, vagy 4-16 éves korában okoz-e inkább problémát. Ez összefügghet azzal, hogy sok családban jellemző még ma is, hogy az anya az első években otthon van a gyermekkel, ilyen esetekben a gyermek 0-3 éves kora között a munka és a magánélet összehangolása kevésbé problémás. A nehézségek az ilyen családokban akkor kezdődnek, amikor a gyermek óvodás lesz, és az anya visszatér a munka világába. Ekkor tapasztalják ugyanis azt, hogy a munka és a magánélet világa között egyensúlyozni kell, és ez napi szinten feladatokat ad a családnak.

3.3. Minél több gyermeke van a munkavállalónak, annál inkább problémának érzi a munka és a magánélet összehangolását.

A gyermekek számának függvényében is a munkaidő extrém esetei voltak azok, amelyeket a válaszadók kifejezetten problémának minősítettek, mind a vegyes, mind a külön mért női mintára vonatkozóan. Általánosan megfigyelhető az alábbi táblázatban az is, hogy ugyanaz a tényező (pl. éjszaka, hétfőn vagy munkaszüneti napon történő munkavégzés) inkább a női válaszadóknak okoz problémát.

Az általunk megfogalmazott hipotézisnek ellentmondó érdekes eredmény továbbá, hogy minél több gyermeke van a kitöltőnek, az eredmények szerint annál inkább kevésbé minősíti problémának az adott tényezőt a munkaidő extrém eseteire vonatkozóan. Ez az eredmény alátámasztja azt a korábban kifejtésre került gondolatmenetet, hogy igazán nagy fordulatot a család életében az első gyermek születése hozza, a későbbieknek azonban a család „rátanul” arra, miként tudja életét hatékonyan vezetni az új feltételeknek megfelelően, így a többi gyermek érkezése már nem hoz akkora fordulatot, és nem teszi még nehezebbé a munka és a magánélet összehangolását sem. Ez a hipotézisünk tehát megdőlt.

Kérdés	Teljes minta			Női minta		
	1 gyermeket nevel	2-3 gyermeket nevel	4 vagy annál több gyermeket nevel	1 gyermeket nevel	2-3 gyermeket nevel	4 vagy annál több gyermeket nevel
A munkaidőre vonatkozó nehézségek						
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,47	2,28	2,67	2,49	2,20	2,81
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,19	1,82	2,03	2,20	1,83	2,30
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,67	2,04	2,13	2,65	2,04	2,16
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,72	2,24	1,81	2,65	2,12	1,84
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,82	2,36	2,23	2,88	2,40	2,42
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	4,15	3,89	3,32	4,12	4,05	3,79
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,94	3,85	3,61	3,94	4,02	3,95
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,66	4,55	4,19	4,67	4,73	4,37
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,24	4,27	3,94	4,30	4,46	3,89
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,22	2,89	2,97	3,18	3,00	3,11
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,95	2,86	2,65	2,92	2,96	2,63
Az ingázással, bejárással, mobilitással kapcsolatos nehézségek						
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,79	2,58	2,32	2,88	2,55	2,32

Kérdés	Teljes minta			Női minta		
	1 gyermeket nevel	2-3 gyermeket nevel	4 vagy annál több gyermeket nevel	1 gyermeket nevel	2-3 gyermeket nevel	4 vagy annál több gyermeket nevel
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,75	1,83	1,97	2,77	2,58	2,37
Leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos kérdések						
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	3,06	2,82	2,63	3,13	3,00	3,16
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,30	2,88	2,74	3,33	2,89	3,21
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,89	2,34	2,39	2,88	2,29	2,95
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,99	2,58	2,65	3,01	2,55	3,11
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,15	2,88	2,52	3,21	2,96	2,79

10. sz. táblázat: A munka-magánélet egyensúly megteremtésének nehézségei a gyermek(ek) számának függvényében vegyes és női mintára vonatkozóan.

3.4. A gyermekvállalás előtt állók kevésbé érzékenyek a munka és a magánélet összehangolásának problémáira.

A hipotézis vizsgálata érdekében azon válaszadók között végeztünk összehasonlítást, akiknek nincs még gyermeke, de szeretnének, illetve akiknek már van legalább egy gyermeke. Az eredményeket áttekintve látható, hogy legyen szó akár munkaidővel, akár ingázással, akár a pihenés, rekreáció lehetőségével kapcsolatos tényezőkről, az eredmények tendenciaszerűen azt mutatják, hogy a munka-magánélet összehangolása néhány tényezőtől eltekintve inkább a gyermekvállalás előtt állók számára probléma. Igazán problémásnak e szempont tekintetében is a munkaidő extrém eseteire vonatkozó tényezők minősülnek.

Kérdés	Még nincs gyermeke, de szeretne	Gyermeke van
A munkaidőre vonatkozó nehézségek		
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,37	2,47
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,01	2,02
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,36	2,28
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,48	2,26
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,59	2,47

Kérdés	Még nincs gyermeke, de szeretne	Gyermeke van
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	4,02	3,79
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,89	3,80
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,60	4,47
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,25	4,15
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,05	3,02
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,90	2,82
Az ingázással, bejárással, mobilitással kapcsolatos nehézségek		
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,68	2,56
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,29	2,18
Leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos kérdések		
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	2,94	2,84
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,09	2,97
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,61	2,54
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,78	2,74
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,01	2,85

11. sz. táblázat: A munka-magánélet egyensúly megteremtésének nehézségei a gyermeket tervezők és a gyermekesek válaszai alapján.

Hipotézisünk az eredmények függvényében elvetésre került, mert nagyon hasonló eredményeket kaptunk a gyermekvállalás előtt állók és a gyermekes válaszadók összehasonlításával, és ahol különbségeket tapasztaltunk, ott az volt jellemző, hogy inkább a gyermekvállalás előtt állók mutatkoznak érzékenyebbek a munka-magánélet összehangolását befolyásoló tényezőkre vonatkozóan. Magyarazatként a gyermekneveléshez biztosított, hosszú távú távollétekre gondolhatunk, amelyek mellett a már gyermeket nevelők számára a munka és magánélet egyensúly automatikusan „elbillen” a magánélet felé, csökkentve a probléma élet. E vonatkozásban arra is figyelemmel kell lennünk, hogy válaszadóink többsége nő, és elsősorban a nők élnek ezekkel a távollétekkel.

3.5. Az egyedülálló szülők inkább érzik problémának a munka és a gyermeknevelés összehangolását, mint akik más nagykorú személlyel együtt nevelik a gyermeket.

A következő táblázat alapján a női minta esetében megtartható hipotézisünk, ugyanis ott néhány tényezőtől eltekintve valóban jellemző, hogy az egyedülálló válaszadók érzik inkább problémásnak a munka és a magánélet összehangolását befolyásoló tényezőket. A férfi mintát tekintve érdekes eredményeket hozott a gyermeket egyedülállóként és párban nevelő válaszadók aránya a munka-magánélet szubjektív érzetére vonatkozóan. A gyermeket

egyedülálló férfiként nevelő kitöltők esetében a problémák szubjektív megélése minimális, ami alapján azt feltételezhetjük, hogy számukra nem probléma a munka és a magánéleti idő összehangolása.

Kérdés	Gyermeket egyedül nevelő nő	Gyermeket egyedül nevelő férfi	Gyermeket szülőpárral vagy más nagykorúval együtt nevelő nő	Gyermeket szülőpárral vagy más nagykorúval együtt nevelő férfi
A munkaidőre vonatkozó nehézségek				
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,45	2,00	2,34	2,50
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,02	1,00	2,00	1,92
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,19	1,00	2,29	2,34
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,29	3,00	2,30	2,56
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	3,05	1,75	2,48	2,26
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	4,24	3,00	4,06	3,36
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	4,02	2,25	4,02	3,43
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,50	2,25	4,72	4,18
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	3,88	3,50	4,47	3,69
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,38	1,50	3,00	2,81
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	3,12	2,00	2,89	2,64
Az ingázással, bejárással, mobilitással kapcsolatos nehézségek				
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,31	2,00	2,72	2,57
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,43	2,75	2,68	2,57
Leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos kérdések				
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	3,12	2,50	3,05	2,74
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,05	2,50	3,07	2,67
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,49	2,25	2,55	2,40

Kérdés	Gyermeket egyedül nevelő nő	Gyermeket egyedül nevelő férfi	Gyermeket szülőpárral vagy más nagykorúval együtt nevelő nő	Gyermeket szülőpárral vagy más nagykorúval együtt nevelő férfi
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	3,20	1,50	2,66	2,57
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,05	3,00	3,03	2,45

12. sz. táblázat: A munka-magánélet egyensúly megteremtésének nehézségei egyedülálló és a gyermeket más felnőttenel együtt nevelő válaszadók szerint.

A tényezők nagy részét tekintve inkább a párral együtt élő férfiak minősítik nehézkesnek a munka és a magánélet összehangolását, de az ő esetükben is csak a munkaidő szélsőséges eseteire (éjszakai, hétvégi, munkaszüneti napon történő munkavégzés) vonatkozó tételek bírnak igazán jelentőséggel.

A teljes mintát tekintve megállapítható, hogy legkevésbé az egyedülálló férfiak érzik problémásnak a munka és a magánélet összehangolását annak ellenére is, hogy gyermekük van. Ez egyrészt arra enged következtetni, hogy az egyedülálló férfinak van segítsége a gyermeknevelésben, így a bizonytalanság, vagy a magánéletre fordítható túl kevés idő nem problémaként képeződik le. Másrészt érdekes az is, hogy a női vagy a vegyes minta számára inkább érződik problémásnak a munka és a magánélet összehangolása, ami alapján ismét az feltételezhető, hogy ez a kérdés inkább a nők számára problémás, felelősnek inkább ők érzik magukat a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében.

3.6. A szellemi munkakörben dolgozóknak kevésbé probléma a munka és a gyermeknevelés (-vállalás) összehangolása.

A hipotézis megfogalmazásához az adta a koncepcionális alapot, hogy a szellemi munkakörök jellemzően rugalmasabban alakíthatók, és nagyobb autonómiára adnak lehetőséget a munkavállaló szempontjából, mint a fizikai munkakörök. Egy fizikai munkakör általában kötöttebb, jellemzően műszakozással jár, így a munkavállaló szempontjából sokkal kisebb a befolyásolhatóság, a szabad alakítás lehetősége. A táblázat eredményei alapján látható, hogy az egyes csoportokat (szellemi és fizikai munkakörben dolgozók) összehasonlítva az eredmények tendenciaszerűen valóban azt jelzik, hogy a fizikai munkakörben dolgozók számára inkább problémásak a munka és a magánélet összehangolását befolyásoló tényezők, legyen szó akár a munkaidőre, akár az ingázásra, bejárásra, akár a pihenésre, szabadságra, rekreációra vonatkozó tételekről.

Kérdés	Szellemi munkakörben dolgozók (teljes minta)	Szellemi munkakörben dolgozók (női minta)	Fizikai munkakörben dolgozók (teljes minta)	Fizikai munkakörben dolgozók (női minta)
A munkaidőre vonatkozó nehézségek				
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,44	2,37	2,59	2,87
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	1,97	1,92	2,17	2,51
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,40	2,35	2,31	2,64

Kérdés	Szellemi munkakörben dolgozók (teljes minta)	Szellemi munkakörben dolgozók (női minta)	Fizikai munkakörben dolgozók (teljes minta)	Fizikai munkakörben dolgozók (női minta)
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,51	2,43	2,49	2,50
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,69	2,76	2,09	2,34
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	4,06	4,12	3,43	4,14
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	4,00	4,04	3,38	3,91
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,65	4,72	4,24	4,53
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,26	4,35	4,09	4,40
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,12	3,09	2,97	3,44
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,87	2,84	2,82	3,33
Az ingázással, bejárással, mobilitással kapcsolatos nehézségek				
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,58	2,65	2,40	2,40
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,62	2,63	2,57	2,69
Leterheltséggel, a szabadsággal, a regenerálódás lehetőségével kapcsolatos kérdések				
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	3,02	3,08	3,23	3,51
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,01	3,06	3,06	3,58
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,70	2,74	3,03	3,05
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,69	2,73	3,46	3,58
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,03	3,09	3,02	3,36

13. sz. táblázat: A munka-magánélet egyensúly megteremtésének nehézségei szellemi és fizikai munkakörökben.

Magasabb eredményeket e szempont tekintetében is a munkaidő extrém eseteire vonatkozóan kaptuk, azaz leginkább problémának az minősül a válaszadók számára, ha éjszaka, hétvégén vagy munkaszüneti napon kell dolgozniuk. Érdekes, hogy míg a többi tétel függvényében a fizikai munkakörben dolgozók számára volt problémásabb a munka és a magánélet összehangolásának lehetősége, addig a munkaidő extrém eseteit inkább a szellemi munkakörben dolgozók minősítették problémásnak. Ez feltételezhetően azzal függ össze, hogy a fizikai munkakörökben dolgozók más rendben töltik le munkaidejüket, mint a szellemi munkakörben dolgozók, és a fizikai munkakörben dolgozók hozzá vannak szokva ahhoz, hogy akár hétvégén, vagy munkaszüneti napon is dolgozniuk kell. Számukra ez egy kevésbé extrém tényező, hiszen része a mindennapoknak, míg a szellemi munkakörben dolgozók számára ez kivételes eset, és problémának minősítik, ha mégis előáll.

3.7. Munkajog által közvetlenül érintett területek mellett az állásbiztonság és a bérszint is problémát okoz a munka és a gyermeknevelés (-vállalás) összehangolása tekintetében.

Miközben kutatásunk célja elsősorban annak feltérképezése, hogyan segíthet a munkajogi szabályozás a gyermeknevelés és gyermekvállalás, valamint a munka összeegyeztetésében, nem tagadható, hogy ebben az érdek-összeütközésben számos nem munkajogi jellegű kérdés is szerepet játszik. Kérdőívünkben két olyan problémára kérdeztünk rá, amelyek bár a munkaviszonnyal szorosan összefüggnek, a munkajogi szabályozás befolyása rájuk mégis csak közvetett lehet. Ilyen elsősorban a munkabér mértéke, amelyet a kötelező legkisebb munkabér vagy a törvényi bérpótlékok előírásával a munkajog is befolyásol, ám döntően a gazdasági – és munkaerő-piaci – viszonyok határozzák meg. Hasonlóan, az állásbiztonságot a munkajog számos intézménye erősítheti – különösen a munkaerő-piaci szempontból érzékeny csoportok, így a kisgyermekeseken esetén –, ám a munkaviszony tartósságát döntően nem a jogi keretek, hanem a gazdasági helyzet teremti meg. Éppen ezért feltételeztük, hogy az állásbiztonság és a bérszint is fontos összetevője a munka és a gyermeknevelés közötti összhang kérdésének.

Ezt a feltevést eredményeink mindenképpen igazolják. Az összes válaszadó által leginkább problémának érzett éjszakai, hétfégi és munkaszüneti napi munkavégzés után a munkabér mértéke majd az állásbiztonság következik a leginkább problémát okozó munkafeltételek listáján. Nemek szerint vizsgálva nem találunk jelentős eltérést az átlagos értékek között, a gyermekek életkora alapján vizsgálva azonban érdekes megállapításokat tehetünk.

	Összes válaszadó	Férfiak	Nők	Összes válaszadó, a gyermek életkora szerint			Női válaszadók a gyermek életkora szerint		
				0-3	4-16	17-	0-3	4-16	17-
Problémának érzem a munkabérem mértékét.	3,91	3,71	3,97	3,77	4,18	4,27	3,84	4,32	4,41
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.	3,42	3,54	3,39	3,46	3,52	3,79	3,65	3,48	3,74

14. sz. táblázat: A munkabér mértékével és az állásbiztonsággal kapcsolatos válaszok átlaga.

Látható, hogy a 0-3 éves kisgyermeket nevelők körében kaptuk a legalacsonyabb értékeket mindkét szempontnál. Ezt azzal magyarázhatjuk, hogy ebben az időszakban sok szülő fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, amely alatt nem munkabért, hanem társadalombiztosítási ellátást kap, illetve ez alatt az idő alatt felmondási tilalom alatt áll. A „biztonságérzet” tehát ekkor lehet a legmagasabb. Ellentmond ennek ugyanakkor, hogy a nők körében éppen a tipikusan dolgozó, de a gyermekek miatt is számos kööttséggel terhelt 4-16 éves korú gyermeket nevelő válaszadónál tapasztaltuk a legkisebb értéket (noha az eltérés nem igazán jelentős).

Összességében mégis szembeötlő tendencia, hogy minél idősebb a gyermek, a válaszadók annál inkább érezték problémának a bér mértékét és az állásbiztonságot. Az érzékenység e két tényező iránt tehát nem csökken a gyermek életkorának növekedésével, hanem – feltételezhetően – ahogy a szülő életkora is nő, úgy fokozódik.

A munkabér mértéke és az állásbiztonság kérdését az egyes atipikus munkaviszonyokban dolgozók kapcsán is vizsgáltuk, az alábbi táblázat ezeket az eredményeket összegzi.

	Teljes munkaidő	Legalább heti 20 óras részmunkaidő	Heti 20 óra alatti részmunkaidő	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend	Távmunka	Bedolgozás	Munkaerő-kölcsönzés	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus munkaviszonyban
Problémának érzem a munkabérem mértékét.	3,89	4,02	4,33	2,98	3,61	3,00	3,50	4,27	4,06	3,91
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.	3,44	3,38	2,67	2,86	3,25	2,73	3,50	3,45	3,37	3,44

15. sz. táblázat: A munkabér mértékével és az állásbiztonsággal kapcsolatos válaszok átlaga, a munkaviszony típusa szerinti bontásban.

Míg az állásbiztonságnál nem kaptunk az átlaghoz képest kiugróan eltérő értékeket, a munkabér mértéke – az általános tapasztalatnak megfelelően – a részmunkaidő és a munkaerő-kölcsönzés esetén okoz jelentősebb problémát. Mindkét szempontból kedvező képet mutat a teljesen kötetlen munkarend és a távmunka, noha ezek nem kézenfekvő előnyei e két, egyébként vitán felül a munkavállalóknak kedvező foglalkoztatási formának.

3.8. Aki atipikus munkaviszonyban áll, kisebb a gyermekvállalási kedve (kevesebb gyermeke van, illetve kisebb arányban tervez gyermeket).

A válaszadók közül külön vizsgálat alá kerültek azok, akik munkaviszonyban állnak, és választ adtak arra, hogy miként viszonyulnak a gyermekvállaláshoz (nem tervezik, hamarosan szeretnének, illetve már gyermeket várnak, vagy van is gyermekük). Válaszaik bontásra kerültek a szerint, hogy munkaviszonyuk besorolható-e, és milyen atipikus munkaviszonyok alá, annak érdekében, hogy meghatározható legyen, hogy az egyes atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatott munkavállalók miként viszonyulnak a gyermekvállaláshoz, illetve, hogy a gyermekvállalás, a meglévő gyermekek száma mutat-e kapcsolatot azzal, hogy az adott munkavállaló atipikus munkaviszonyban dolgozik-e.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Táv munkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	100,00%	3,81%	3,81%	3,81%	14,29%	73,33%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	0,00%	1,06%	2,13%	14,89%	79,79%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	2,87%	0,57%	2,01%	16,05%	76,79%

16. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül az egyes atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak aránya.

A gyermeket nevelő munkavállalók döntő többsége nem atipikus munkaviszonyban dolgozik (76,79%), de a másik két csoporthoz képest nagy arányt képviselnek az egyéb atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók is (16,05%). A külön vizsgált atipikus munkaviszonyokban leginkább azok dolgoznak, akik nem is tervezik a közeljövőben a gyermeknevelést – ebben a csoportban a legalacsonyabb a nem atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya (73,33%).

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Táv munkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	19,16%	28,57%	57,14%	30,77%	17,65%	18,33%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	17,15%	0,00%	14,29%	15,38%	16,47%	17,86%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	63,69%	71,43%	28,57%	53,85%	65,88%	63,81%

17. sz. táblázat: Egyes atipikus munkaviszonyok szerinti csoportokon belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

A vizsgált munkavállalók jellemzően nevelnek gyermeket. Az atipikus munkaviszonyok közül a távmunkában dolgozók között a legnagyobb a gyermeket nevelők aránya (71,43%), míg a gyermeknevelés arányaiban, a legalacsonyabb a bedolgozóként foglalkoztatottak között (28,57%). Az ebben az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jellemzően nem tervezik a gyermekvállalást (57,14%), ennek feltehető indoka a foglalkoztatás inkább polgári jogi, mint munkajogi jellemzőiben, az alacsonyabb védettségi és díjazási szintben keresendő. Ugyancsak alacsony a gyermeket nevelők aránya a munkaerő-kölcsönzés keretében

foglalkoztatott munkavállalók között (53,85%), ahol a foglalkoztatás kevésbé kiszámítható volta jelentheti erre a választ.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Táv munkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	100,00%	1,64%	0,00%	0,00%	1,64%	96,72%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	3,27%	0,73%	1,82%	15,64%	76,73%

18. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül az egyes atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak aránya.

A gyermeket nevelő női munkavállalók döntő többsége nem atipikus munkaviszonyban dolgozik (76,73%), ami lényegében az átlagos szintnek felel meg. A másik két csoporthoz képest esetükben is nagy arányt képviselnek az egyéb atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók is (15,64%). A nők esetében viszont az általános tendencia megfordul, és a külön vizsgált atipikus munkaviszonyokban leginkább azok dolgoznak, akik gyermeket nevelnek.

	Gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya az összes válaszon belül	Táv munkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	15,64%	10,00%	0,00%	0,00%	2,27%	18,21%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	13,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	70,51%	90,00%	100,00%	100,00%	97,73%	65,12%

19. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók egyes atipikus munkaviszonyok szerinti csoportjain belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

A vizsgált női munkavállalók is jellemzően gyermeket nevelnek. Az atipikus munkaviszonyok közül a távmunkában dolgozók között van számottevő aránya azoknak, akik nem terveznek gyermeket a közeljövőben (10%); egyébként inkább a gyermeket nevelő munkavállalókra jellemző, hogy valamely atipikus munkaviszonyban végeznek munkát. Az atipikus munkaviszonyokban történő foglalkoztatás ugyanakkor egyáltalán nem jellemzi a gyermeket tervező munkavállalókat, a felvett adatok alapján az a nő, aki tervezi a gyermekvállalást, nem atipikus munkaviszonyban dolgozik. Az atipikus munkaviszonyokban történő munkavégzés

tehát jellemzően nem előzi meg a gyermekvállalást, hanem a gyermek megszületése után válik foglalkoztatási formává – ilyen módon a munkába visszatérés során kapnak szerepet.

	Összes válaszadó	Távmunkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Gyermekek száma	2,15	2,2	2,5	2,86	2,32	2,08

20. sz. táblázat: Az átlagos gyermekszám az egyes munkaviszonyokban.

A gyermekek száma és az atipikus munkaviszonyokban történő foglalkoztatás összevetése a hipotézissel ellentétes adatokat ad. Átlagosan a legtöbb gyermeket azok nevelik, akik munkaerő-kölcsönzés keretében dolgoznak (2,86); míg átlagosan a legkevesebbet azok, akik nem atipikus munkaviszonyban (2,08).

	Átlagos érték	Távmunkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,46	2,31	2,50	2,67	2,56	2,45
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,00	1,75	1,50	1,50	1,89	2,05
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,39	1,75	1,33	2,00	1,95	2,51
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,51	1,91	2,33	1,83	2,25	2,60
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,61	1,64	2,17	1,75	2,20	2,74
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	3,97	3,45	2,83	2,83	3,29	4,16
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,91	3,09	2,67	2,58	3,41	4,08

	Átlagos érték	Távmunkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,60	4,73	3,33	3,83	3,81	4,76
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,24	4,45	3,83	3,33	3,59	4,37
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,10	2,09	2,83	2,58	2,94	3,18
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,86	3,00	3,00	2,08	2,63	2,92
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,56	2,36	1,33	1,42	2,52	2,63
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,61	2,09	1,83	2,58	2,47	2,66
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	3,05	2,45	1,83	2,25	2,73	3,17
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,02	2,27	2,00	2,36	2,73	3,13
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,74	2,00	2,17	2,73	2,68	2,79

	Átlagos érték	Távmunkás	Bedolgozó	Kölcsönzött munkavállaló	Egyéb atipikus munkaviszony	Nem atipikus formában dolgozók
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,80	1,82	2,17	2,82	2,79	2,84
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,03	2,36	2,83	3,00	2,48	3,15
Problémának érzem a munkabérem mértékét.	3,91	3,00	3,50	4,27	4,06	3,91
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.	3,42	2,73	3,50	3,45	3,37	3,44
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.	2,09	1,73	3,17	2,82	2,31	2,03
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas/atipikus munkavégzési lehetőségekről.	2,26	1,27	3,33	2,27	2,64	2,20

21. sz. táblázat: A munka-magánélet összeegyeztetésének nehézségei az egyes atipikus munkaviszonyokban.

Az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat nagyobb fokú rugalmasság jellemzi; jellemzően kevésbé érzik problémának a munkaszervezéssel kapcsolatos egyes kérdéseket a nem atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott személyekhez képest. Ez különösen a bedolgozóként, illetve kölcsönzött munkavállalóként foglalkoztatottakra igaz, akik viszont jellemzően jobban aggódnak állásuk biztonsága, jogaik ismerete, illetve – kölcsönzött munkavállalók esetében – munkabéruk mértéke miatt.

A válaszokban ugyanakkor sajátos ellentmondások rejlenek. Az atipikus munkaviszonyban dolgozók – a távmunkások kivételével – az átlagnál nagyobb problémának érzik, hogy az atipikus munkavégzési lehetőségekről nem kapnak tájékoztatást. A távmunkavégzés keretében foglalkoztatottak az átlagnál nagyobb problémának érzik a munkaszüneti napi, vasárnapi munkavégzést, holott főszabály szerint kötetlen munkarendben végeznek munkát, aminek a lényege épp az lenne, hogy a heti öt munkanap helyett a hét bármely napját kihasználhassa munkavégzésre. Feltűnő különbségek mutatkoznak a munkaerő-kölcsönzés és a nem atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott válaszadók között, mivel utóbbiak a munkaidő-beosztással, munkaszervezéssel kapcsolatos legtöbb területet jóval problémásabbnak érzik, bár elvileg a két

foglalkoztatási formában a munkaidő-beosztásra vonatkozóan nincsenek eltérő tételes jogi szabályok.

Összegezve, negatív hipotézisünket általánosságban nem láttuk igazolva az válaszok alapján. A legfontosabb atipikus munkaviszonyok kapcsán az eredményeket alább részletesen is elemezzük.

3.9. A határozott idejű munkaviszony alacsonyabb állásbiztonsággal és gyermekvállalási kedvvel jár.

Hipotézisünk, hogy aki határozott idejű munkaszerződés alapján kerül foglalkoztatásra, bizonytalanabbnak érzi munkáját és ebből kifolyólag jövőjét is. Ez a bizonytalanság kihat a gyermekvállalási tervekre, és az ilyen munkavállaló vagy nem is vállal gyermeket, vagy az átlagos munkavállalónál kevesebb gyermeke van.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Határozatlan idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	100,00%	89,52%	2,86%	7,62%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	90,43%	4,26%	4,26%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	87,97%	4,01%	7,74%

22. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül a határozott-határozatlan idejű jogviszonyban állók aránya.

A vizsgált munkavállalók túlnyomó többsége határozatlan idejű munkaviszonyban áll; ez a gyermekvállalási tervektől függetlenül igaz, bár az megállapítható, hogy a gyermeket váró vagy már gyermeket nevelő munkavállalók közül dolgoznak a legkevesebben (87,97%) határozatlan idejű munkaviszonyban.

	Gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya az összes válaszon belül	Határozatlan idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	19,16%	19,34%	14,29%	20,51%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	17,15%	17,49%	19,05%	10,26%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	63,69%	63,17%	66,67%	69,23%

23. sz. táblázat A határozott-határozatlan munkaviszonyok szerinti csoportokon belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

Az átlagos munkavállalók közül 63,69% adott olyan választ, hogy épp gyermeket vár, vagy gyermeke van. A hipotézissel ellentétben a 6 hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetében is az átlagosnál nagyobb a

gyermekvállalás (66,67%). Ugyancsak sajátos, hogy a 6 hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők között a legnagyobb az aránya annak, hogy gyermeket a közeljövőben nem is tervez (20,51%). A felvett adatok alapján tehát nem támasztható alá a hipotézis, illetve nincs egyértelmű tendencia arra nézve, hogy a határozott idejű munkaviszony visszavetné a gyermekvállalási kedvet, a gyermekek tervezését.

	Összes válaszadó	Határozatlan idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.
Gyermekek száma	2,15	2,17	2,14	1,96

24. sz. táblázat: Az átlagos gyermekszám az egyes munkaviszonyokban.

A gyermekek számával kapcsolatban viszont eltérő a helyzet. A válaszadók átlagosan 2,15 gyermeket nevelnek; ez a határozatlan idejű munkaviszonyban állók esetén 2,17, míg a határozott idejű munkaviszonyban állók esetében ez 2,14, illetve 1,96. Az tehát megállapítható, hogy a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók átlagosan kevesebb gyermeket vállalnak, de a határozott idejű munkaviszony hossza és a gyermekek száma között egyértelmű kapcsolat nincs, eredményeink alapján az nem mondható ki, hogy a rövidebb határozott idejű munkaviszony átlagosan kevesebb gyermek vállalását jelenti.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Határozatlan idejű munkaszerződéssel	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást	100,00%	91,80%	1,64%	6,56%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	92,59%	1,85%	5,56%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	88,00%	4,36%	7,27%

25. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül a határozott és határozatlan idejű munkaviszonyokban foglalkoztatottak aránya.

A női válaszadók esetében az arányok némileg eltérően alakulnak, de a tendencia azonos. A válaszadó nők közül a legtöbben határozatlan idejű munkaszerződés alapján dolgoznak; esetükben is igaz, hogy a gyermeket váró, illetve nevelő munkavállalók közül dolgoznak a legkevesebben határozatlan idejű munkaviszonyban (88%).

	Gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya az összes válaszon belül	Határozatlan idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	15,64%	16,09%	7,14%	14,81%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	13,85%	14,37%	7,14%	11,11%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	70,51%	69,54%	85,71%	74,07%

26. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók határozott és határozatlan idejű munkaviszonyok szerinti csoportjain belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

Az átlagos női munkavállalók közül 70,51% adott olyan választ, hogy épp gyermeket vár, vagy gyermeke van. A hipotézissel ellentétben a 6 hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetében a legnagyobb a gyermekvállalás (85,71%), míg épp a határozatlan idejű munkaviszonyban állók esetében a legalacsonyabb a gyermekvállalás (69,54%), bár ez csak kicsivel marad el az átlagostól. Ugyancsak sajátos, hogy a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezők között a legnagyobb az aránya annak, hogy gyermeket a közeljövőben nem is tervez (16,09%). A felvett adatok alapján tehát a nők esetében inkább a felvetett hipotézis ellenkezője tűnik igaznak.

	Átlagos érték	Határozatlan idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,46	2,47	2,57	2,23
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,00	1,98	2,10	2,11
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,39	2,38	2,33	2,51
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,51	2,56	2,10	2,17
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,61	2,68	1,62	2,34
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	3,97	4,01	3,24	3,97

	Átlagos érték	Határozatlan idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,91	3,96	3,00	3,80
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,60	4,67	3,81	4,17
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,24	4,28	3,71	4,03
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,10	3,12	2,33	3,21
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,86	2,89	2,38	2,76
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,56	2,60	1,81	2,45
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,61	2,66	2,00	2,42
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihegni magam.	3,05	3,11	2,15	2,76
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihegni magam.	3,02	3,08	2,25	2,72
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,74	2,78	1,95	2,81
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,80	2,84	2,25	2,56
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,03	3,09	2,50	2,56
Problémának érzem a munkabérem mértékét.	3,91	3,85	4,70	4,19
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.	3,42	3,34	4,05	4,06
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.	2,09	2,11	2,45	1,66

	Átlagos érték	Határozatlan idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.	Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas/atipikus munkavégzési lehetőségekről.	2,26	2,25	2,50	2,17

27. sz. táblázat: A munka-magánélet összeegyeztetésének nehézségei a határozott és határozatlan idejű munkaviszonyokban.

A hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat a munkaszervezéssel kapcsolatos kérdések tekintetében jóval nagyobb fokú rugalmasság jellemzi a másik két csoportnál, míg a hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott személyek válaszai sokkal közelebb állnak a határozatlan idejű munkaviszonyban dolgozók által adott válaszokhoz. Ez azért kiemelendő, mivel a három foglalkoztatási formában a munkaidő-beosztásra vonatkozóan nincsenek eltérő tételes jogi szabályok. A hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók ugyanakkor jóval nagyobb problémának érzik állásuk biztonságát, jogaik ismeretét, munkabérük mértékét és az atipikus munkaviszonyokról kapott tájékoztatás hiányát.

Az állásbiztonsággal kapcsolatos válaszok esetében ad igazán határozott képet a felmérés. A legkevésbé a határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatott válaszadók aggódnak munkahelyük miatt (3,34), míg a leginkább a 6 hónapnál hosszabb határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak esetében jelenik meg ez problémaként (4,06); az eltérés ugyanakkor a 6 hónapnál rövidebb határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak válaszaihoz képest minimális.

3.10. A munkaerő-kölcsönzés nem kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.

A munkaerő-kölcsönzést a hagyományos munkaviszonyhoz képest összességében bizonytalanabb foglalkoztatási formaként mutattuk be, amelyet nem tekintünk a szülői feladatok és a munka összeegyeztetése körében kedvező megoldásnak. Összesen 13 válaszadónk dolgozik munkaerő-kölcsönzésen keresztül, többségük pedig már felnőtt korú gyermeket nevel, az értékelésnél e körülményekre tekintettel kell lennünk.

	Férfi	Nő	Gyermekek száma, életkor szerint (zárójelben a nő válaszadók száma)		
			0-3	4-16	17-
Kölcsönzött munkavállalók száma	6	7	1 (0)	2 (1)	7 (5)

28. sz. táblázat: A mintába bekerült kölcsönzött munkavállalók jellemzői.

Az eredmények bemutatásánál nem csak az összes válaszadóhoz, hanem a 16 évesnél idősebb gyermeket nevelők eredményeihez képest is érdemes viszonyítani, hiszen a mintába bekerült kölcsönzött munkavállalók többsége ebbe a kategóriába esik.

	Összes válaszadó	Kölcsönzöttek	17- éves gyereket nevelők	Kölcsönzöttek, 17- éves gyerekkel
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,46	2,67	2,17	2,43
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,00	1,50	1,79	1,86
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,39	2,00	1,91	2,14
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,51	1,83	2,19	1,57
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,61	1,75	2,41	1,29
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	3,97	2,83	3,75	2,86
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,91	2,58	3,73	2,43
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,60	3,83	4,51	3,00
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,24	3,33	4,19	3,00
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,10	2,58	2,87	2,43
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,86	2,08	2,72	1,57
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,56	1,42	2,54	1,29
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,61	2,58	2,65	2,71
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihegni magam.	3,05	2,25	3,01	2,00
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihegni magam.	3,02	2,36	2,95	2,50
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,74	2,73	2,33	2,50
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,80	2,82	2,63	2,74
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,03	3,00	2,86	2,50
Problémának érzem a munkabérem mértékét.	3,91	4,27	4,27	3,83
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.	3,42	3,45	3,79	4,17
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.	2,09	2,82	2,11	3,00
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas/atipikus munkavégzési lehetőségekről.	2,26	2,27	2,38	2,17

29. sz. táblázat: A munka-magánélet összeegyeztetésének nehézségei a kölcsönzött munkavállalók esetében.

Az adatok áttekintéséből látható, hogy a felmérés hipotézisünket nem igazolta. Csupán három munkafeltétel kapcsán kaptunk érdemben magasabb értékeket (lásd sárgával kiemelve). Figyelmet érdemel, hogy e körbe került a munkabér mértéke, amely összhangban van a fentebb már ismertetett statisztikákkal, miszerint a munkaerő-kölcsönzésben elérhető keresetek elmaradnak az országos átlaghoz képest. Szintén érdekes, hogy jóval inkább érzik problémának

a jogaikban való jártasság hiányát a kölcsönzött munkavállalók, mint válaszadóink általában. Ennek okát alapvetően a munkaerő-kölcsönzés bonyolult, háromoldalú felépítésében látjuk. A munkáltatói szerepkör megosztottságával lehet kapcsolatos a munkaidő-beosztás előzetes közlése kapcsán tapasztalat magasabb érzékenység is: munkaerő-kölcsönzésnél a kikölcsönzések szervezése, változása is közrehat abban, hogy ezt az átlaghoz képest nagyobb problémának érzik a munkavállalók, jóllehet az alkalmazandó tételes szabályokban nincs eltérés.

Miközben a legalább 17 éves gyermeket nevelő válaszadók a szabadsággal kapcsolatos munkafeltételeket kevésbé érzik problémának, a kölcsönzött munkavállalók ugyanezen állománycsoportban erre magasabb értékeket adtak (lásd zölddel kiemelve). Kiugróan magas még az állásbiztonsággal kapcsolatos kérdés: miközben a kölcsönzött munkavállalók és az összes válaszadó között nincs szignifikáns eltérés, a legalább 17 éves gyermeket nevelő kölcsönzöttek körében ez jelentős probléma, az összes válaszadóhoz, illetve az azonos életkorú gyermeket nevelőkhöz képest is. Az alacsony létszámú minta miatt ezeket az eltéréseket nem tekinthetjük tendencia-szerűnek. Az mindenesetre látható, hogy az idősebb gyermeket nevelők körében sem kaptunk a kedvezőtlenebb munkafeltételekre utaló adatokat, illetve ahol adódott is ilyen eredmény, az eltérés ott sem szignifikáns.

3.11. A részmunkaidő kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.

Hipotézisünk, hogy aki részmunkaidőben végez munkát, az nagyobb arányban nevel gyermeket, mint az, aki teljes munkaidőben kerül foglalkoztatásra. A hipotézis alapja, hogy a gyermeket nevelő munkavállalók részére kedvező foglalkoztatási forma a részmunkaidős munkaviszony, ugyanakkor a gyermeket nem nevelő munkavállalók inkább a teljes munkaidős foglalkoztatási formákat részesítik előnyben.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).	Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), legalább heti 20 órában.	Részmunkaidőben, heti 20 óránál kevesebb munkaidőben.
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	100,00%	96,19%	3,81%	0,00%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	96,81%	1,06%	1,06%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	82,52%	15,19%	2,01%

30. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül a teljes és részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya.

A vizsgált munkavállalók túlnyomó többsége teljes munkaidős munkaviszonyban áll; ez a gyermekvállalási tervektől függetlenül igaz, bár az egyértelműen megállapítható, hogy a gyermeket váró vagy már gyermeket nevelő munkavállalók közül dolgoznak a legkevesebben (82,52%) teljes munkaidős munkaviszonyban. Kiténik, hogy a gyermeket 1-2 éven belül tervező munkavállalók közül nagyon kevesen (1,6%+1,6%) dolgoznak részmunkaidőben. Ez a foglalkoztatási forma tehát ritkán előzi meg a gyermekvállalást, feltehetően a munkabér alacsonyabb mértéke miatt.

	Gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya az összes válaszon belül	Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).	Legalább heti 20 órában, részmunkaidőben	Heti 20 óránál kevesebb részmunkaidőben
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	19,16%	21,04%	6,90%	0,00%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	17,15%	18,96%	1,72%	12,50%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	63,69%	60,00%	91,38%	87,50%

31. sz. táblázat: A teljes és részmunkaidős munkaviszonyok szerinti csoportokon belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

Az átlagos munkavállalók közül 63,69% adott olyan választ, hogy épp gyermeket vár, vagy gyermeke van. A hipotézisnek megfelelően a részmunkaidős foglalkoztatás esetén nagyobb a gyermekvállalási arány; itt első sorban a heti 20 órát elérő részmunkaidős munkaviszony dominál (91,38%). Ennek feltételezhető oka a munkavállalók esetében a munkabér magasabb mértéke, amely a heti 20 órát el nem érő részmunkaidős munkaviszonyhoz képest jellemzően magasabb. Munkáltatói oldalon ennek a heti 20 órát elérő részmunkaidős foglalkoztatás okát a munkaszervezésben és az ehhez kapcsolódó állami támogatásokban kell keresni. Sajátos ugyanakkor, hogy a gyermekek tervezésénél a heti 20 órát el nem érő részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatottak magasabb arányt képviselnek (12,5%), mint a heti 20 órát elérő, részmunkaidős munkaviszonyban dolgozó munkavállalók.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).	Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), legalább heti 20 órában.	Részmunkaidőben, heti 20 óránál kevesebb munkaidőben.
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	80,36%	17,45%	1,82%

32. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül a teljes és részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya.

	Gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya az összes válaszon belül	Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).	Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), legalább heti 20 órában.	Részmunkaidőben, heti 20 óránál kevesebb munkaidőben.
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	15,64%	18,15%	0,00%	0,00%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	13,85%	16,07%	0,00%	0,00%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	70,51%	65,77%	100,00%	100,00%

33. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók teljes és részmunkaidős munkaviszonyok szerinti csoportjain belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

A női válaszadók között egyértelmű tendencia mutatható ki a részmunkaidős munkaviszony és a gyermekvállalás között. A válaszadók közül csak azok dolgoznak részmunkaidős munkaviszonyban, akiknek már van gyermekük; a gyermekeket tervezőknél, vagy azoknál, akik nem is terveznek a közeljövőben gyermeket, ez a foglalkoztatási forma egyáltalán nem jelenik meg. A részmunkaidős foglalkoztatás tehát jellemzően nem előzi meg a gyermekvállalást, hanem a gyermek megszületése után válik foglalkoztatási formává – ilyen módon a munkába visszatérés során kap szerepet. Itt is igaz, hogy a gyermekvállalás mellett első sorban a heti 20 órát elérő részmunkaidős foglalkoztatás a hangsúlyos (17,45%) – itt is feltételezhetően a munkabér mértéke, illetve az állami támogatás és a foglalkoztatási szempontok miatt. Hozzá kell tennünk, hogy a részmunkaidőben dolgozó válaszadók túlnyomó többsége nő (a férfiak aránya 13,6%).

	Összes válaszadó	Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).	Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), legalább heti 20 órában.	Részmunkaidőben, heti 20 óránál kevesebb munkaidőben.
Gyermekek száma	2,15	2,06	2,32	4,57

34. sz. táblázat: Az átlagos gyermekszám az egyes munkaviszonyokban.

A gyermekek száma és a részmunkaidőben történő foglalkoztatás között egyértelmű kapcsolat mutatható ki. A teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók átlagosan 2,06 gyermeket nevelnek, ami 4,57-re emelkedik a heti 20 órát el nem érő részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók esetében. Itt a tendencia alapja feltehetően az, hogy a sok gyermeket nevelő szülő már nem tud teljes munkaidőben munkát végezni.

	Átlagos érték	Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).	Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), legalább heti 20 órában.	Részmunkaidőben, heti 20 óránál kevesebb munkaidőben.
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,46	2,48	2,29	2,17
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,00	2,02	1,87	1,67
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,39	2,40	2,39	1,17
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,51	2,58	2,04	1,33
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,61	2,66	2,37	1,33
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	3,97	4,01	3,94	1,67
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,91	3,96	3,75	1,83
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,60	4,65	4,51	1,67
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,24	4,26	4,22	2,67
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,10	3,12	2,98	2,67
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,86	2,81	3,29	2,67
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,56	2,54	2,82	1,67
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,61	2,60	2,82	1,33
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kikapcsolni magam.	3,05	3,06	3,18	1,33
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kikapcsolni magam.	3,02	3,06	2,75	2,50
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,74	2,76	2,71	2,00
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,80	2,78	2,94	2,50
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,03	3,07	2,70	3,00
Problémának érzem a munkabérem mértékét.	3,91	3,89	4,02	4,33

	Átlagos érték	Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).	Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), legalább heti 20 órában.	Részmunkaidőben, heti 20 óránál kevesebb munkaidőben.
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.	3,42	3,44	3,38	2,67
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.	2,09	2,06	2,30	2,67
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas/atipikus munkavégzési lehetőségekről.	2,26	2,24	2,36	2,50

35. sz. táblázat: A munka-magánélet összeegyeztetésének nehézségei a részmunkaidős munkavállalók esetében.

A heti húsz órát meg nem haladó részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat a munkaszervezéssel kapcsolatos kérdések tekintetében egyértelműen jóval nagyobb fokú rugalmasság jellemzi a másik két csoportnál. Külön kiemelendő az egyébként majdnem mindenhol problémás hétvégi, munkaszüneti napi és éjszakai munkavégzés, ahol a válaszok értéke kifejezetten alacsony. A heti húsz órát elérő részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók is kevésbé érzik problémásnak ezeket a területeket, de néhány esetben – a munkaidőn kívüli rendelkezésre állás, utazás, napi pihenőidő – ennek ellenére az átlagosnál magasabb értékű válaszokat adtak. Markánsan megjelenik ugyanakkor, hogy a részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók nagyobb problémának érzik jogaik ismeretét, munkabérük mértékét és az atipikus munkaviszonyokról kapott tájékoztatás hiányát. Kiemelendő, hogy a részmunkaidős munkavállalók viszont kevésbé aggódnak állásuk esetleges elvesztése miatt.

Összességében a gyermekvállalás szempontjából a női válaszadóknál egyértelműen kedvezőbb a részmunkaidő a teljes munkaidős munkaviszonyhoz képest. A férfiak esetében ilyen tendenciát nem látunk bizonyítottan, esetükben a részmunkaidős munkavállalásnak vélhetően más oka van, nem a családi kötelezettségek.

3.12. A kötetlen munkarend kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.

Hipotézisünk, hogy aki részben vagy teljesen kötetlen munkarendben végez munkát, annak egyszerűbb a munka és a magánélet összeegyeztetése. A hipotézis alapja a kötetlen munkarend jelentette rugalmasság; ugyanakkor a gyermeket nem nevelő munkavállalók esetében is megjelenhet ez a megoldás, szoros kapcsolata a gyermekneveléssel nincsen.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend (törzsidő-peremidő rendszer)	Egyik sem
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	100,00%	8,57%	29,52%	60,95%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	11,70%	31,91%	55,32%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	8,88%	28,65%	61,60%

36. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül a kötetlen munkarendben foglalkoztatottak aránya.

A válaszadók jellemzően olyan munkaviszonyban végeznek munkát, ahol a munkaidő-beosztást teljes egészében a munkáltató határozza meg. A gyermeket nevelő munkavállalók esetében a legnagyobb ez az arány (61,6%), míg a gyermeket 1-2 éven belül tervező munkavállalók dolgoznak a legnagyobb arányban a részben kötetlen (31,91%) vagy teljesen kötetlen (11,7%) munkarendben.

	Gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya az összes válaszon belül	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend	Egyik sem
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	19,16%	17,65%	19,25%	19,34%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	17,15%	21,57%	18,63%	15,71%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	63,69%	60,78%	62,11%	64,95%

37. sz. táblázat: A munkarend kötöttsége szerinti csoportokon belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

A teljesen kötött munkarendben dolgozó munkavállalók esetében a legjellemzőbb a gyermeknevelés (64,95%), míg a teljesen kötetlen munkarendben dolgozóakra igaz a legkevésbé, hogy gyermeket nevelnek (60,78%). Sajátos módon a teljesen kötetlen munkarend inkább azok esetében jelent meg, akik csak tervezik a gyermekvállalást (21,57%). Nincs tehát egyértelmű tendencia arra nézve, hogy a gyermeket nevelő munkavállalók inkább teljesen kötetlen munkarendben végeznek munkát; sőt, a vizsgált adatok alapján az a jellemző, hogy az ilyen munkavállalók a kizárólag a munkáltató által meghatározott munkaidő-beosztás mellett végzik munkájukat.

	Foglalkoztatással kapcsolatos válaszok aránya a gyermekvállalásra adott válaszokon belül	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend (törzsidő-peremidő rendszer)	Egyik sem
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	100,00%	6,56%	27,87%	65,57%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	100,00%	14,81%	33,33%	51,85%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	100,00%	7,27%	28,73%	62,91%

38. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók gyermekvállalás szerinti csoportjain belül a kötött és kötetlen munkarendben foglalkoztatottak aránya.

A női válaszadók is jellemzően olyan munkaviszonyban végeznek munkát, ahol a munkaidő-beosztást teljes egészében a munkáltató határozza meg, de a részben kötetlen munkarend sokkal nagyobb arányban van jelen. A gyermeket nevelő munkavállalók esetében az általánoshoz képest még nagyobb az aránya a teljesen kötött munkarendben foglalkoztatottaknak (62,91%), de a legmagasabb arányban mégis azok dolgoznak teljesen kötött munkarendben, akik nem is tervezik a gyermekvállalást (65,57%).

	Gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya az összes válaszon belül	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend (törzsidő-peremidő rendszer)	Egyik sem
Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.	15,64%	12,50%	14,91%	16,60%
Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.	13,85%	25,00%	15,79%	11,62%
Van gyermekem / Éppen gyermeket várunk.	70,51%	62,50%	69,30%	71,78%

39. sz. táblázat: A munkaviszonyban vagy hasonló jellegű jogviszonyban foglalkoztatott női válaszadók kötött és kötetlen munkarend szerinti csoportjain belül a gyermekvállalással kapcsolatos válaszok aránya.

A teljesen kötött munkaidő-beosztás mellett foglalkoztatott női munkavállalók között található a legnagyobb arányban azok, akik gyermeket nevelnek (71,78%), míg a teljesen kötetlen munkarendben foglalkoztatottak között ez az arány jóval alacsonyabb (62,5%). A teljesen kötött munkaidő-beosztás legkevésbé a gyermeket tervező munkavállalók esetében jellemző (11,62%), de ezzel együtt semmilyen tendencia nem mutatható ki arra nézve, hogy a gyermeket nevelő munkavállalók esetében jellemzőbb lenne a rugalmasabb munkaidő-beosztásos foglalkoztatás, mint a gyermeket nem nevelő munkavállalók esetében.

	Összes válaszadó	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend (törzsidő-peremidő rendszer)	Egyik sem
Gyermekek száma	2,15	2,16	1,98	2,23

40. sz. táblázat: Az átlagos gyermekszám az egyes foglalkoztatási formákban.

A gyermekek száma nem támasztja alá a hipotézisben felvetett álláspontot. Az átlagnak lényegében megfelelő gyermekszámot nevelnek átlagosan a teljesen kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalók (2,16), míg a nevelt gyermekek átlagosan legmagasabb száma a teljesen kötött munkaidő-beosztás mellett dolgozó munkavállalókra jellemző (2,23).

	Átlagos érték	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend	Egyik sem
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,46	2,30	2,41	2,50
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	2,00	1,47	1,76	2,19
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,39	1,84	2,25	2,54
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,51	2,52	2,36	2,58
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,61	2,55	2,48	2,68
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	3,97	3,48	4,30	3,89
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	3,91	3,45	3,99	3,94
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,60	4,07	4,72	4,61
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,24	4,16	4,24	4,25
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,10	2,91	3,06	3,14
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,86	2,61	2,94	2,86
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,56	2,55	2,45	2,61
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,61	2,70	2,62	2,60
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.	3,05	2,84	3,08	3,06
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.	3,02	2,81	3,13	2,99

	Átlagos érték	Teljesen kötetlen munkarend	Részben kötetlen munkarend	Egyik sem
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,74	2,53	2,73	2,78
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,80	2,56	2,68	2,89
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,03	2,74	3,04	3,06
Problémának érzem a munkabérem mértékét.	3,91	2,98	3,61	4,20
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.	3,42	2,86	3,25	3,59
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.	2,09	1,73	1,83	2,27
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas/atipikus munkavégzési lehetőségekről.	2,26	1,78	1,93	2,49

41. sz. táblázat: A munka-magánélet összeegyeztetésének nehézségei a kötetlen munkarendű munkavállalók esetében.

A teljesen kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat a munkaszervezéssel kapcsolatos kérdések tekintetében nagyobb fokú rugalmasság jellemzi a másik két csoportnál. Ez többnyire igaz a törzsidő-peremidő rendszerben foglalkoztatott válaszadókra is a kötött munkarendben dolgozókhoz képest, bár néhány esetben – éjszakai, hétfégi munkavégzés, munkaidőn kívüli rendelkezésre állás, heti pihenőidő mértéke – előbbieket magasabb értékeket jelöltek meg. Kiemelendő, hogy a kötött munkarendben dolgozó munkavállalók érzik nagyobb problémának jogaik ismeretét, munkabéruk mértékét, állásuk biztonságát és az atipikus munkaviszonyokról kapott tájékoztatás hiányát; ezek más kérdéseknél jellemzően fordítottan, a „hagyományos” keretek között foglalkoztatott munkavállalók esetében minősültek kevésbé problémás területeknek. Ugyancsak érdekes, hogy a teljesen kötetlen munkarendben dolgozók a másik két csoporthoz képest viszonylag magas értékkel jelölték, hogy késő tudják meg, kell-e túlórázniuk – bár ebben a foglalkoztatási formában a tételes jog alapján fogalmilag kizárt a rendkívüli munkavégzés. Összességében azonban az értékek arról tanúskodnak, hogy a kötetlen munkarendben dolgozók számára kisebb probléma a munka és a magánélet összeegyeztetése.

3.13. A távmunka kedvezőbb a gyermeket nevelő munkavállalók számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest.

Az irodalmi adatok alapján feltételeztük, hogy a távmunkavégzés – illetve bedolgozói munkaviszony – keretében dolgozók számára könnyebb a gyermekneveléssel járó feladatok összeegyeztetése a munkával. Válaszadóinknak csak egy töredéke dolgozik e foglalkoztatási formákban (14 távmunkás és 7 bedolgozó), ezért a kevés adatból nem tudunk egyértelmű következtetéseket levonni. Mindazonáltal a minta leképezi a magyar munkaerő-piac egészén is tapasztalható arányokat, becslések szerint ugyanis a távmunkások aránya a teljes foglalkoztatásban legfeljebb pár százalék lehet.¹³⁵

¹³⁵ Bankó 2010 p. 170.

	Férfi	Nő	Gyermekek száma, életkor szerint (zárójelben a nő válaszadók száma)		
			0-3	4-16	17-
Távmunkás	3	11	1 (1)	6 (5)	4 (4)
Bedolgozó	1	6	1 (1)	1 (1)	1 (1)

42. sz. táblázat: A távmunkás és bedolgozó válaszadók jellemzői.

Az egyes munkafeltételekkel kapcsolatos válaszokat az összes női válaszadóhoz képest elemezzük, hiszen távmunkás és bedolgozó válaszadóink túlnyomó többsége is nő.

	Összes női válaszadó	Távmunkások	Bedolgozók
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.	2,42	2,31	2,50
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.	1,99	1,75	1,50
Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.	2,38	1,75	1,33
Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.	2,44	1,91	2,33
Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.	2,71	1,64	2,17
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 6 óra között) kell(ene) dolgoznom.	4,12	3,45	2,83
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.	4,02	3,09	2,67
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.	4,70	4,73	3,33
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.	4,36	4,45	3,83
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.	3,13	2,09	2,83
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).	2,90	3,00	3,00
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.	2,62	2,36	1,33
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.	2,64	2,09	1,83
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihegni magam.	3,13	2,45	1,83
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihegni magam.	3,12	2,27	2,00
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.	2,77	2,00	2,17
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.	2,83	1,82	2,17

	Összes női válaszadó	Táv munkások	Bedolgozók
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.	3,12	2,36	2,83

43. sz. táblázat: A munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségei a távmunkás és bedolgozó munkavállalók esetében.

A munkaidő mértékével és beosztásával kapcsolatos kérdések túlnyomó részét a távmunkás és bedolgozó munkavállalók kevésbé érezték problémának, mint a női válaszadók általában. Ennek oka az, hogy a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült munkavégzésnél a kötetlen munkarend a főszabály, azaz munkavállaló maga osztja be munkaidejét. Különösen a pihenőidők hossza, a szabadság mértéke és kiadása körében mutatkozik kedvezőbb kép a távmunka és a bedolgozás kapcsán. Figyelmet érdemel azonban, hogy igen magas értékeket kaptunk az éjszakai, hétvégi és munkaszüneti napi munkavégzés kapcsán. Miközben tehát a bedolgozó és a távmunkás maga dönti el, mikor dolgozik, még e rugalmas munkavégzési formákban sem kívánnak a munkavállalók éjszaka, hétvégén, vagy munkaszüneti napon dolgozni. Ez a tapasztalat megerősíti, hogy törvényben szükséges korlátozni az ezen időszakokban történő munkavégzést.

A vártnál kisebb a különbség a munkába járás időigényével, a távoli munkavégzéssel kapcsolatos kérdéseknél az összes női válaszadó és a vizsgált atipikus formákban dolgozók között. Bár a megjelölhető átlagos 3,5-ös értékhez képest a távmunkások és különösen a bedolgozók e tényezőket nem érzik problémának, e munkaviszonyok otthoni munkavégzést lehetővé tévő jellege folytán még ennél is kisebb értékekre számítottunk.

Össességében megállapítható, hogy az otthon végezhető munkák kedvezőbbek a gyermeknevelés szempontjából, de ismételten utalnunk kell az elemzett válaszadók alacsony számára.

3.14. A családi körülményekre a munkáltatók már az állásinterjún rákérdeznek.

Az egyenlő bánásmód elve kapcsán kifejtettük, hogy a családi kötelezettségekkel összefüggő diszkrimináció gyakran már az állásinterjún elkezdődik. Ezért azt is megkérdeztük válaszadóinktól, hogy tapasztalataik szerint a munkáltatók rákérdeznek-e a jelölt családi állapottal, gyermekneveléssel kapcsolatos körülményeire. Az eredményeket az alábbi táblázat összegzi. Mivel ennél a kérdésnél több választ is megjelölhetett a kitöltő, az eredményeket az összes válasz és az összes kitöltő arányában is közöljük.

	Az állásinterjún feltett kérdések				
	Családi állapot	Gyermekek száma	Gyermekek életkora	Gyermekvállalási tervek	Egyik sem
Válaszok száma	362	323	300	286	111
Adott kérdést az összes adott válasz (ahol a válasz nem az „egyiket sem”) arányában hány százalék jelölte be	26,19%	23,37%	21,71%	20,69%	8,03%
Adott kérdést az összes kitöltő hány százaléka jelölte be	45,02%	40,17%	37,31%	35,57%	13,81%
Női válaszadók					
Válaszok száma, ahol a válaszadó nő	273	268	249	244	67
Adott kérdést az összes, nők által adott válasz (ahol a válasz nem az „egyiket sem”) arányában hány százalék jelölte be, ahol a válaszadó nő	24,80%	24,34%	22,62%	22,16%	6,09%
Adott kérdést az összes női kitöltő hány százaléka jelölte be	45,65%	44,82%	41,64%	40,80%	11,20%
Férfi válaszadók					
Válaszok száma, ahol a válaszadó férfi	89	55	51	42	44
Adott kérdést az összes, férfiak által adott válasz (ahol a válasz nem az "egyiket sem”) arányában hány százalék jelölte be, ahol a válaszadó férfi	31,67%	19,57%	18,15%	14,95%	15,66%
Adott kérdést az összes férfi kitöltő hány százaléka jelölte be	49,17%	30,39%	28,18%	23,20%	24,31%

44. sz. táblázat: A családi állapottal kapcsolatos, állásinterjún feltett kérdésekkel kapcsolatos tapasztalatok.

A legtöbbször előforduló kérdés a családi állapot, az összes válaszadó kb. 45%-a jelezte, hogy tapasztalatai szerint rákérdeznék erre az állásinterjún. A gyermekneveléssel, gyermekvállalási tervvel kapcsolatos kérdések aránya 35-40% között mozog. Hasonló eredményre jutott az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011-es kutatása, amely szerint a versenyszférában a kiválasztás során a munkáltatók harmadánál érdeklődnek a gyermekek számáról, a gyermekvállalási tervekről pedig a munkáltatók kb. ötödénél.¹³⁶

Figyelemre méltó, hogyan változnak az eredmények a válaszadók nemére tekintettel. Válaszadóink tapasztalatai szerint – a családi állapot kivételével, ahol nagyjából egyező az arány – valamennyi kérdéssel a nők szembesülnek inkább, mint a férfiak. Különösen kiugró a különbség a gyermekvállalási tervek tekintetében: e kérdés előfordulását kétszeres arányban tapasztalták a női válaszadók, mint a férfiak. Ebben újabb bizonyítékát látjuk a gyermekneveléssel összefüggő sztereotípiáknak: a munkáltatók a gyermekvállalással összefüggő kötelezettségeket elsősorban a nők feladatának tartják, így jóval kisebb arányban kérdeznék rá a férfi jelöltek ilyen vonatkozású terveire.

¹³⁶ Idézi: Göndör 2012 p. 111–112.

Hipotézisünket összességében bizonyítottnak látjuk. A válaszadók kevesebb, mint 14%-a nyilatkozott úgy, hogy tapasztalatai szerint a gyermekvállalással kapcsolatos körülmények nem merülnek fel az állásinterjún (az arány férfiak esetében magasabb, 24%). Aligha valószínű, hogy 10 állásból 9 esetében a munkaviszonnyal összefüggő, objektív indokból érdeklődik a leendő munkáltató a jelölt családi kötelezettségeiről, így gyanítható, hogy a legtöbb esetben ez sztereotípiákból ered, és csak remélhetjük, hogy ennek ellenére ritkán vezet diszkriminációhoz.

3.15. A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából az is problémát okoz, hogy a munkavállalók járatlanok jogaikban, illetve a felek nem ismerik a rugalmas munkaszervezési lehetőségeket.

A munka-magánélet konfliktusok kapcsán gyakran felmerül, hogy az érintettek esetleg nem is tudják, milyen rugalmas munkaszervezési lehetőségek állnak rendelkezésükre.¹³⁷ Miközben a tájékoztatás, ismeretterjesztés fontosságát nem vonhatjuk kétségbe, eredményeink nem igazolták, hogy ez valóban fontos összetevője lenne a problémának.¹³⁸

	Minden válaszadó	Férfi	Nő
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.	2,09	2,28	2,03
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas/atipikus munkavégzési lehetőségekről.	2,26	2,26	2,26

45. sz. táblázat: A tájékozottsággal és jogismerettel kapcsolatos kérdés megítélése a válaszadók körében.

A megjelölhető 3,5-ös átlagértékhez képest kimondottan alacsony a munkavállalói jogokban való tájékozatlanság, illetve a rugalmas munkavégzési lehetőségekről való tájékoztatás hiánya, mint probléma megjelölése. A válaszok átlaga alapján e két kérdés a három legkevésbé problémás terület közé tartozik. Nem kaptunk értékelhető eltérést az egyes állománycsoportok szerinti bontásban sem: a nemek, a nevelt gyermekek száma, életkora alapján sincsenek jelentős eltérések. Egyedül abban van kézenfekvő különbség, hogy az értékek még alacsonyabbak azon válaszadók körében, akik maguk is valamilyen atipikus, rugalmas formában dolgoznak (pl. kötetlen munkarendben, részmunkaidőben).

A jogismeret – illetve a lehetőségek ismeretének – hiánya mégis felmerül annál a kérdésnél, amelynél azt kértük válaszadóinktól, jelöljék, tapasztalataik szerint mely rugalmas munkaszervezési megoldást alkalmazzák sikerrel. A legsikeresebbnek ítélt kötetlen munkarendet (a válaszadók 40%-a) a részmunkaidő (35%), majd némi lemaradással a távmunka (28%) követi.¹³⁹ Az első három helyezetthez képest elenyésző arányban jelölték meg az új atipikus munkaviszonyokat, a munkakör-megosztást (kb. 8%) és a behívásos munkavégzést (3%). Ezt véleményünk szerint elsősorban nem az magyarázza, hogy e két foglalkoztatási formát sikertelennek tekintik válaszadóink, hanem sokkal inkább nem is ismerik, de legalábbis nem pontosan ismerik, mit is jelentenek.

¹³⁷ Lásd pl. a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda ajánlását 2007-ből, Koltai–Vucskó 2007 p. 33–34.

¹³⁸ Szintén meglepően jó eredményeket közölt egy 2002-es vizsgálat, amely szerint a megkérdezettek 80%-a ismerte a gyermeknevelési ellátások melletti munkavégzési lehetőségeket. Az adott időben igénybe vehető felsőoktatási tandíjmentességről viszont már csak a válaszadók 50%-ának volt tudomása. Frey 2002 p. 414., 417.

¹³⁹ Eredményeink érdekes egyezést mutatnak a már említett 2002-es vizsgálatl, ahol a megkérdezettek elsősorban a rugalmas munkaidőt, az átmeneti részmunkaidős foglalkoztatást, a rendkívüli távollétek engedélyezését és az otthoni munkavégzés lehetőségét tekintették a „családbarát munkahely” legfontosabb ismérveinek. Frey 2002 p. 433–434.

Nemek szerint vizsgálva a válaszokat, nem találunk kiugró különbségeket. Szembeötlő azonban, hogy a nők nagyobb arányban jelölték meg a részmunkaidőt sikeresen alkalmazott eszközként, sőt a női válaszadók között ez a legsikeresebbnek tapasztalt eszköz a munka-magánélet összehangolására (40,8%). Ugyanez az érték a férfiak között csak mintegy 22%. Ez egybecseng azzal a tapasztalattal, hogy a részmunkaidősök túlnyomó része nő, amely arány mintánkban is megjelent. Érdekes ugyanakkor, hogy a távmunka és a kötetlen munkarend kapcsán nincs érdemi különbség a válaszok nem szerinti bontásánál. Mivel ennél a kérdésnél több választ is megjelölhetett a kitöltő, az eredményeket az összes válasz és az összes kitöltő arányában is közöljük.

	Az alkalmazott rugalmas munkaszervezési megoldások					
	Behívásos munka-végzés	Távmunka	Rész-munkaidő	Munkakör megosztása	Kötetlen munkarend	Egyiket sem alkalmazzák
Válaszok száma	26	230	285	63	324	140
Adott kérdést az összes adott válasz (ahol a válasz nem az „egyiket sem”) arányában hány százalék jelölte be	2,80%	24,78%	30,71%	6,79%	34,91%	
Adott kérdést az összes kitöltő hány százaléka jelölte be	3,23%	28,61%	35,45%	7,84%	40,30%	17,41%
Női válaszadók						
Válaszok száma, ahol a válaszadó nő	17	177	244	48	240	108
Adott kérdést az összes, nők által adott válasz (ahol a válasz nem az „egyiket sem”) arányában hány százalék jelölte be, ahol a válaszadó nő	2,34%	24,38%	33,61%	6,61%	33,06%	
Adott kérdést az összes női kitöltő hány százaléka jelölte be	2,84%	29,60%	40,80%	8,03%	40,13%	18,06%
Férfi válaszadók						
Válaszok száma, ahol a válaszadó férfi	9	53	41	15	84	32
Adott kérdést az összes, férfiak által adott válasz (ahol a válasz nem az „egyiket sem”) arányában hány százalék jelölte be, ahol a válaszadó férfi	4,46%	26,24%	20,30%	7,43%	41,58%	
Adott kérdést az összes férfi kitöltő hány százaléka jelölte be	4,97%	29,28%	22,65%	8,29%	46,41%	17,68%

46. sz. táblázat: A sikerrel alkalmazott rugalmas munkaszervezési megoldásokkal kapcsolatos tapasztalatok.

Végül, az is jogismereti problémákra utal, hogy egyes kérdéseknél olyan válaszokat is kaptunk, amelyek az adott esetben elméletileg kizártak. Példaként említhető, hogy több kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló problémának érzi a túlórázást, miközben ez a fogalom nem értelmezhető, ha a munkavállaló maga osztja be a munkaidejét. Hasonlóan, olyan

válaszadóval is találkoztunk, aki nem érezte problémának saját munkavállalói ismeretei hiányát, ám részmunkaidős létére mégis úgy nyilatkozott, nem atipikus munkaviszonyban dolgozik.

Összességében tehát, ha kitöltőink nem is érzékelik a munka-magánélet összeegyeztetése körében lényeges tényezőnek a munkavállalói jogokban való járatlanságot, a felmérés arról árulkodik, van mit javítani ezen a területen.

4. Az online kérdőív eredményeinek összegzése

A kérdőíves felmérés eredményei hipotéziseink többségét visszaigazolták, és számos esetben szolgáltak továbbgondolásra érdemes adatokkal.

Figyelmet érdemel, hogy a válaszadók a hatfokú skálán értékelendő kérdések kapcsán általánosságban inkább alacsonyabb értékeket jelöltek meg. Az összes válasz átlagos értéke 3,01 volt, a 3,5-ös matematikai átlaghoz képest. Az egyes kérdésekre adott válaszok átlagos értékei közötti különbségek azonban – különösen a minta egyes csoportjaira vizsgálva – fontos különbségeket is mutattak. A viszonylag alacsony értékekben közrejátszhatott az is, hogy a kérdőíven a skála alapbeállítása az 1-es (legkevésbé jellemző) értéken volt.

Első hipotézisünk a munka-magánélet összeegyeztetésének problémájában a nők nagyobb érintettségére vonatkozott, amelyet számos részeredményben visszaigazoltunk látunk. A személyes interjúk tapasztalataira és az irodalmi forrásokra is visszautalva, megállapítható, hogy a családi feladatokkal kapcsolatos nemi sztereotípiák a problémakör egyik legfontosabb összetevője. A nemek közötti különbség még akkor is kirajzolódott, amikor az egyedülálló szülők nehézségeit hasonlítottuk össze: furcsa módon az egyedülálló férfiak kevésbé éles problémákat jeleztek, mint a gyermekeiket más felnőttel együtt nevelő nők. Az állásinterjúknál feltett kérdésekkel összefüggő tapasztalatokat firtató kérdés is megerősíti ezt a helyzetképet, 10 állásból 9 tekintetében a munkáltató fontosnak tartja megismerni a jelölt családi hátterét.

Miközben adataink igazolták, hogy a szellemi munkakörben általában könnyebb a munka-magánélet összeegyeztetése, illetve a probléma intenzitása a gyermekek életkorának növekedésével arányosan csökken, nem találtunk ilyen összefüggést a gyermekek száma alapján. Úgy tűnik, a legnagyobb kihívás az első gyermek születése utáni időszak, ám a munkával való egyensúly kevésbé élesen merül fel a második és a következő gyermekek után. A gyermeket tervezők és a már kisgyermeket nevelők között tapasztalt eltérés arra utal, a kedvező arány megtalálása az előbbi csoportnak nehezebb, ami a gyermek születése után igénybe vehető távolléteknek és egyéb garanciáknak lehet köszönhető.

Az adatokat a munkaviszony típusa figyelembevételével elemezve a részmunkaidő, a távmunka és a kötetlen munkarend előnyei szembetűnőek. Az általunk legfeljebb jobb hiányában javasolhatónak minősített atipikus formák, így a munkaerő-kölcsönzés és a határozott idejű munkaviszony viszont összességében közel sem adott olyan rossz értékeket, mint vártuk. Tendenciaszerű eltéréseket csak egy-egy, bár az adott foglalkoztatási forma kapcsán igen jelentős szempont esetén kaptunk, például a kölcsönzettek rosszabb bérezése, vagy a határozott időre szerződött munkavállalók kisebb állásbiztonsága kapcsán. Érdekes, a jogismeret hiányával, vagy a munkajogi szempontok mellett más tényezők közrehatásával is magyarázható eredmény, hogy számos atipikus munkaviszonynál ott is szignifikáns eltérést tapasztalunk a hagyományos munkaviszonyhoz képest, ahol a különféle foglalkoztatási formák egyébként azonos szabályozás alá esnek.

A munkajog által közvetlenül befolyásolt munkafeltételek mellett szoros összefüggést találtunk a gyermeknevelés, gyermekvállalás és a munka összeegyeztetése, illetve a bérszint és az állásbiztonság között. Várakozásaikkal szemben azonban válaszadóink a jogismeret, illetve tájékozottság hiányát nem értékelték a probléma szempontjából releváns kérdésnek. A kérdőív egyéb kérdései mégis rávilágítottak, hogy válaszadóink ezt az értékelést nem kifogástalan jogi tájékozottság mellett adták.

ÖSSZEGZÉS

Tanulmányunkban arra vállalkoztunk, hogy feltárjuk a gyermeknevelés és gyermekvállalás elősegítésének munkajogi eszközeit, egyszersmind rávilágítsunk az egyes gátló tényezőkre. A szakirodalmi áttekintés, a hatályos munkajogi környezet kritikai elemzése és empirikus adatfelvételünk eredményeiből az alábbi következtetéseket tartjuk a legfontosabbnak kiemelni.

A gyermeknevelő munkavállaló képe nagyon mélyen beépült sztereotípiák által meghatározott. Általánosnak tekinthető nézet, hogy a gyermekekkel összefüggő feladatok elsősorban a nőt terhelik, így döntően a női munkavállalók kapcsán merül fel problémaként a munka és a magánélet összeegyeztetése. Az erre utaló irodalmi adatokat megerősítették a személyes interjúink, ahol lényegében minden érintett fél – munkáltatók, civil szervezetek és munkavállalók – hasonló tapasztalatokról számoltak be. Ez a megállapítás az online kérdőívünk kitöltőinek válaszaival is alátámasztható. A szülői feladatokat döntően az anyára terhelő családszemlélet mellett a nőknek jóval nehezebb a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtése, hiszen miközben otthon rájuk vár több feladat, a család megélhetéséhez az ő munkájukra is ugyanúgy napi nyolc órában van szükség, mint a férfiakéra.

Ennek a sztereotípiának a lebontása természetesen csak hosszabb idő alatt képzelhető el. Mindazonáltal kimondottan károsnak tartjuk, hogy ezt a nézetet a hatályos magyar munkajog is megerősíti. Több esetben talákoztunk olyan szabályokkal, ahol a két szülő közül a nő részesül erősebb védelemben, ezzel éppen azokat a családokat hozva kedvezőtlenebb helyzetbe, amelyek törekednének a „két kereső – két gondozó” modell megvalósítására. Nyilvánvalóan nem segíti a nem-semleges szülő képének megvalósítását, ha a törvény maga is azt részesíti előnyben, ha az anya marad otthon a gyermekek mellett és az apa dolgozik.

A munka-magánélet összeegyeztetése kapcsán alapvető, hogy annak sikere több szereplő közös felelőssége. Kutatásunkban elsősorban azt vizsgáltuk, mit tehet a munkáltató ennek érdekében, a rugalmas munkaszervezési megoldások alkalmazásától az atipikus foglalkoztatásig. Ám legalább ennyire fontos tényező a munkavállaló maga. Nyilvánvaló például a gyermekgondozási célú távollétek utáni visszatérésnél, hogy a hatékony átmenetért munkavállaló is sokat tehet, különösen a munkáltatóval való rendszeres kapcsolattartással, együttműködéssel. De a munkavállaló felelősségteljes hozzáállása nélkül nem működhetnek olyan, egyébként méltán népszerű megoldások sem, mint az otthoni munkavégzés, vagy a kötetlen munkarend. Kutatásunk témáján már túlnyúló, de dolgozatunkban is lépten-nyomon felbukkanó kérdés, hogy a munkaviszony alanyain kívül a munka-magánélet összeegyeztetéséért az állami ellátórendszerek is sokat tehetnek. És itt elsősorban nem pénzbeli ellátásokra, hanem a természetbeni szolgáltatások, különösen a gyermekek felügyeletét megoldó intézmények hatékony és szakszerű kialakítására gondolunk.

A XXI. századra a gyermeket nevelő munkavállaló munkajogi védelmére összetett, nemzetközi egyezmények által is védett intézményrendszer alakult ki. Az egyenlő bánásmód követelménye, a várandósság alatti egészséges munkakörülmények biztosítása, vagy a szülés miatti távollét idejére járó felmondási védettség a modern munkajog nemzetközileg elismert alapértékeinek tekinthetőek. Ezeknek a követelményeknek a hazai szabályozás kifogástalanul megfelel. Az egyes jogintézmények részletes szabályai kapcsán azonban már több ponton erős kritikát kell megfogalmaznunk. A magyar munkajog legvitathatóbb eleme a gyermekgondozás céljára biztosított, rendkívül hosszú távollétek rendszere, amelyekhez egyben hatalmas állami forrásokat igénylő ellátások társulnak. A magunk részéről azzal az állásponttal értünk egyet, amely a szülőt a munkától kevésbé hosszú időre és kisebb mértékben eltávolító megoldásokat támogatja. Hangsúlyozzuk, hogy a gyermekgondozási szabadság napjaink gyakorlatában nem a munkaviszony szünetelését, hanem az esetek jelentős részében végét jelenti: a munkaviszony ugyan fennáll, de a korábbi munkahelyre való visszatérésre a legtöbb esetben már nincs mód. A

visszatérési esély növelésére munkajogi szempontból lehetőséget látunk a távollét idejére járó szabadság megszüntetésével.

Miközben a legtöbb védettség a szülő nőt és a kisgyermekes munkavállalót illeti meg, kutatásunk rávilágított, hogy a szülő gyermeke 3 éves kora után is számos kihívással szembesül a munka és magánélet összeegyeztetése terén. A számos, már hosszabb ideje létező jogintézmény mellett ebben a problémában két új szabály jelenthet megoldást. Egyrészt, a méltányosság elve alapján minden körülmények között tilos a munkaszervezés körében a munkavállalónak aránytalan sérelmet okozni. Másrészt, a munkavállaló különös méltánylást érdemlő körülmények esetén kötelezően mentesítendő munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. Olyan általános szabályokról van itt szó, amelyek számos gyakorlati esetben előhívhatóak, és amelyek értelmezését – éppen ezért – csak hosszabb idő után bonthatja majd ki a bírói gyakorlat.

Kutatásunk során kiemelt figyelmet szenteltünk az atipikus munkaviszonyoknak, mint a gyermeket nevelő munkavállalók foglalkoztatása szempontjából mindkét fél számára előnyöket biztosító lehetséges megoldásoknak. Tapasztalatainkat összegezve, az atipikus foglalkoztatás árnyaltabb megközelítését javasoljuk. Az otthoni munkavégzés, a részmunkaidő, vagy a kötetlen munkarend kézenfekvő előnyei is csak akkor érvényesülhetnek a gyakorlatban, ha a munkavállaló személye és az ellátandó feladat ezt lehetővé teszi. A munkaviszony szabályai egyetlen atipikus formában sem alakíthatóak úgy, hogy az csodaszer legyen minden gyermeket nevelő foglalkoztatási problémáira. A probléma tehát egyedül jogalkotással nem oldható meg. Másfelől, a legtöbb atipikus munkaviszony legfeljebb csak kedvezőbb lehetőség hiányában juthat jelentőséghez a vizsgált munkavállalói kör kapcsán, mint például a hazai gyakorlatban számos visszaélés mellett alkalmazott határozott idejű munkaviszony. A személyes interjúkban és az online adatfelvétel során is találtunk már utalást az új atipikus formák, így a behívásos munkavégzés, vagy a munkakör megosztás alkalmazására, ám megítélésünk szerint a nagyobb elterjedtséghez biztosabb, egyértelmű jogi szabályozásra lenne szükség.

A téma összetettségére tekintettel persze akkor sem várhatjuk, hogy minden munkavállaló megtalálja a családi és munkahelyi élete közötti optimális egyensúlyt, ha a legtökéletesebb munkajogi környezet állna rendelkezésünkre. Mindazonáltal a munkajogi szabályozás alapvető hajtóerő lehet abban, hogy a munkavállaló fogalmába éppen úgy beletartozzon az, hogy családja, gyermekei vannak (vagy lesznek), mint az, hogy a tartós munkavégzési képessége megőrzése céljából rendszeres pihenésre van szüksége.¹⁴⁰ Ez a tétel megfordítva is igaz, és egyelőre talán ez az aktuálisabb tanulság a hazai munkajog számára: ha maga a munkajogi szabályozás is mulaszt ebben, az csak hatványozza a probléma előfordulását a többi szereplő felelősségi körében.

¹⁴⁰ Lehoczkyné 2004 p. 226.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bálint Mónika – Köllő János (2008): A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. *Esély*, 2008. 1. sz.
- Bankó Zoltán (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Pécs
- Berke Gyula, Kiss György (2012): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata*. Complex Kiadó, Budapest
- Birch, D. M. L. (1994): *"Bonds and Boundaries" - Child Protection and The Family*. "YouthSupport" 13, Crescent Road Beckenham, London
- Bíró Sándor, Komlósi Piroska (1990): *Családterápiás olvasókönyv. 1. kötet*. Animula Kiadó, Budapest
- Bodonyi Edit, Busi Etelka, Hegedűs Judit, Magyar Erzsébet, Vizely Ágnes (2006): *A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése. Család, gyerek, társadalom*. Bölcsész Konzorcium, Budapest
- Bolton, M. K. (1999): The Role Of Coaching in Student Teams: A "Just-in-Time" Approach To Learning. *Journal of Management Education*, June 1999. vol. 23 no. 3. 233-250.
- Burke, R. J., Greenglass, E. (1987): Work and family. In: Cooper, C. L., Robertson, I. T. (Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 273-320.
- Campbell Clark, S. (2000): Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53 (6) 747-770.
- Carter, B., McGoldrick, M. (Eds.) (1989): *The changing family life-cycle: A framework for family therapy* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Champoux, J. E. (1978): Perceptions of work and non-work. A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupations*, 5., 402-422.
- Cherniss, C. (1980): *Staff Burnout - Job Stress in the Human Services*, Sage Publications, USA
- Clements-Croome, D. (2006): *Creating the productive workplace*. Second Edition. Taylor and Francis, New York, NY. 137. old.
- Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study) (2008): *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union*. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs.
- Davidov, Guy (2002): The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. *University of Toronto Law Journal*. Vol. 52.
- Davies, Anne C. L. (2004): *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University, Cambridge
- Diener, E., Oishi, S., Lucas, R. E. (2003): Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 2003. 54., 403-425.
- Edelwich, J., Brodsky, A. (1980): *Burn-Out - Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Human Sciences Press, New York
- Ékes Ildikó (2009): Az atipikus munka és jövője. *Munkügyi Szemle*, 2009/1, 66-71.
- Fagan, C., Walthery, P. (2011): Job Quality and the Perceived Work-Life Balance Fit between Work Hours and Personal Commitments: A comparison of Parents and Older Workers in Europe. In: Drobic, S., Guillén, A. M. (Eds.) (2011). *Work-Life Balance in Europe. The Role of Job Quality*. Inc., England
- Fiske, S. T. (2006): *Társas alapmotívumok*. Osiris Kiadó, Budapest

- Flowers, C. P., Robinson, B. (2002): A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement* 2002, 62, 517.
- Frese, M. (2000): The changing nature of work. In: *Work and Organisational Psychology* (Ed) Nik Chmiel. Blackwell Published, Oxford
- Freudenberger, H. J. (1974): Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, Vol 30, Issue 1, 159–165.
- Frey Mária (2002): A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. *Demográfia*, 2002. 4. sz.
- Frone, M. R. (2003): Work-Family Balance. In: Drobic, S., Guillén, A. M. (Eds.) (2011). *Work-Life Balance in Europe. The Role of Job Quality*. Inc., England
- Füredi J., Füredi J. (2000): A munkamánia – avagy a köztisztviselőben álló addikció. In Németh A., Gerevich J. (szerk.) (2000). *Addikciók*. Medicina, Budapest
- Gambles, R., Lewis, S., Rapaport, R. (2006): *The Myth of Work-Life Balance*, England
- Göndör Éva (2012): *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban*. PhD értekezés (kézirat), Győr,
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10., no. 1., 76-88.
- Hansman, C. A. (1998): Mentoring and Women's Career Development. In: Imel, S., Ross-Gordon, J. M. (Eds.) (2013) *New Directions for Adult and Continuing Education*. Wiley Periodicals, Inc., A Wiley Company
- Harpaz, I., Snir, R. (2003): Workalcoholism: It's Definition and Nature. *Human Relations* 2003, 56, 291.
- Hays, R. D., Sherbourne, C.D., Mazel, R. (1995): *User's Manual for the Medical Outcomes Study (MOS) Core Measures of Health-Related Quality of Life*, RAND Corporation, MR-162-RC
- Hemmings, P. (2007): *Family Policy in Hungary: How to Improve the Reconciliation between Work and Family?* OECD Economics Department Working Papers, No. 566, OECD Publishing
- Herzberg, F. (2003): One More Time: How do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, January, 87-96.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., Weitzman, M. (2001): Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*. Vol. 50. Nr. 1., 49-58.
- House, J. S. (1987). Social support and social structure. *Sociological Forum*, 2 (1): 135-146.
- Hovánszki Arnold (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005/7-8, 30-36.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, Harper Collins Publishers
- Kardkovács Kolos (szerk.) (2012): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest
- Kártyás Gábor (2010): Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről. *Esély* 2010. 4. szám
- Kártyás Gábor, Répáczki Rita, Takács Gábor (2012): *A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában*. Kutatási zárótanulmány. Budapest Lásd: <http://pazmanymunkajog.com/images/files/kutatas/ZRTANULMNY.pdf> - letöltés ideje 2013. április 28.

- Klare, Karl (2005): *The Horizons of Transformative Labour and Employment Law* In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): *Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities*. Oxford University Press, Oxford
- Koltai Luca – Vucskó Bernadett (2007): *A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhelye, Budapest
- Krassner, P., Adler, H., Claus, R., Godofsky, L., Rosen, I., Quinn, C., Ruder, A. (1963): An impolite interview with Paul Krassner. *The Realist*, n.41, June 1963, 24.
- KSH (2010): Gyermekvállalás után – a munkaerőpiacra való visszatérést segítő tényezők. *Statisztikai tükör* 2010. 6. szám Lásd: http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=488 – letöltés ideje: 2013. 05. 13.
- KSH (2006): *Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után*. Lásd: http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=607 – letöltés ideje: 2013. 05. 13.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla (2004): Szabadság és kötöttség – egyenlősítő szabadság a munka „elnőiesedése” – avagy a globalizáció torz „egyenlősítő” szerepe. In: *Liber Amicorum – Studia Stephano Kertész dedicata*, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest
- Lin, N., Ye, X., Ensel, W. M. (1999): Social support and depressed mood: A structural analysis. *Journal of Health and Social Behavior*, 1999, Vol. 40., 344-359.
- Lykken, D.T., Tellegen, A. (1996): Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7, 186–189.
- Makra Emese, Farkas Dávid, Orosz Gábor (2012): A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67 (3) 491-518.
- Mangam, John (2000): *Workers Without Traditional Employment – An International Study of Non-Standard Work*. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham
- Marton Tamás (2008): Munkamánia: A „dicséretes” szenvedélybetegség. *Munkaügyi Szemle*, 2008./II., 71-79.
- Mosier, S. K. (1983): *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished MA thesis, University of Texas, Austin
- Mustosmäki, A., Anttila, T., Oinas, T., Nätti, J. (2011): Job Quality Trends in Europe - Implications for Work-Life Balance. In: Drobnic, S., Guillén, A. M. (Eds.) (2011). *Work-life balance in Europe. The Role of Job Quality*. Inc., England
- Oates, W. (1971): *Confession of workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing, New York
- OECD (2007): *Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life*. Lásd: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/babies-and-bosses-reconciling-work-and-family-life_9789264032477-en – letöltés ideje: 2013. 06. 03.
- Pikó Bettina (2007): A pozitív gondolkodás szerepe az egészség megtartásában. In: Kállai János, Oláh Attila, Varga József (Szerk.) *Egészségpszichológia a gyakorlatban*. Medicina, Budapest
- Rees, T. L. (1992): *Women and the labour market*. Routledge, London
- Sachau, D. A., Gertz, J., Matsch, M., Palmer, A. J., Englert, D. (2012): Work-Life Conflict and Organizational Support in Military Law Enforcement Agency. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 27., 63-72.
- Sciarrà, Silvana – Davies, Paul – Freedland, Mark (2004): *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*. Cambridge University Press

- Scott, K. S., Moore, K. S., Miseli, M. P. (1997): An explanation of the meaning and consequences of workalcoholism. *Human Relations*, 1997, 50(3), 287-314.
- Screenberg, M., Morris, N. (1974): The Newborn's Impact upon the Father. *American Journal of Orthopsychiatry*, Volume 44, Issue 4, 520-531.
- Staines, G. L. (1980): Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Non-work. *Human Relations*, 33. No. 2., 111-129.
- Super, D. E. (1980): A Life-span, Life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Surányi Éva – Danis Ildikó (szerk.) (2009): *Családpolitika más-más szemmel. Eltérő nézőpontok, megközelítések, változó gyakorlatok*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest
- Suurmeijer, P. B. M., Doeglad, D. M., Briancon, S., Krijnen, W. P., Krol, B., Sanderman, R., Moum, T., Bjelle, A., Van Den Heuvel, W. J. A. (1995): The Measurement of Social Support in the 'European Research on Incapacitating Diseases and Social Support': The Development of the Social Support Questionnaire for Transactions (SSQT). *Social Science and Medicine*, 40 (9) 1221-1229.
- Tausig, M., Fenwick, R. (2001): Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22., 101-119.
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernath, M., Lang, E. (1990): Women with Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction and Mental Health. *Journal of Marriage and the Family*, 52 (February 1990), 63-72.
- Xu, L. (2009): View on Work-family linkage and work-family conflict model. *International Journal of Business and Management*, 4 (12), 229-233.
- Zedeck, S. (1992): Exploring the domain of work and family concerns. In Zedeck, S.(Eds.), *Work, families and organizations*. San Francisco, California: Jossey-Bass Publishers, 1-32.
- Zedeck, S., L., Moisre, K. (1990): Workplace Wellness: Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45 (2), 240-251.

I. MELLÉKLET: A gyermeket nevelő munkavállalót védő szabályok rendszere az Mt.-ben

Várandósság	Kisgyermekes szülő (0-3 év)	Gyermeket nevelő szülő (3-16 év)	Felnőttté váló gyermeket nevelő szülő (16- év)
Felmondási tilalom	Gyermekgondozási szabadság, alatta felmondási tilalom (ha mindkét szülő igénybe veszi, csak az anyának)		
	Szülési szabadság, alatta felmondási tilalom (4 hét)	(20 hét)	
	Gyermek személyes ápolására fizetés nélküli szabadság (gyes idejére, max. 10. évig), alatta felmondási tilalom		
		Gyermek tartós személyes ápolására fizetés nélküli szabadság	
	A beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség idejére felmondási korlátozás (felmondási idő kezdetének eltolása)		
	Felmondási korlátozás, ha az anya, vagy a gyermeket egyedül nevelő apa dolgozik		
	Bérrkorrekció szülési szabadság, gyermekgondozási és ápolási szabadság lejártá után		
	Szoptatási munkaidő-kedvezmény (6, illetve 9 hónapig)		
	Apák pótszabadsága (szülést követő 2 hónapban 5 munkanap)		
	Kötelező áttérés részmunkaidőre, kérelemre		
	Pótszabadság gyermek után		
Mentesülés a kötelező orvosi vizsgálat idejére (távolléti díj)			
Egészségi állapotnak megfelelő munkakörbe helyezés			
A nő más helyiségben végzendő munkára hozzájárulása nélkül nem kötelezhető.			
A gyermeket egyedül nevelő szülő más helyiségben végzendő munkára hozzájárulása nélkül nem kötelezhető.			
Anyának és a gyermeket egyedül nevelő férfinak: a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a hozzájárulása esetén alkalmazható, b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el, d) éjszakai munka nem rendelhető el.		3-4 éves kor között a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára rendkívüli munkaidő vagy készenlét – vis maior esetét kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.	
Mentesülés rendkívüli méltányosságot érdemlő személyi, családi körülmény miatt			
Méltányosság elve			
Diszkrimináció tilalma			
Adatvédelmi szabályok			
Hozzá tartozói kárigények			

II. MELLÉKLET: Az online kérdőív

Kérjük, adja meg életkorát! _____

Neme:

- a. férfi b. nő

Kérjük, adja meg lakóhelyét!

1. főváros
2. megyeszékhely
3. megyei jogú város
4. város
5. község

Melyik megyében található az Ön lakóhelye? _____

Kérjük, adja meg családi állapotát!

- a. Egyedülálló vagyok.
- b. Tartós párkapcsolatban élek.
- c. Házasságban vagyok.

Kérjük, válassza ki, mi jellemző Önre a gyermeknevelés szempontjából!

- a. Nincs gyermekem, és egyelőre nem is tervezem a gyermekvállalást.
- b. Nincs gyermekem, de 1-2 éven belül szeretnék.
- c. Van gyermekem./Éppen gyermeket várunk.

Hány gyermeke van? (Ha éppen gyermeket vár, akkor a magzatot is vegye figyelembe egy gyermekként!) _____

Kérjük, adja meg legfiatalabb, illetve legidősebb gyermeke életkorát!

- a. 0-3
- b. 4-16
- c. 17-

Kérjük, adja meg, mi jellemző Önre!

- a. Egyedülálló szülőként nevelem a gyermekeimet.
 - b. Gyermeke(i)met a szülő párommal együtt, egy háztartásban nevelem.
 - c. Gyermeke(i)met más nagykorú személlyel együtt, egy háztartásban nevelem.
 - d. Nem én nevelem a gyermekeimet.
-

A továbbiakban, kérjük, válaszoljon néhány kérdésre arról, hogy milyen formában dolgozik.

- a) Jelenleg nem dolgozom.
- b) Munkaviszonyban (közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői, egyéb szolgálati jogviszonyban) dolgozom.
- c) Nem munkaviszonyban dolgozom (pl. egyéni vállalkozó).

Milyen jellegű munkaviszonyban dolgozik?

- a) Határozatlan idejű munkaszerződéssel.
- b) Hat hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződéssel.
- c) Hat hónapnál hosszabb határozott idejű munkaszerződéssel.

Milyen jellegű munkaviszonyban dolgozik?

- a) Teljes munkaidőben (napi 8, heti 40 órában).
- b) Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), legalább heti 20 órában.
- c) Nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben), heti 20 óránál kevesebb munkaidőben.

Kérjük, jelölje, ha valamelyik rugalmas munkavégzési formát az Ön esetében alkalmazza a munkáltatója!

- a) Teljesen kötetlen munkarend (csak Ön határozza meg, mikor akar/tud dolgozni)
- b) Részben kötetlen munkarend (törzsidő-peremidő rendszer)
- c) Egyik sem

Milyen jellegű munkaviszonyban dolgozik?

- d) Távmunkában
- e) Bedolgozóként
- f) Munkaerő-kölcsönző cégen keresztül, kölcsönzött munkavállalóként
- g) Egyéb atipikus munkaviszonyban
- h) Nem atipikus munkaviszonyban dolgozok

Kérjük, adja meg munkaviszonya típusát!

A munkaköröm jellege: a) szellemi b) fizikai

A továbbiakban kérjük, jelölje az alábbi skálán, a munkavégzéssel kapcsolatos, alábbi körülményeket mennyiben ítéli problémának a gyermekvállalás/-nevelés szempontjából! A 6-os a leginkább, az 1-es a legkevésbé problematikus értéket jelöli.

Problémának érzem, hogy későn tudom meg, az adott héten melyik napokon kell dolgoznom.

Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn kezdődik.

Problémának érzem, hogy a napi munkaidőm túl korán vagy túl későn végződik.

Problémának érzem, hogy későn tudom meg, kell-e túlóráznom.

Problémának érzem, hogy munkanapjaimon túl sok időt kell bent lennem a munkahelyemen.
Problémának érzem/érezném, ha éjszaka (22 és 06 között) kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem/érezném, ha szombaton kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem/érezném, ha vasárnap kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem/érezném, ha munkaszüneti napon (pl. március 15.) kell(ene) dolgoznom.
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is foglalkoznom kell a munkával.
Problémának érzem, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is rendelkezésre kell állnom (ügyelnem kell, készenlétben kell lennem).
Problémának érzem, hogy túl sokat kell naponta utaznom a munkahelyemre.
Problémának érzem, hogy a családom (gyermekeim) túl messze élnek a munkahelyemtől.
Problémának érzem, hogy a következő munkanap előtt nem tudom kipihenni magam.
Problémának érzem, hogy a munkahéten nem tudom kipihenni magam.
Problémának érzem, hogy túl kevés az éves szabadságom.
Problémának érzem, hogy a szabadságomat nem akkor vehetem ki, amikor én szeretném.
Problémának érzem, hogy nincs elég szabadidőm a munka miatt.
Problémának érzem a munkabérem mértékét.
Problémának érzem a munkahelyem biztonságát, az állásom elvesztésének lehetőségét.
Problémának érzem, hogy nem ismerem pontosan a munkavállalói jogaimat.
Problémának érzem, hogy a munkáltatómtól nem kapok elegendő tájékoztatást a rugalmas munkavégzési lehetőségekről.
Problémának érzem egyéb körülményeket, éspedig: _____ (nincs skála)

Kérjük, jelölje meg, hogy tapasztalatai szerint egy állásinterjún az alábbi körülmények közül melyekre kérdeznek rá! Több választ is megjelölhet!

- a) családi állapot
- b) gyermekek száma
- c) gyermekek életkora
- d) gyermekvállalási tervek
- e) egyik sem

Tapasztalatai szerint az alábbi rugalmas munkavégzési formák közül melyeket alkalmazzák sikerrel a munka és magánélet összehangolására? Több választ is megjelölhet!

- a) behívásos munkavégzés
- b) távmunka
- c) részmunkaidő
- d) munkakör megosztás
- e) kötetlen munkarend
- f) egyiket sem alkalmazzák