

A családi élet és a munkavégzés összehangolásának fontossága¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A CSALÁDI ÉLET ÉS A MUNKAVÉGZÉS ÖSSZEHANGOLÁSÁNAK FONTOSSÁGA	3
I. A családi élet és a munka	3
I./1. A családi élet és a munka összhangja	3
I./2. Work-Life Balance (WL).....	4
I./3. Milyen hatással van mindez a munkáltatóra és a társadalomra? .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 készültséget. 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 készültség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

A CSALÁDI ÉLET ÉS A MUNKAVÉGZÉS ÖSSZEHANGOLÁSÁNAK FONTOSSÁGA

I. A családi élet és a munka

I./1. A családi élet és a munka összhangja

Családbarátnak akkor tekinthető egy munkahely, ha olyan körülményeket biztosít, amellyel elősegíti, hogy az érintett személyeknek, tehát a vállalatnál dolgozó munkavállalóknak és családtagjaiknak a családi élete minél inkább kiteljesedjen. A munkáltatónak azt kell megvizsgálni, hogy melyek azok a tényezők és feltételek, amelyek elengedhetetlenek a kiegyensúlyozott családi élethez, amelyek nélkül a hozzátartozók egy családban gyakorlatilag nem tudnak boldogan együtt élni. Ahogyan a bevezetőben említett munkavállalói motivációkutatás eredményeiből is kiderül, igen fontos szerepe van az anyagiaknak, tehát adott esetben a munkabérnek és az egyéb juttatásoknak, amelyekből a családi élet kiadásai fedezhetők. Látni kell ugyanakkor, hogy egy munkahely nem azért – vagy nem elsősorban azért – lesz családbarát, mert a munkavállalók jól keresnek. Gyakori jelenség manapság, hogy a viszonylag magas fizetési színvonalat biztosító munkahelyeken a magas juttatásokért a munkavállalókat a szokásosnál sokkal jobban terhelik, ami a munkaidejükön is megmutatkozik. A másik fontos tényező tehát, ami a családi élet kiteljesedéséhez szükséges, az idő, amit a család együtt tud tölteni.

A kellő mennyiségű szabadidő és a szükséges pénz megteremtése mellett családbarát lehet egy munkahely azáltal is, ha anyagi jellegű támogatás nyújtása helyett rendszeresen

szervez saját költségen pl. olyan családi programokat, amelyeken a munkavállaló egész családja térítés nélkül vehet részt. Az alább kifejtett legjobb példákból is jól látható, hogy ha a családbarát munkahely megteremtéséről van szó, a vállalatok kreativitásának manapság gyakorlatilag csak a pénztárcájuk szab korlátokat.

I./2. **Work-Life Balance (WL)**

A családbarát munkahely kapcsán feltétlenül szót kell ejteni az ún. Work-Life Balance (WL) koncepcióról, állapotról vagy célról, vagyis arról, hogy a munkahelyi élet (karrier, ambíciók stb.) és a magánélet (egészség, kikapcsolódás, pihenés és családi élet) között egy egészséges egyensúlyi állapotra kell törekedni.⁴ A vállalatok manapság már saját forrásaikból is aktívan támogatják, hogy a partnerként kezelt munkavállalóik minél inkább törekedjenek a WL koncepció szerinti harmónia kialakítására. Az, hogy az ilyen egyensúlyi állapot megteremtése kívánatos és szükséges, a nemzetközi menedzsment irodalomban általánosan elfogadott, manapság egész iparágak épülnek a munkahelyi és a magánélet kiegyensúlyozásához szükséges szolgáltatások nyújtására. A budapesti székhelyű The Worklife Company tevékenysége⁵ kizárólag az ilyen szolgáltatások nyújtására irányul. A vállalatok az ilyen törekvéseket lelkesen támogatják, mivel a kiegyensúlyozottabb, egészségesebb és elégedettebb munkavállalók termelékenyebbek, kreatívabbak és ritkábban betegszenek meg, tehát összességében jobb teljesítményt nyújtanak a munkahelyükön, amiből a munkáltató közvetve profitál.

⁴

Lásd

ehhez:

https://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance

⁵ Lásd ehhez: www.theworklifecompany.hu

Mivel a családos munkavállalók magánélete elválaszthatatlanul kapcsolódik a családjukhoz, a WL koncepció, tehát a munkahelyi és a magánélet egyensúlya is szorosan kapcsolódik a családbarát munkahely kérdésköréhez.

I./3. Milyen hatással van mindez a munkáltatóra és a társadalomra?

A munkáltató azt, hogy a munkavállalóinak a munkahelyi és a magánélete egyensúlyban van-e, közvetlenül nem érzékeli. A munkavállaló magánélete ugyanakkor jelentősen befolyásolja, hogy milyen teljesítményt tud nyújtani a munkahelyén, így ha a magánélete nincs rendben, nem tud eleget pihenni, vagy ha arra kényszerül, hogy másodállást vállaljon stb., a munkahelyén csak árnyéka önmagának, akkor a Work-Life Balance érezhetően nem valósult meg. Emellett statisztikailag igazolt tény, hogy a túlhajtott, kifáradt munkavállalók gyakrabban mennek táppénzre, így a munkáltató helyettesíteni kényszerül őket, ami negatívan hat az elvégzett munka minőségére és a költségeket is növeli.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint táppénz szempontjából, a munkáltató szemszögéből a legkedvezőbb év a rendszerváltás óta 2013 volt, ebben az évben az egy jogosultra jutó táppénzes napok száma mindössze 5,2, míg ez a szám 2018-ban 6,6 volt.⁶ A családbarát munkahelyek kialakítása nemzetgazdasági szinten is kedvező változásokat hozott.

⁶ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_fsp003.html