

A családbarát munkahely különböző formái, példák bemutatása¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY KÜLÖNBÖZŐ FORMÁI, PÉLDÁK BEMUTATÁSA.....	3
I. A családbarát munkahely különböző formái.....	3
I./1. A legjobb családbarát példák bemutatása.....	4
I./2. A családbarát munkahely előnyei munkáltatói szempontból.....	5

¹ Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.² Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

2022. június 18-áig³ hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készütséget. A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

³ 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készütség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY KÜLÖNBÖZŐ FORMÁI, PÉLDÁK BEMUTATÁSA

I. A családbarát munkahely különböző formái

A családbarát munkahelyek egyik kedvelt módszere, hogy a csecsemőgondozási díj (CSED)/gyermekgondozási díj (GYED)/gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) lejárta után a részmunkaidős foglalkoztatást is lehetővé teszik. A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban meg kell vizsgálni, hogy ez nem a munkáltató döntésén múlik, hiszen egy törvényi kötelezettségről van szó. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban és rövidítve: Mt.) a munkaszerződésnek a napi 4 órás részmunkaidőre történő módosítását teszi kötelezővé a munkavállaló ezirányú kérésére.⁴

A Családbarát Munkahely pályázatnak köszönhetően évről-évre egyre több vállalatnak és intézménynek nyílik lehetősége családbarát kezdeményezések, programok bevezetésére, szolgáltatások kialakítására. Az elmúlt években többek között olyan jó gyakorlatok valósultak meg a vállalati és az állami szférában, mint gyermekfelügyelet és óvodai ellátás biztosítása, játszószoba kialakítása, szünidei táborok szervezése, szünidei fizetett szabadság bevezetése, de

⁴ Mt. 61. § (3) bek.: A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

különböző előadássorozatok szervezésére, családi nyaralásokhoz történő hozzájárulásra is találunk példát.

A Családbarát Hely tanúsító védjegy hitelesen bizonyítja a munkavállalók és a szolgáltatást igénybe vevők számára, hogy a védjegy tulajdonosa családbarát szemléletű, azaz családbarát munkahelyként működik, illetve családbarát szolgáltatást nyújt, mely egyúttal a szervezet társadalmi felelősségvállalását is igazolja.⁵

I./1. A legjobb családbarát példák bemutatása

Melyek tehát a leggyakrabban alkalmazott ösztönzők és engedmények?

Fizetés nélküli szabadság a munkáltató mérlegelése alapján (nem csak a törvény szerinti kötelező 3 esetben: Mt. 128., 130-132. §)
Továbbképzések és tréningek szervezése, képességfejlesztés, tanulmányi szerződések kötése
Kedvezményes kamatozású munkáltatói hitelek nyújtása
Bölcsődei és óvodai nevelés biztosítása térítésmentesen vagy kedvezményesen.
Kismama joga, masszázs és egyéb egészségügyi kezelések nyújtása vagy finanszírozása, részlegesen vagy teljes egészében.
Külföldi/hazai ösztöndíjak odaítélése a munkavállalók gyermekeinek.
Pszichológiai tanácsadás és párterápia biztosítása válsághelyzetben (pl. 0-24 órában külsős cégeknél 6 ingyenes alkalom biztosítása).
Családi nap, egészségnap, karácsonyi party és egyéb céges rendezvények tartása az alkalmazottak számára térítésmentesen.
Tárgyi ajándék gyereknapra a gyermekeknek, pénzajándék gyermek születésekor, ajándék házasságkötéskor a munkavállalóknak.
A munkavállalói szabadsággal való rendelkezés szabadabb kialakítása, mint ahogyan azt az Mt. 122. § (2) bekezdése előírja.
Home Office (otthonról való munkavégzés) lehetősége.

⁵ További információk: <https://csalad.hu/csaladbarathely/>

Céges gépjármű, számítástechnikai (pl. laptop), kommunikációs eszközök (pl. telefon) magánhasználatának lehetősége.
Rugalmas munkaidő, törzsidő alkalmazásával (pl. 10-15 óráig kell csak a vállalatnál bent lenni az alkalmazottaknak).
Téritésmentes szállítás a munkahelyre (pl. céges kisbusz a Samsung Electronics Magyar Zrt-nél Budapestről Jászfényszarura).

I./2. A családbarát munkahely előnyei munkáltatói szempontból

A munkáltató nem veszít el egy 5-10 év tapasztalattal rendelkező munkavállalót, akkor, ha családi állapotában változás áll be, míg más gyermekes munkavállaló részére célmunkahellyé válik.
A munkavállalói motiváció erősödni fog, a munkavégzés 6 órában sokszor hatékonyabb és termelékenyebb, mint máskor napi 8 órában.
Nem jelentkeznek a munkáltatónál a „fejvadászat”, azaz a helyettes munkaerő rekrutálásának (toborzásának) költségei (egy specializált tudással rendelkező szakember esetében ez 500-1000 EUR/fő is lehet).
Összességében erősödik az alkalmazottnak a munkáltatóhoz való kötődése és a lojalitása. A jó munkavállaló (értsd jól dolgozó) az elégedett munkavállaló.
A gyermek születése miatt hosszabb távra kieső munkavállalókat mindig nehezebb helyettesíteni, hiszen így csak egy határozott idejű státusz ajánlható fel másnak.
Komoly előnyre tehet szert a munkáltató, ha a belső (az alkalmazottak felé irányuló) és külső kommunikációjában is ügyesen hangsúlyozza a családbarát munkahely jelentette előnyöket (írástípus).
A gyermekes munkavállalókkal szemben tanúsított megengedőbb, elnéző hozzáállás („a gyermekeseknek nehezebb”) mindig kifizetődő, hiszen a munkahely életpályamoddellé válhat, a gyakorlott, elkötelezett humán erőforrással.
A kedvezményes kamatozású munkáltatói hitel a munkavállalót egy meghatározott ideig a munkáltatóhoz köti, mivel a munkaviszony idő előtti megszűnése esetén a hitelkamat általában a piaci kamatlábra emelkedik.