

A CSALÁDALAPÍTÁS ÉS A MUNKA ÖSSZEANGOLÁSA A DIGITÁLIS KORSZAKBAN

MÁTÉ DÁVID ADRIÁN*

A család a társadalom alapja és a gazdaság mozgatórugója is egyben. Emiatt a családpolitika kiemelt jelentőséggel bír. A családpolitika a szociális terület mellett kihatással van a munkajogi szabályokra. Az elmúlt évtizedekben megváltozott családszerkezet, az öregedőben lévő társadalom problémája, valamint a digitalizáció okozta változások mind új kihívások elé állítják a munka világát. Jelen tanulmányban a család és a munka összehangolásának kérdéseit vizsgálom meg. Ezt az összhangot pedig elsősorban a munkajogi és szociális jogi szabályok tudják megvalósítani és lehetővé tenni.

Kulcsszavak: család, munka, összehangolás, rugalmasság, munkajog, értékváltozás, atipikus foglalkoztatás, garancia, családpolitika

The family is both the foundation of society and the driving force of the economy. For this reason, family policy is of paramount importance. Family policy has an impact on the social area and labor law rules. In recent decades the changed family structure, the problem of an aging society, and the changes brought about by digitalization all present new challenges to the world of work. In the present study, I examine issues of reconciling family and work. This harmonization can be achieved and made possible primarily by labor and social law rules.

Keywords: family, work, harmonize, flexibility, labour law, change in value, atypical employment, guarantee, family policy

1. A család és a munka szerepe a társadalomban

Az ember életében a családalapítás meghatározó szerepet tölt be. A házasság és a gyermekvállalás mindazon túl, hogy életünk egyik legmeghatározóbb pillanata, rengeteg felmerülő kérdéssel is jár. Nem csupán az új szerepkörben való helytállás jelent nagy feladatot, hanem az is, hogy a felmerülő problémákat megoldjuk a munkahelyen. Ilyen lehet a munka és a magánélet összehangolása, vagy a munkából kimaradt idő utáni visszatérés. A családalapítás kérdése már a munkába lépé-

* DR. MÁTÉ DÁVID ADRIÁN
PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
mate.david@uni-miskolc.hu

sünk előtt is felmerülhet. A munkáltatóknak fontos gazdasági szempontot jelent a munkavállaló családalapítása. A nők esetében hatványozottan, de a férfiak tekintetében is, hiszen esetükben is több kimaradásra lehet számítani a munkahelyen. A munkáltató gyakran próbál meg nyíltan vagy burkoltan rákérdezni a családi állapotára a pályázónak. Ez azonban önmagában még nem elég ahhoz, hogy megállapítható legyen a hátrányos megkülönböztetés. A törvény¹ szerint ehhez az szükséges, hogy bizonyíthatóan a családi állapotára vonatkozó okkal összefüggésben ne kerüljön sor a pályázó foglalkoztatására.

Társadalmi szempontból is fontos szerepet tölt be a családalapítás. Ezt erősítik meg az Alaptörvény Nemzeti hitvallásában foglaltak, mely szerint az együttélés legfontosabb kerete a család és a nemzet. A társadalom lélekszámának növelése, vagy legalább szinten tartása kulcskérdés gazdasági szempontból, de egyes rendszerek, mint a nyugdíj vagy a társadalombiztosítás fenntarthatósága szempontjából is. Az ország versenyképessége nagyban azon múlik, hogy minél nagyobb aktív csoport vegyen részt a társadalmi javak előállításában.

A munka mint értékteremtő tevékenység úgyszintén fontos szerepet tölt be az egyén életében. Az Alaptörvény akképp deklarálja, hogy „[v]alljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye”. M) cikke pedig úgy fogalmaz, hogy Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik.

A munka és a család két olyan meghatározó tényező, ami teljesen behálózza mindennapi életünket. Éppen ezért kiemelten fontos, hogy megteremtsük az egyensúlyt a munka és a magánélet között. Napjainkban a munka világa változásokon megy keresztül. Új foglalkoztatási formák jelentek meg a horizonton, mint az applikáción keresztül történő munkavégzés, vagy a crowdwork.² Az önfoglalkoztatás irányába is egyre többen orientálódnak, hiszen rugalmas munkavégzési keretet biztosíthat. Ámbár érdemes megjegyeznünk, hogy a magánjogi jelleg miatt a munkáltatóról a munkavállalóra helyeződnek át a felmerülő kockázatok is, mint a szo-

¹ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. §.

² Az applikáción keresztül történő munkavégzés alatt azt értjük, amikor a munkavégző egy internetes honlapon vagy az ahhoz kapcsolt applikáción keresztül kapja és végzi el a munkafeladatot, illetve az ezért járó ellenértéket (lásd: GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare* XV, 2019/1., 25–51.)

A crowdwork lényege, hogy a munkáltatók és a munkavállalók egy online platformon találkoznak, ahol gyakran nagyobb feladatokat osztanak meg és osztanak fel a munkavállalók „virtuális felhője” között (TÓTH Hilda: A munkajog új kihívásai: a „gig” gazdaság munkavállalói csoportjai. In: *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére*. (Szerk.: Szikora Veronika – Török Éva), Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2017, 395.).

ciális biztonság garantálása.³ A magyar munkaadók kissé szkeptikusan állnak hozzá az atipikus munkavégzési formákhoz, azonban az utóbbi időben egyre többet hallunk ezek alkalmazásáról. A folyamatok sok szempontból pozitívnak mondhatók. Gazdaságilag inaktív rétegek, mint például a gyermeket nevelők bevonását eredményezheti a foglalkoztatásba.⁴ Azonban sok esetben negatív következményeket is generálnak a folyamatok. Gondoljunk arra, hogy a munka és a magánélet egyre jobban összemosódik azáltal, hogy otthonról is végezhetjük a munkánkat. Jelen munka keretében arra vállalkozom, hogy megvizsgáljam a munka világának összeegyeztethetőségét a családalapítással és a magánélettel.

2. Értékváltozások hatásai

Az újabb gyors technikai változások rengeteg új dolgot hoztak számunkra, kezdve a hagyományos családmodell felbomlásától, a hagyománytisztelő értékrend lazulásán és devalválódásán keresztül egészen a munkahelyi környezet jelentős átalakulásával befejezve. A családot sokféleképpen definiálhatjuk. Számomra Kriston Edit definíciója jelenti a kiindulópontot, mely szerint a család természetes személyek között létrejövő társadalmi viszony, amelyben a felek között érzelmi közösség és gazdasági kapcsolat áll fenn.⁵ A családszerkezet változása Nyugat-Európában az 1960-as évekre tehető, ami a családformák pluralizálódásával jellemezhető legjobban. Hazánkra ugyanez a változás a rendszerváltozást követő időben zúdult rá. Ennek alapjául szolgál a második demográfiai átmenet elmélete, amely a változások okát az értékek gyökeres megváltozására, új értékeknek a megjelenésére az individualizáció térhódítására vezeti vissza.⁶ A hagyományos családformák vesztettek jelentőségükből és megjelent a társadalomban több családszerkezeti forma, mely egymás mellett legitim módon jelen vannak. Ilyen például az élettársi kapcsolatban élők, a szingliség, vagy említhetjük a látogató párkapcsolatot is.⁷ A korábban hagyományosnak tekintett házasságban élők számaránya csökkent. A válások magas aránya összefüggésbe hozható a nők munkavállalásának általánossá válásával, amely lehetővé tette gazdasági függetlenedésüket, felváltva ezzel a korábbi

³ RÁCZ Ildikó: Az 'uberizált' munkaerő jelene és jövője. In: *Jog és innováció tanulmánykötet*. (Szerk.: Bogárdi Dóra – Kocsis Gergő), Stádium Intézet Alapítvány, Budapest, 2017, 6–16.

⁴ TÓTH Hilda: A munkajog új kihívásai: a „gig” gazdaság munkavállalói csoportjai. In: *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére*. (Szerk.: Szikora Veronika – Török Éva), Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2017, 393–400.

⁵ KRISTON Edit: A család fogalma a társadalmi innováció sűrűjében, különös tekintettel a jogi és szociológiai megközelítésre. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* Tomus XXXVI/2, 2018, 396–407.

⁶ FÖLDHÁZI Erzsébet: A családformák változása. *Vigilia* 2016/9., 661–668.

⁷ Látogató párkapcsolatnak nevezi a szakirodalom azt a párkapcsolati formát, amelynek során a partnerek tartós és kizárólagos kapcsolatban, de külön háztartásokban élnek. A látogató partnerkapcsolatok esetében azonban két teljesen önálló háztartást vezető felnőttől van szó, akik valami miatt nem tudnak, vagy nem akarnak összeköltözni.

családi berendezkedést. Ezáltal sokkal inkább a család által nyújtott érzelmi funkció erősödött meg a nők számára a gazdasági funkciójával szemben, ami lényegesen megkönnyítette a válásokat. További hatást gyakorolt az erkölcsi normák fellazulása, a válás jogi szabályozásának változása, a válás növekvő társadalmi elfogadottsága, a hagyományos kulturális, vallási, erkölcsi normák fellazulása valamint a szekularizáció.⁸ Ez utóbbi esetében azt a folyamatot értjük, amelynek során a világban lejátszódó folyamatokról adott természetfeletti magyarázatba vetett hit eltűnésével az emberek szakítanak vallási elgondolásaikkal és gyakorlataikkal, tágabb értelemben az a folyamat, amely során megszűnik a vallás társadalomra gyakorolt hatása.

Az említett változások nyomán érdemes az elöregedés problémáját alaposabban szemügyre vennünk. A fent említett értékek megváltozása számos társadalmi problémának a melegegya. Ugyanis a piacgazdasági szemléletből adódóan bizonyos politikai irányok felerősítenek a társadalomban olyan folyamatokat, melyek ugyan a gazdasági érdekekre pozitívan hatnak, ugyanakkor hosszabb távon a társadalom stabilitását és veszélyét hordozzák magukban. Meglátásom szerint azzal, hogy a nők társadalmi elismertsége sokkal inkább függ a munkahelyi előmeneteltől, ami szinte teljesen összeegyeztethetetlen a családalapítással, a társadalom elöregedése problémájának alapját képezi. A nők gazdasági függetlenségével együtt jár az, hogy mellette nem vállalnak, vagy egyre később vállalnak gyermeket. Amennyiben pedig a családalapítás mellett döntenek, abban az esetben is sok esetben csupán az egy vagy két gyermek vállalása a jellemző.

A szülői tekintély oldódásával, az egyház és a közösségek viselkedést befolyásoló szerepének jelentős csökkenése, valamint bizonyos jóléti szint elérése magával hozta a „mama-hotel” jelenségét is. A fiatal felnőttek felnőtté válása sok esetben kitolódik időben, mely a munkavállalásukat és a családalapítás időbeliségét is kitolja.⁹ Esetükben is sok tényezőt ki lehetne emelni, azonban az oktatási rendszerről és a munkaerőpiaci trendekről érdemes néhány szót ejtenünk. A robotok egyre szélesebb körű alkalmazása, az automatikus adatfeldolgozás és döntéshozatali eljárások elterjedése és egyéb más digitális hatások következtében egyre jobban átalakulóban van a munkaerőpiac. Szakemberek szerint a kormánytisztviselők esetében közel háromnegyedének munkáját kiválthatják a digitális fejlesztések.¹⁰ Más tanulmányok pedig beszámolnak arról, hogy a magyar munkavállalók legalább 12 százaléka helyettesíthető lenne robotokkal.¹¹ A megváltozott munkaerőpiac pedig nagyfokú alkalmazkodóképességet igényel a mai munkavállalóktól, továbbá folyamatos tudás- és ismeretbővítést. A gyorsuló technikai fejlődés következtében rövid időn belül szakmák tűnnek el és újak jelennek meg, továbbá a munkaerőpiac egyre inkább megköveteli a munkavállalóktól a rugalmasságot. Ebben a helyzetben

⁸ FÖLDHÁZI Erzsébet: i. m. 665.

⁹ MUNINKÓ Livia: *Első elköltözés a szülői házból Magyarországon*. KSH Népeség-tudományi Kutatóintézet, Budapest, 2013, 25.

¹⁰ Digitális Jólét Fórum, Miskolci Egyetem, 2019. november 12.

¹¹ MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 14–26.

pedig az oktatás szerepe felértékelődik. A Life Long Learning, vagyis az egész életen át tartó tanulás koncepciója pedig megerősödik. A koncepció a 2000-es évektől kezdve az Európai Unió oktatási és képzési politikájának hangsúlyos elemét képezi.¹² Lényegét tekintve az előkészítő oktatástól kezdve a nyugdíjba vonulás utánig tartó időszakban az oktatás valamennyi formáját (formális, informális vagy nem formális) magában foglalja. A hallgatói státusz fennállása a legtöbb esetben szinte kizárja a gyermekvállalást. A probléma feloldására találunk kísérletet a diplomás GYED bevezetésével. Visszacsatolva a kiindulóponthoz, láthatjuk, hogy az élethosszig tartó tanulás koncepciója nehezíti a fiataloknak a felnőtté válás folyamatát, mivel korábban a tanulmányok befejezését követően az első munkahely megszerzése mérföldkőként jelentkezett az ember életében. A life long learning pedig ezt a mérföldkövet tünteti el az ember életéből. Ez sok esetben a családalapításra is kihat és időben eltolja azt.¹³ „A felsőfokú oktatásban résztvevő fiatalok, illetve a friss diplomások a családalapítás szempontjából ideális korban vannak, de a tanulmányi idő kitolódása, a szakmai alapok megvalósítása, a karrier kiépítése jelentősen kitolja a magánéleti eseményeket, amelynek következtében a többedik gyermek megszületésének esélye is csökken.”¹⁴

3. Állami szerepvállalás

A fentebb ismertetett folyamatok nem teljesen új keletűek. Bizonyos korokban, bizonyos társadalmakban szintűgy megfigyelhető, hogy a hosszú időn keresztül a társadalom építőköveit jelentő társadalmi, vallási értékek csökkenése következik be. Gondoljunk csak a Római Birodalom késő köztársaság idejére, amikor az erkölcsi értékek romlása következtében jelentősen csökkent a házasságban élők száma. Ez a törvénytelen gyermekek számának megugrásán túl jelentős népességfogyást is eredményezett. Ennek megállítására bizony jelentős állami fellépésre volt szükség, melyet jól fémjeleznek Augustus császár szigorú családjogi rendelkezései.¹⁵ A túlzott szigor sajnos nem hozta meg a kellő eredményt, azonban némi párhuzam megfigyelhető a jelen korunk erkölcsi változásaival.

Az Alaptörvény rendelkezései megerősítik, hogy együttélésünk legfontosabb keretei a család és a nemzet.¹⁶ További rendelkezéseket találunk a házasság intézményével és a családokkal kapcsolatban az Alaptörvényben, amelyből azt a következtetést is levonhatjuk, hogy a társadalom egységét képező család kiemelt alkot-

¹² KUN Attila: *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*. Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2017, 29.

¹³ SPÉDER Zsolt: *Elköltözés a szülői házból és az első párkapcsolat kialakítása*. Tanulmány, Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 2013, 5.

¹⁴ ENGLER Ágnes: *Család és karrier*. Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ, Budapest, 2018, 6.

¹⁵ SÁRY Pál: *Pogány birodalomból keresztény birodalom. A Római Birodalom kereszténnyé válása a Codex Theodosianus tükrében*. Szent István Társulat, Budapest, 2009, 25.

¹⁶ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) Nemzeti hitvallás.

mányos védelemben részesül. „Magyarország védi a házasság intézményét, mint férfi és nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot, mint a nemzet fennmaradásának alapját. A családi kapcsolat alapja a házasság, illetve a szülő-gyermek viszony. Magyarország támogatja a gyermekvállalást. A családok védelmét sarkalatos törvény szabályozza.”¹⁷ A házasság intézményének megerősítése és alaptörvényi szintű védelme kiemelten fontossá vált az utóbbi időben az erkölcsi normák változása nyomán. Az említett sarkalatos törvény a 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről, amely kiemeli, hogy a család a jog és az állam kialakulását megelőző időben is létező önálló közösség, mely erkölcsi alapokon nyugszik. Biztos alapjaként a házasság intézményét nevezi meg, továbbá hangsúlyozza a család társadalomban betöltött egyik legfőbb szerepét, nevezetesen, hogy a családok gyarapodása nélkül nincs fenntartható fejlődés és gazdasági növekedés. Rögzíti továbbá, hogy a gyermekvállalás nem eredményezheti a család szegénységbe süllyedését. Ezzel összefüggésben érdemes megemlítenünk a kormány azon törekvését, amely a családok megerősítését célozza. A fent ismertetett folyamatok felismeréseként össztársadalmi érdekként a kormány jelen politikájában prioritást élveznek a családok. A családvédelmi akcióterv révén valóban megvalósul az a szempont, hogy a gyermekvállalás ne jelentse a család elszegényedését.

A jogforrási hierarchia élén álló törvényünk nem csupán a család társadalomban betöltött szerepét szeretné megerősíteni, hanem további területeken védelmezi a családokat külön nevesítve azokat. Az egyik ilyen terület az esélyegyenlőség, a XV. cikk (5) bekezdés szerint Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket. Továbbá említhetnénk a jó hírnév és a gyülekezési jog területét, amellyel összefüggésben deklarálja az Alaptörvény, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. A véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog gyakorlása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével.¹⁸ A szakasz indokolása rámutat, hogy a terület védelmére azért van szükség, mert a technológiai fejlődés, a digitalizáció és a növekvő médianyilvánosság olyan új kihívásokat generál az egyén magánszférájával összefüggésben, amire a szabályozásnak is reagálni szükséges. A digitális korban a magánélet védelme már nemcsak az intim szférára, hanem egy tágabb értelemben vett magánszférára, az egyén családi életére, otthonára, kapcsolattartására is kiterjed. Ezzel az Alaptörvény a magánélet területét alkotmányos szinten nevesített általános védelemben részesíti.¹⁹ Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a magánszféra védelme körébe beletartozik az a térbeli szféra is, amelyben a magán- és családi élet kibontakozik. Hangsúlyozta, hogy az amerikai Legfelsőbb Bíróság szerint az otthon nyugalma „a fáradt emberek utolsó mentőváltója” az a tér, ahova az emberek visszahúzódhatnak a mindennapi nyüzsgés elől, és ez kiemelten fontos

¹⁷ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) L) cikk.

¹⁸ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) VI. cikk (1) bek.

¹⁹ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) VI. cikk kommentár.

érték.²⁰ A terület védelmét az Alaptörvényen túl a magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvény veszi szabályozás alá. A családi élet tiszteletben tartásához való jog, illetve az otthon tiszteletben tartásához való jog külön kiemelésre kerül, ezzel ösztönzik a családi élet és a munkavégzés közötti összhang megteremtését.²¹

4. Munka és magánélet

Mint azt már korábban említettük a családalapítás egyik legmeghatározóbb kérdése a munka összeegyeztetése a családi teendőkkel. Ennek kiemelt szerepét jól tükrözi, hogy *A szociális jogok európai pillére* a munka és magánélet közötti egyensúlyról külön rendelkezik. A dokumentum akképp fogalmaz, hogy a szülőknek és a gondozási feladatokat ellátó személyeknek joguk van a megfelelő szabadságoláshoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatások igénybevételéhez. A nőknek és a férfiaknak azonos feltételekkel ki kell tudniuk venni külön szabadságot abból a célból, hogy el tudják látni gondozási feladataikat, és ösztönözni kell őket arra, hogy ezzel a lehetőséggel kiegyensúlyozott módon éljenek.²² A dokumentum deklarálja a munkavállalókat megillető jogosultságot, amely megfelelő alapot biztosít a munka és a magánélet megteremtéséhez. A tagállamok jogalkotóival szemben pedig egyértelmű elvárás fogalmazódik meg a megfelelő szabadságolási szabályok kialakítása terén. A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve szintén fontos szabályokat rögzít. A szabályozás tartalmaz kifejezetten a gyermekvállalást támogató szabályokat, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség előmozdítására vonatkozó munkajogi eszközöket, ideiglenes rugalmasságot engedő szabályokat, továbbá garanciális, szűkebb értelemben jogvédelmi szabályokat. Az Alaptörvény rendelkezései szerint Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.²³ A családok védelméről szóló törvényben pedig kiemelésre kerül, hogy az állam segíti a munkavállalás és a családi élet összeegyeztetését.²⁴ A törvény önálló fejezete rendelkezik a család és a gyermekvállalás védelméről a foglalkoztatás terén. A kiskorú gyermeket nevelő szülőt foglalkoztatása során kiemelt munkajogi védelem illet meg, továbbá a családi élet védelmét biztosító, valamint a szülői szerep és a munkavégzés összehangolását elősegítő kedvezmények illetik meg. A törvény külön kategóriaként nevesíti a három kiskorú gyermeket nevelő, a kiskorú gyermeket egyedül nevelő, illetve a tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő szülőt, akiket további kedvezmények illetnek meg. Továbbá felsorolásra kerül, hogy a várandós anyát, illetve a kiskorú

²⁰ 13/2016. (VII. 18.) AB határozat.

²¹ ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján. 1. rész. *Munkajog* 2019/2., 39–45.

²² *A szociális jogok európai pillére*. II. fejezet: méltányos munkafeltételek, 9. A munka és a magánélet közötti egyensúly.

²³ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XVIII. cikk (2) bek.

²⁴ 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről, Preambulum.

gyermeket nevelő anyát milyen kedvezmények illetik meg. Ilyen kedvezmény a munkaidő-kedvezmény, felmondási védelem, fizetés nélküli szabadság. A jogszabály kiemeli, hogy a rendelkezések relatív diszpozitív jellegűek, tehát más jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy egyedi foglalkoztatói intézkedés a gyermeket nevelő foglalkoztatottra nézve kedvezőbb szabályokat is megállapíthat. A felsorolt kedvezményeket külön jogszabály tartalmazza, nevezetesen *A munka törvénykönyve* (továbbiakban Mt.).²⁵ A részletszabályokat mellőzve, a következőkben a családot alapító szülőket megillető főbb kedvezményeket kívánom ismertetni. Ezzel megvizsgálni azt, hogy milyen módon valósul meg a családalapítás támogatása és annak elősegítése és védelme, ezáltal a munka és a család összeegyeztetése.

A Mt. 53. §-a feljogosítja a munkáltatót, hogy átmenetileg a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztassa a kiskorú gyermekét nevelőt. A gyermekét egyedül nevelők a gyermeke 16 éves koráig, illetve a várandós anyák esetében azonban csak az ő hozzájárulásukkal teszi lehetővé a törvény a más helységben történő munkavégzést. A várandós, illetve egy évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nőt csak az egészségi állapotának megfelelő olyan munkakörben lehet foglalkoztatni, amelyhez hozzájárult, és amelyben alapbére nem kevesebb, mint a megelőző munkakörében. A megfelelő munkakör felajánlása vagy kialakítása a foglalkoztató feladata. Amennyiben a foglalkoztató nem tudja biztosítani, a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és részére a törvényben foglaltak szerint alapbért kell folyósítani. A szülő a törvényben meghatározott felmondási védelem alatt áll, tehát a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyát, ha háromévesnél fiatalabb gyermeket nevel, beteg gyermekét ápolja, várandós, szülési szabadságon, vagy a gyermek otthoni gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon van, illetve emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben vagy gyermek örökbefogadására irányuló eljárásban vesz részt.

A munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét, továbbá éjszaki munka nem rendelhető el.

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára, valamint a szoptató anyja a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két óra, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két óra időtartamban.

A Mt. szülési szabadságot is biztosít az anyának 24 hét időtartamban, amely alatt csecsemőgondozási díjat igényelhet. A szülési szabadság ideje munkában töltött időnek minősül, ebből eredően pedig a szülési szabadság alapján rendes szabadság és cafeteria-juttatás is megilleti az anyát. A szülési szabadság, illetve a csecsemőgondozási díj folyósítási időtartamát követően az anyja fizetés nélküli szabadságot igényelhet, ezalatt az időtartam alatt a gyermek két éves koráig gyer-

²⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

meggondozási díjban részesülhet. Fontos kiemelni, hogy amennyiben az anya úgy dönt, hogy a csecsemőgondozási díj folyósításának időtartama alatt visszamegy dolgozni, abban az esetben az ellátás folyósítását felfüggesztik. A gyermekgondozási díj esetében nem kizáró ok a keresőtevékenység folytatása, így az anya ebben az esetben munkabére és a gyermekgondozási díj teljes összegére jogosult. A szülési szabadság teljes ideje után és a gyermekgondozási díj első hat hónapja után az anyát rendes szabadság illeti meg. Ezt követően gyermekgondozást segítő ellátásra jogosult az anya, az apa, de a nagyszülő is, amelynek mértéke megegyezik a mindenkori öregségi nyugdíj összegével. Ez a gyermek 3 éves koráig kerül folyósításra, és ez idő alatt a keresőtevékenység folytatása nem jelent kizáró okot. Emellett pedig gyermekgondozási segélyben részesülnek a családok a gyermek 3 éves koráig. Tehát a gyermek egyéves kora után a gyermekgondozási díj, illetve a gyermekgondozási segély folyósítása mellett korlátlan időtartamban folytatható kereső tevékenység.

Láthatjuk tehát, hogy *A munka törvénykönyvében* biztosított kedvezmények a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvénnyel összhangban kerültek kialakításra, ezzel egy komplex védelmet nyújtva a családot alapítók számára. Mindemellett érdemes megemlítenünk az első házasság adókedvezményét, illetve a várandós nőt a terhesség 91. napjától megillető családi adó- és járulékkedvezményt, melyek mind segítséget nyújtanak a családalapítás mellett döntőknek. Továbbá bevezetésre került a babaváró támogatás, a családi otthonteremtési kedvezmény, jelzáloghitelekhez nyújtott támogatások, nagycsaládosok autóvásárlási támogatása, a négy- vagy többgyermekes anyák személyijövedelemadó-mentessége, a nagyszülői GYED, valamint bölcsődefejlesztési program indult. Ezek az intézkedések nagyban elősegítik a gyermekvállalást, egészen az otthonteremtéstől a munkahelyi nehézségek áthidalásán keresztül.

Az előzőekben főképp azon kedvezményekkel foglalkoztunk, melyek közvetlen módon segítik elő a családalapítást. A következőkben kifejezetten az atipikus munkavégzési formák alkalmazásáról ejtenénk néhány szót. Ezek a munkavégzési formák sok esetben lehetővé teszik vagy megkönnyítik a családi élet és a munka összehangolását. A családok védelméről szóló törvény rögzíti, hogy az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést.²⁶ Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását a munkáltató részéről a versenyképesség megőrzésének kényszere szorította rá, míg a munkavállalókat a hagyományos munkavállalási lehetőségek beszűkülése. Ez utóbbi a szociális biztonság csökkenését is eredményezi. Azonban a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák több pozitív tulajdonsággal is rendelkeznek. Ezek közé lehet sorolni, hogy nagyban elősegítik az alkalmazkodókészséget. A munkáltatói oldalról felismerésre került, hogy a rugalmasságot biztosító foglalkoztatási formák alkalmazása gazdasági versenyelőnyre fordítható. Az Európai Unióban elsődlegesen a nők

²⁶ 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről. III. Fejezet, A család és a gyermekvállalás védelme a foglalkoztatás terén, 15. § (1) bek.

részmunkaidős foglalkoztatása magas.²⁷ Már 1997 óta az EU stratégiáinak hangsúlyos elemét képezi az atipikus munkavégzési formában foglalkoztatottak szociális biztonságának az erősítése. A szabályozás tárgykörébe vonták a határozott idejű szerződéseket, a távmunkát, a munkaerő-kölcsönzést és az önfoglalkoztatást. Az atipikus munkavégzési formák térnyerése szoros korrelációt mutat a nők tömeges munkába állásával.²⁸ Az egyre inkább háttérbe szoruló, ámbar még mindig meghatározó hagyományos nemi szerepvállalás is a nők esetében veti fel a legtöbb összeegyeztethetőségi kérdést a munkával összefüggésben.

A munkaidőt tekintve a napi 8 óránál rövidebb munkaidőt részmunkaidős foglalkoztatásként, ezáltal pedig atipikus munkavégzési formaként tartjuk számon. A családi élet tervezhetősége szempontjából sok esetben előny, ha a munkavállaló rendelkezik egy plusz szabadnappal, azonban értelemszerűen ezzel jövedelemvesztés is jár. A részmunkaidős foglalkoztatás az inaktív rétegek bevonásának hatékony eszközét jelenti. A munkáltató sokszor tudja úgy szervezni az elvégzendő munkát, hogy a munkavállalóknak nagy fokú rugalmasságot enged. Erre példa az egészben vagy részben kialakított kötetlen munkarend. Sok lehetőség nyílik törzsidő meghatározása és az otthon végzett munka kombinálásával, mely lehetőséget ad a munkavállalónak a családi élet összeegyeztetésére a munkával, a munkáltató pedig sok esetben ezzel akár költséget takaríthat meg. Említhetnénk az osztott munkakör alkalmazását is, amely egy teljes feladatkör szétosztását jelenti. Annak ellenére, hogy ez esetben egy ember helyett több látja el az adott feladatot, mégis számos előnye van a munkáltató szempontjából is. Ilyen például a helyettesítés, vagy a szabadságolás kérdése, azonban nem elhanyagolható a szellemi tőkének a megduplázódása sem. A munkavállalók egymásnak pedig segítséget jelenthetnek nem csupán a munkában, hanem a harmonikus családi élet kialakításában is. Továbbá ebben a körben lehetne említeni a munkaidőkeretet vagy az elszámolási időszakot, melyek szintén lehetőséget biztosítanak a feleknek az egyenlőtlen – a felek igényeihez jobban igazodó – munkaidő-beosztásra. Ugyanakkor a munka és a család egyensúlyának megvalósítása lehetetlen lenne anélkül, hogy a szülői, gondozói státuszhoz tapadó olyan munkajogi sajátosságok, mint a rugalmas munkarend figyelmen kívül maradnának.²⁹

A munkavégzés helyét tekintve is lehet beszélnünk atipikus munkavégzési formákról, mint a távmunka vagy a home office. A rohamos technológiai változások következtében megnyílt a lehetősége a távolról végzett munkának is, így a korábbi térbeliség kevésbé szab erőteljes korlátot. Az elmúlt időszakban a koronavírus-járvány terjedésének következtében pedig kiemelet szerephez jutottak az említett

²⁷ Európai Bizottság Javaslat, A Bizottság és a Tanács együttes foglalkoztatási jelentése, Brüsszel, 2019. december 17. COM(2019) 653 final 78.

²⁸ KEVEHÁZI Katalin: *Közelebb a távmunkához, avagy az atipikus munkaformák tipikussá válásának lehetőségei*. JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest, 2013, 47.

²⁹ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. *Munkajog* 2020/1., 24–30.

munkavégzési formák. A home office elsősorban a munkáltató azon jogosultságából vezethető le, amely során a munkavállalónak meghatározza a konkrét teljesítési helyét. Ebből eredően a munkáltató jogosult arra is, hogy az erre vonatkozó jogosultságát részben vagy egészben a munkavállaló számára átadja.³⁰ Az erre vonatkozó munkáltatói jognyilatkozat egyoldalú, mérlegelési jogkörben meghozott döntés, ami a Mt. 16. §-a szerinti kötelezettségvállalásnak minősül. Ellentmondásos, hogy ebben az esetben az, hogy a munkáltató jognyilatkozata munkavállalói jogosultságot keletkeztet, de nem szünteti meg a munkavégzés feltételeinek biztosítására vonatkozó munkáltatói köteleességet. A munkáltató intézkedése – döntése szerint – egyben a munkaidő-beosztás jogának átadásával is járhat (kötetlen munkarend). Természetesen a távmunkavégzést megalapozó munkaszerződés egy sajátos, önálló szerződéstípus. Ebből pedig az következik, hogy a munkáltató teljesítési hely meghatározására vonatkozó jogosultság átengedése nem eredményezheti a felek között távmunkára vonatkozó szerződés létrejöttét. A távmunkaszerződés ugyanis egy sui generis munkaszerződés, tehát a munkajogviszony sajátos típusa. Ilyen jogviszony a felek között csak erre vonatkozó kifejezett megállapodás esetén és a törvényben meghatározott sajátos tevékenység ellátására jöhet létre. Nevezetesen a „távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközkel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják”.³¹ Szembetűnő a különbség, hogy távmunka esetén a munkáltatót terhelik a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény sajátos szabályai. Ennek alapján gondoskodnia kell a munkahely és a munkavégzés megfelelő munkabiztonsági feltételeiről, sőt a feltételeket ellenőrizni is köteles. Lényeges különbség a „home office”-hoz képest az is, hogy a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A munkaidő kapcsán sem jelentéktelen az eltérés, távmunka esetében a munkavállaló munkarendje

³⁰ A teljesítési hely meghatározásának jogát a munkáltató a munkavállalóval kötött megállapodás alapján is átengedheti. Itt érdemes kitérni arra, hogy a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény külön rendelkezéseket tartalmaz a távmunka és az otthoni munkavégzés szabályairól. Az utóbbi vonatkozásában azonban kifejezetten a kormánytisztviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlójának megállapodását írja elő. További különbséget tesz a használt eszközök vonatkozásában. A távmunka esetében főszabály, hogy munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltatói jogkör gyakorlója biztosítja, ezzel szemben az otthoni munkavégzés esetében a saját eszközeivel is végezheti a kormánytisztviselő.

³¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 196. § (1) bekezdés. A szellemi tevékenységet végzők körében ma már nem jelenthet akadályt a távolság, hiszen a felhőalapú szolgáltatások révén hatékonyan és biztonságosan tudják munkájukat ellátni. A felhő-számítástechnika a számítási szolgáltatások – például kiszolgálók, tárolás, adatbázisok, hálózatkezelés, szoftverek, elemzés, intelligencia – elérhetővé tétele az interneten keresztül (a „felhőben”), a gyorsabb innováció, a rugalmas erőforrások és a méretgazdaságosság érdekében.

főszabály szerint kötetlen.³² Megvalósulhat önfoglalkoztatás keretében, munkaviszonyban vagy bedolgozói jogviszonyban egyaránt. A munkáltató jelentős költséget tud megtakarítani ezzel, azonban az ellenőrzés terén jelentős mértékben csökkennek a lehetőségei. A munkavállaló oldaláról magas fokú rugalmasságot biztosít, azonban fennáll a szociális kapcsolatok beszűkülésének, illetve a munka és a magánélet összemosódásának, amely kontraproduktív lenne a családok szülők esetében.

A munkaszerződés jellege alapján a határozott idejű szerződések alkalmazásával a munkáltató és a munkavállaló számára egyaránt előnyt jelent a kiszámíthatóság. Azonban a munkavállaló oldaláról magában hordozza a bizonytalanság tényezőjét is, abban a tekintetben, hogy foglalkoztatására sor kerül-e a későbbiekben. A Kúria egyik ügyében megállapította a magánélethez való jog megsértését abban az esetben, amikor a munkáltató jogos gazdasági érdek hiányában a munkavállalóval a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó jogszabályi előírásokat megszegte azáltal, hogy újabb és újabb határozott idejű szerződést létesített. Kifejtésre került, hogy a munkavállaló személyiségi jogai sérültek, nevezetesen a magánélethez és családtervezéshez való jog. Az eljáró bíróságok értékelték, hogy a munkáltató eljárásához kapcsolódóan a hosszú hónapokig tartó eredménytelen tárgyalások és a létbizonytalanság jelentősen megnehezítették a felperes várandósságát, és konfliktusokat okoztak a munkahelyen kívüli életében. Mind lelkiállapotára, mind családi kapcsolatára káros hatással voltak. A negyven év felett gyermeket vállaló felperes egzisztenciálisan bizonytalan helyzetbe került, a munkaerőpiacon a lehetőségei jelentősen beszűkültek.³³

A jövedelemszerző tevékenységek számának növelésére is sor kerülhet, akár több részmunkaidős jogviszony létesítése, vagy akár egy teljes állás mellett további részmunkaidős jogviszony keretében. Ez azonban rendszerint a magasabbban kvalifikált munkaerőre jellemző, akik szaktudásuk révén gazdaságilag kevésbé kiszolgáltatottak. Esetükben azonban szintén aggályos a munka és a családi élet összhangjának megteremtése, hiszen gyakran előfordulhat a heti 40 órás munkaidőn való túlterjeszkedés.

Lehetne folytatni a sort a munkaerő-kölcsönzéssel, az önfoglalkoztatással, vagy az outsourcing³⁴ jelenségének elemzésével.³⁵ Azonban a fent leírtak alapján is le-

³² PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog* 2018/2., 56–59.

³³ ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján. 2. rész. 3.2. A magánélethez való jog megsértésének a Mavétv.-ben nem nevesített esetei. *Munkajog* 2019/3., 27–34.

³⁴ Az outsourcing lényegében a vállalat tevékenységi köréből egyes feladatok kiszervezését jelenti. Online outsourcing keretében a harmadik szerződő fél munkavállaló felkínálja a szolgáltatásait – munkáját – egy internetalapú munkaerőpiacon. Ezeken a digitális közvetítő csatornákon keresztül a cégek számára lehetőség nyílik a tevékenységük – amelyeket saját munkavállalóik láttak el addig – kiszervezésére távol lévő munkavállalói tömegek számára. (TÓTH Hilda: i. m. 393–400.) A digitális változások nyomán az utóbbi időben több olyan munkavégzésre irányuló forma is megjelent, mely szűken

vonhatjuk azt a következtetést, hogy a mai technológiai fejlődés következtében egyre nagyobb teret nyerhetnek az atipikus foglalkoztatási formák. Ezzel pedig megnyílik a lehetőség a már említett problémák kezelésére, mint például a család és a munka összeegyeztetése, vagy a várandós, kisgyermekes anyák munkajogi védelemben részesítése, vagy az említett csoportok bevonása a családalapítás kritikus időszakában. Ez mind társadalmi, mind egyéni szinten jelentős pozitív hatást gyakorolhat. Fontos hangsúlyozni, hogy az atipikus munkavégzési formák alkalmazásakor ügyelnünk kell arra, hogy rendeltetésüknek megfelelően a munkáltatói és a munkavállalói érdekek egyaránt érvényre jussanak, win-win szituációt eredményezve. Továbbá érdemes szem előtt tartani a személyiségjegyeinket, hiszen nem minden esetben kifizetődő a feleknek, ha például egy olyan munkavállaló esetében kerül alkalmazásra a kötetlen munkarend és a távmunka, aki egyébként hajlamos ellenőrzés hiányában kicsúszni a határidőkből. Az említett foglalkoztatási formák esetében fontos, hogy a rugalmasság és a biztonság kényes egyensúlya fennmaradjon. Ezzel kapcsolatban érdemes megjegyeznünk *A szociális jogok európai pillérében* foglaltakat, mely szerint a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében. Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést. A jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz. Támogatni kell azokat az innovatív munkavégzési formákat, amelyek minőségi munkafeltételeket biztosítanak. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást. Meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.³⁶

5. Társadalmi felelősségvállalás

A vállalati társadalmi felelősségvállalás, vagy társadalmi felelősségvállalás lényegét tekintve egy gazdaságfilozófiai kérdés köré szerveződik. Elterjedt a CSR kifejezés használata is az angol Corporate Social Responsibility rövidítéséből következően. Eredendően egyfajta elvárásként volt értelmezhető, mely szerint a gazdasági

értelmezve nem tartozik a munkajogi szabályozás tárgykörébe, azok sokkal inkább mellérendeltségen alapuló polgári jogi jogviszonyt öltik magukra, azonban jelen tanulmány a témakörrel csak érintőlegesen kíván foglalkozni.

³⁵ GROSCH Mária – HORVÁTH Anna – KEVEHÁZI Katalin – KOLTAI Luca – KOMKA Norbert – RABI Edina – SÁFRÁNY Réka – VUCSKÓ Bernadett: *A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, Budapest, 2007, 45–53.

³⁶ *A szociális jogok európai pillére*. II. fejezet: méltányos munkafeltételek, 5. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás.

társaságok által elért nyereség termelése mellett szükséges a társadalom iránt a felelősségvállalás jegyében ehhez igazodó vállalati politikát és stratégiát kialakítani. Egyes meghatározás szerint a CSR a vállalati társadalmi felelősségvállalás arra a módszerére vonatkozik, amellyel a vállalatok irányítják és fejlesztik a társadalomra és a környezetre kifejtett hatásukat, valamint értéket hoznak létre részvényeseik és partnereik számára a stratégia, szervezési kérdések és a működés módjának fejlesztésében. Ez a felelősség önkéntes elköteleződés a közjó fejlesztése mellett, az üzleti gyakorlaton keresztül a cég erőforrásainak bevonásával.³⁷ Az Európai Bizottság 2011-ben egy új definícióval állt elő, amely úgy fogalmaz, hogy a CSR „a vállalatok felelőssége a társadalomra gyakorolt hatásaikért”.³⁸ Ez a megfogalmazás mellőzi korábban az önkéntesség talaján álló fogalom meghatározást, ezzel erősítve a gazdasági társaságokkal szembeni elvárást. Ezzel együtt pedig elkerülhetlenné válik, hogy a vállalkozások stratégiájuk részeként figyelembe vegyék a társadalmi felelősségvállalás szempontjait. A tartalmát tekintve elmondható, hogy kiterjed a szociális érzékenység, a környezettudatosság, az etikus magatartás, a tiszta verseny betartása, az esélyegyenlőség és az átláthatóság területére egyaránt. Mint látjuk, ezek nem profitorientált területek, így a cégek társadalmi felelősségvállalása nem kimondottan nyereséges. Véleményem szerint azonban a 21. század kihívásai révén egyre hangsúlyosabbá válnak ezek a kérdések, melynek hatására a cégek társadalmi felelősségvállalása felértékelődik. Egy jól megtervezett stratégia meglátásom szerint közvetve vagy akár közvetlenül is jövedelmező lehet az adott vállalatnak. Versenyelőny kialakítására is alkalmas, hiszen napjainkban egyre nehezebb jó munkaerőt találni. Ezért a munkaerő megtartásában és a leendő minőségi munkaerő toborzásában kiemelt szerepe lehet annak a vállalati stratégiának, mely tekintettel van a társadalmi értékekre és érdekekre. A jó hírnév és a brand felfuttatása egy értéket és nem utolsósorban jelentős gazdasági hasznot és stabil vállalati háttérrel von maga után. A családos munkavállaló szempontjait figyelembe vevő munkáltatók számára családbarát helytanúsító védjegyet alapítottak. Két kategóriában, munkahely és szolgáltató hely kategóriában lehet elnyerni a tanúsítványt. Ez a 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. A családbarát hely olyan szervezet, mely a munkáltató és a munkavállaló, valamint a szolgáltató és a szolgáltatást igénybe vevő szempontjainak kölcsönös figyelembevételével támogatja a családon belüli szerepek betöltését, figyelembe veszi a családok élethelyzetének változásait, csökkentve ezzel a szervezet elvárásainak és a családi környezet igényeinek összeütközéseiből fakadó konfliktusokat. Munkáltatók esetében megnyilvánulhat ez a szemlélet abban, hogy támogatja a munkavállalók atipikus foglalkoztatását, vagy a munkavállalóknak biztosított rekreációs, egészségmegőrzés területén nyújtott szol-

³⁷ *Társadalmi felelősségvállalás koncepció*. Kecskeméti Főiskola, Kecskemét, 2016, 3.

³⁸ KUN Attila: Új irányvonalak az uniós CSR stratégiában. *HR Portál*, <https://www.hrportal.hu/hr/uj-iranyvonalak-az-unios-csr-strategiaban-20120223.html> 2020. február 26.

gáltatásokban. Családbarát szolgáltató hely esetében a szolgáltató figyelembe veszi a szolgáltatást igénybe vevő ügyfelek családi körülményeit, családjuk igényeit is, az általa nyújtott szolgáltatásokhoz igazodva. A családbarát szemlélet pozitív társadalmi üzenetet hordozó érték, mely egyre nagyobb jelentőséggel és vonzerővel bír, ezáltal vonzóbbá teszi a minősítést megszerző szervezetet a munkavállalók és az ügyfelek körében. További pozitívumként említhetjük, hogy a szervezetek a működésüket segítő kedvezményekben is részesülhetnek.³⁹

Záró gondolatok

Az érintett társadalmi, gazdasági, szociális problémák kisebb vagy nagyobb mértékben összefüggnek egymással. Az ember társas lény, ebből fakadóan mindig kiemelt szerephez kell jusson a családalapítás kérdése, a családi élet védelme. Erre tekintettel napjainkban nélkülözhetetlen feladatként jelentkezik a családok védelmét és megerősítését célzó intézkedések meghozatala. Pozitívumként emelném ki, hogy a döntéshozók elkötelezték a családpolitika fejlesztése területén. A források széles körű bevonására utal a családpolitika megerősítése területén a családbarát ország kiemelt projekt. Ennek fő célja a családbarát szemlélet beemelése a közgondolkodásba, továbbá elősegíti, hogy a társadalmunkban megerősödjön és általánossá váljon a családbarát értékrend az élet minden színterén: a munkahelyeken, a szolgáltatások igénybevételénél, vagy épp a közbeszédben. A projekt mindezek elérése érdekében hét pillérre épül: a családokra és családbarát attitűdökre vonatkozó kutatások mellett szakmai képzések és oktatási tevékenység valósul meg, melyek eredményei egy Online Tudásmegosztó informatikai rendszerben kerülnek összegyűjtésre és válnak hozzáférhetővé. Létrejönnek továbbá a hölgyeket és családjaikat segítő Család és KarrierPONT, bevezetésre kerül a Családbarát Hely márka, valamint Baba- és Kelengyecsomag segíti majd az új „taggal”, gyermekkel bővülő családokat. Mindezek mellett a projekt fontos feladata a közgondolkodás formálása és a családok tájékozottságának növelése a családtámogatási, gyermekvállalást és gyermeknevelést segítő lehetőségekről.⁴⁰ Az európai uniós források bevonására további példaként említhető a *Védőháló a családokért* vagy a *Nők a családban és a munkahelyen* projekt. Az említett projekt törekvései mind összhangban állnak *A szociális jogok európai pillérének* korábban nevezett célkitűzésével.

A kérdés azonban továbbra is fennáll. Sikerül-e megerősíteni annyira a családokat, hogy ez a fent vázolt jelentős társadalmi kihívásokat megoldja? Történelmi példák jelzik, hogy sok esetben a jelentős szigor sem hozza meg a várt eredményt. Arra, hogy napjaink jelentős forrásokat mozgósító családvédelmi programjai és a hozzáilleszkedő jogi szabályozás mennyire lesz hatékony, azt csupán a jövőben fogjuk tudni megmondani.

³⁹ Családbarát hely tanúsító védjegy <https://csalad.hu/csaladbarathely/>, 2020. március 11.

⁴⁰ EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001. *Családbarát ország kiemelt projekt*. <https://www.csaladbaratorszag.hu/>, 2020. március 14.

Felhasznált források jegyzéke

- [1] ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján. 1. rész. *Munkajog* 2019/2., 39–45.
- [2] ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján. 2. rész. 3.2. A magánülethez való jog megsértésének a Mavétv.-ben nem nevesített esetei. *Munkajog* 2019/3., 27–34.
- [3] ENGLER Ágnes: *Család és karrier*. Felsőoktatási Kutató- és Fejlesztő Központ, Budapest, 2018.
- [4] FÖLDHÁZI Erzsébet: A családformák változása. *Vigilia* 2016/9., 661–668.
- [5] GROSCH Mária – HORVÁTH Anna – KEVEHÁZI Katalin – KOLTAI Luca – KOMKA Norbert – RABI Edina – SÁFRÁNY Réka – VUCSKÓ Bernadett: *A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, Budapest, 2007, 45–53.
- [6] KEVEHÁZI Katalin: *Közelebb a távmunkához, avagy az atipikus munkaformák tipikussá válásának lehetőségei*. JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest, 2013.
- [7] KUN Attila: *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*. Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2017, 29.
- [8] KUN Attila: Új irányvonalak az uniós CSR stratégiában. *HR Portál*, <https://www.hrportal.hu/hr/uj-iranyvonalak-az-unios-csr-strategiaban-20120223.html>, 2020. február 26.
- [9] KRISTON Edit: A család fogalma a társadalmi innováció sűrűjében, különös tekintettel a jogi és szociológiai megközelítésre. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* Tomus XXXVI/2, 2018/2., 396–407.
- [10] MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 14–26.
- [11] MUNINKÓ Livia: *Első elköltözés a szülői házból Magyarországon*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2013.
- [12] PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog* 2018/2., 56–59.
- [13] RÁCZ Ildikó: Az ’uberizált’ munkaerő jelene és jövője. In: *Jog és innováció tanulmánykötet*. (Szerk.: Bogárdi Dóra – Kocsis Gergő), Stádium Intézet Alapítvány, Budapest, 2017, 6–16.

-
- [14] SÁRY Pál: *Pogány birodalomból keresztény birodalom. A Római Birodalom kereszténnyé válása a Codex Theodosianus tükrében*. Szent István Társulat, Budapest, 2009.
- [15] SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. *Munkajog* 2020/1., 24–30.
- [16] SPÉDER Zsolt: *Elköltözés a szülői házból és az első párkapcsolat kialakítása*. Tanulmány, Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 2013.
- [17] TÓTH Hilda: A munkajog új kihívásai: a „gig” gazdaság munkavállalói csoportjai. In: *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére*. (Szerk.: Szikora Veronika – Török Éva), Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2017, 393–400.
- [18] *Családbarát hely tanúsító védjegy*. <https://csalad.hu/csaladbarathely/>, 2020. március 11.
- [19] Digitális Jólét Fórum, Miskolci Egyetem, 2019. november 12.
- [20] EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001. *Családbarát ország kiemelt projekt*. <https://www.csaladbaratorszag.hu/>, 2020. 03. 14.
- [21] *Társadalmi felelősségvállalás koncepció*. Kecskeméti Főiskola, Kecskemét, 2016.
- [22] Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.).
- [23] 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
- [24] 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről.
- [25] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.
- [26] 13/2016. (VII. 18.) AB határozat.
- [27] Szociális jogok európai pillére.
- [28] Európai Bizottság Javaslat, A Bizottság és a Tanács együttes foglalkoztatási jelentése, Brüsszel, 2019. december 17., COM(2019) 653 final 78.