

A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

- A jogszabály célja, hogy a szülők és a gondozást végzők ne kényszerüljenek a családi élet és a karrier közti választásra. A korábbiakhoz képest magasabb minimum sztenderdeket fogalmaz meg a tagállamok részére.
- Az irányelv nemcsak a nők munkaerőpiaci potenciáljának növekedését szolgálja, hanem ösztönzi az apák nagyobb szerepvállalását a gyereknevelésben és segíti az idősebb generációt gondozó családtagokat.
- A férfi és a női teljes foglalkoztatásban megnyilvánuló különbség nyomán az évi gazdasági veszteség 370 milliárd euróra tehető az Európai Unióban [\(EB, 2019\)](#).
- Az Eurobarometer 2018-ban végzett felmérése szerint:
 - a 65 évnél fiatalabb európaiak 20%-a elégedetlen munkája és magánélete egyensúlyával;
 - a férfiak 41%-a vett igénybe, vagy gondolkozik azon, hogy igénybe venne apasági szabadságot, 32%-a szülői szabadságot;
 - a nők 42%-a gondolja úgy, hogy a szülői szabadság hátráltatja munkahelyi előmenetelét, a férfiak esetén ez az arány 35%. [\(Eurobarometer, 2018\)](#)

Az Európai Unió Tanácsa 2019. június 13-án [fogadta el](#) a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló [irányelvet](#). A jogszabály célja a munkaerőpiaci esélyegyenlőség növelése, az egyenlő bánásmód követelményének fokozottabb érvényre juttatása, a foglalkoztatás kereteinek további szélesítése és a rugalmasság erősítése. Az irányelvet a tagállamoknak a hatálybalépéstől számított három éven belül kell majd átültetni.

Az Európai Unió kiemelt célja a közösség szociális dimenziójának [erősítése](#), ezért 2017. novemberében meghirdette a [Szociális Jogok Európai Pillérét](#). Ezen belül három fő területen (esélyegyenlőség és munkavállalási jog, tisztességes munkafeltételek, szociális védelem és társadalmi befogadás), húsz alapelv mentén kíván további jogokat és hatékonyabb jogvédelmet biztosítani az EU polgárainak. (A Szociális Jogok Európai Pilléréről részletesebben lásd a korábbi Infojegyzetet, [2017/83](#).) Az alapelvek egyike, a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése, amely területen e rövid idő alatt konkrét jogalkotási eredmény is született. A Bizottság és a Tanács [javaslatát](#) 2017. áprilisában nyújtották be, az Európai Unió Tanács 2019. június 13-án fogadta el, az Infojegyzet publikálásakor még nem került kihirdetésre.

MIT JELENT A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZTI EGYENSÚLY?

Az egyén akkor érzi egyensúlyban munkáját és magánéletet, ha elkötelezett munkája és családja iránt, elégedett munkahelyi és családi szerepével, és az azokból fakadó feladataira megfelelő időt tud fordítani. Ha **az idő, az elkötelezettség és az elégedettség egyensúlya** felborul, az az egyénre, azaz a munkavállalóra de a munkáltatójára nézve is hátrányos következményekkel jár. Romlik az egyén fizikai, szellemi és lelki állapota, kimerültté válik, elvesztheti motivációját, betegségek alakulhatnak ki. Mindez a munkaadó szempontjából is hátrányos, mert nő a munkahelyi stressz, gyengül a dolgozói elköteleződés, és ezáltal romlik az eredményesség [\(Timár, 2015\)](#). A munka és a magánélet összeegyeztetésének nehézsége mindkét nemet, de főleg **a női munkavállalókat érinti**.

A nők vállalnak nagyobb részt a családi feladatok ellátásában, a gyermeknevelésben és javarészt ők végzik a beteg családtagok ápolását, az idős szülők [gondozását](#). A középkorú nők, az ún. „szendvicsgeneráció” által végzett **betegellátási és idős gondozási feladatok** terheiről ma még kevesebb szó esik [\(Gregor, Kovács, 2018. 16.o.\)](#).

A téma komplex megközelítésébe beletartozik a **fizetett és nem fizetett munkaterhelés** egyenlőtlensége, a **gyermekellátás és idősgondozás**

intézményrendszerének helyzete, az egyensúlytalanság egészségügyi következményei, gazdasági és társadalmi költségei.

Egy, a kétezres éveknek a munkaidő, munkaszervezés illetve a munka és magánélet egyensúlya közti kapcsolatot elemző kutatások áttekintését tartalmazó [ILO](#) (International Labour Organisation, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) tanulmány rögzíti, hogy **a munkaidő hossza és a munkaidő szervezésének rugalmassága befolyásolja a munka és magánélet egyensúlyát (ILO 2012)**. Ha a munkavállaló rugalmasan kezelheti munkaidejét, nagyobb autonómiával és kontrollal bír saját munkája és élete összehangolásának kérdéseiben, s ez pozitív hatással van a kívánt egyensúly elérésére.

NEMZETKÖZI ÉS HAZAI HELYZETKÉP

Az EU szakmai ügynöksége, a [Eurofound](#) (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) egy friss, **a munkakörülmények minőségét globális szinten** elemző tanulmány megállapítja, hogy a fizetett munka mellett a fizetetlen munkaórákat (házimunka, gondozás és ápolás, önkéntes társadalmi tevékenység) is beszámítva a nők világszerte többet dolgoznak, mint a férfiak. A munkaórák száma mellett a munkaidő szervezésének módja, illetve a munkaidő és az egyéb kötelezettségek ellátása közti egyensúlyozás az, ami közvetlen hatással van a munka és magánélet közti egyensúly megtalálására, s így az egyén jóllétére (Eurofound, [2019](#)).

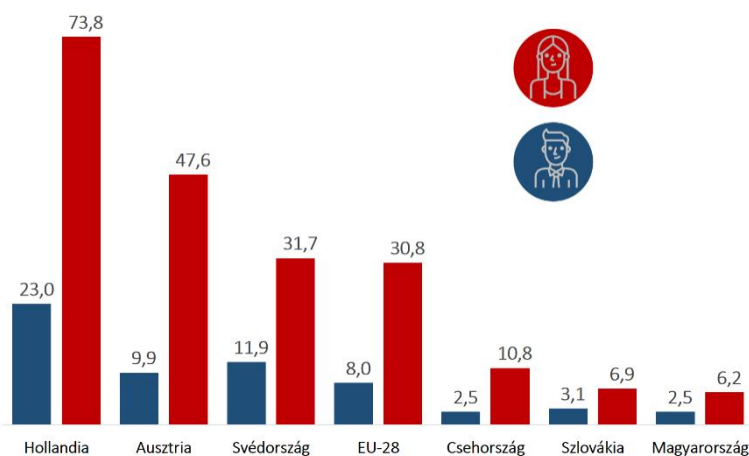
A Eurofound rendszeresen [vizsgálja az EU tagállamok életminőségét is](#). 2017-ben publikált legutóbbi jelentése a munka és magán élet egyensúlya és a gondozási felelősség vonatkozásában megállapítja, hogy **a legtöbb tagállamban 2003 és 2016 között romlott az egyensúly**, és csak néhány országban (Szlovénia, Portugália és Szlovákia) volt tapasztalható kisebb javulás. Kevésbé romlott a helyzet az északi és a balti államokban, Írországban és az Egyesült Királyságban, erő-

sebben a kelet-közép-európai országokban és a déli államokban. Görögországban, Cipruson, Romániában és Csehországban gondolják úgy leginkább, hogy nehéz az összehangolást, míg Ausztriában, Írországban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban inkább vélik ugyanezt "nagyon könnyűnek" (Eurofound [2017](#)).

Az elmúlt évtizedek során több **ILO egyezmény** is született, amelyek célja a munka és magánélet egyensúlyának megteremtéséhez való hozzájárulás. Ilyen pl. a [Családi kötelezettségekkel bíró dolgozókról szóló egyezmény](#) (1981), vagy [A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló Egyezmény](#) (1994), mely utóbbit Magyarország is ratifikálta ([2010. évi XXXII. törvény](#)).

A munka és magánélet közti egyensúly kérdése a **férfiakat is érinti**. Ismert, hogy a skandináv társadalmakban a férfiak aktív szerepet vállalnak a családi, gyermekgondozási feladatok ellátásában. Bár a rugalmas munkavégzési formák könnyebben elérhetők a munkavállalók számára, az északi országokban is jellemző, hogy inkább a nők dolgoznak ily módon. Ennek egyik fő oka, hogy azok a férfiak, akik "aktív apák", de emellett valódi karriert szeretnének megvalósítani, hátrányba kerülnek, ha nincsenek jelen a munkahelyükön, nem bizonyítják napi szinten kompetenciájukat és elkötelezettségüket. A menedzser férfiak számára így a rugalmas munkavégzés nem igazán alternatíva, e csoport tagjai is ki vannak

1. ábra: Részmunkaidőben dolgozó nők és férfiak aránya a foglalkoztatottak között néhány EU tagállamban, (20-64 évesek) 2018 (%)



Forrás: Infoszolg/Eurostat [[lfsi_pt_a](#)]

téve a munka és magánélet közti konfliktusnak (Geszlér, [2018](#). 113 o.).

A férfiakkal szemben ma Magyarországon **egyfajta kettős elvárás él**. Annak ellenére, hogy legfőbb feladatuknak továbbra is a család anyagi háttérének biztosítását tekintjük, a társadalom több mint fele a nevelésben, a gyermek(ek) ellátásának mindennapi feladatában való aktív részvételt is megfogalmazza elvárásként (Makay, Spéder, [2018](#), 75.o.).

Egy másik tanulmány azt állapítja meg, hogy **az apák családi szerepvállalásának az ösztönzése** amellett, hogy **segíti a nők munkavállalói és családi szerepeinek összeegyeztetését**, erősíti a párkapcsolatot és növeli az apák család iránti elkötelezettséget (Makay, [2018](#), 96. o).

A [Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom](#) 2016-os [felmérése](#) azt állapította meg, hogy mind a munkaadók, mind a munkavállalók nyitottak a részmunkaidős foglalkoztatásra, az mindkét fél számára nyújt (nyújtana) előnyöket, de e forma elterjedtsége alacsony.

A Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért ([KINCS](#)) 2019-ben végzett [felméréséből](#) többek között az derül ki, hogy a férfiak inkább gondolják azt, hogy az ő feladatuk a kenyérkereset a nőké pedig a családi feladatok ellátása, de még a nők 27%-ka is egyetért ezzel.

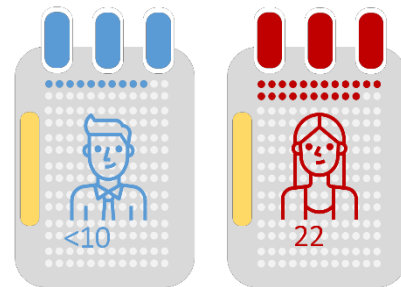
Egy másik tanulmány azt állapította meg, hogy még a **magasan képzett nők** körében is nagy azon társadalmi normának a kényszerítő ereje, hogy **a kétkeresős családban a nők vállalják az otthoni feladatok elvégzését** (Nagy, Paksi, 2014.).

AZ IRÁNYELV FŐ ELEMEI

Apasági szabadság

Az irányelv a korábbi öt helyett **10 munkanap apasági szabadságot** biztosít gyermeke születése esetén az apának, illetve ha az adott nemzeti jog elismeri, a vele egyenlő jogú társszülőnek. Adott tagállam rendelkezhet arról, hogy e szabadság egy részét a gyermek születési előtt is igénybe lehet-e venni vagy csak utána. E szabadsághoz való jog továbbra sem függ a

2. ábra: Fizetetlen munkával töltött órák száma egy héten az EU-ban



Forrás: [Infoszolg/Európai Bizottság](#)

munkában töltött idő tartamától vagy a szolgálati idő hosszától. E jog a családi jogállástól és a családi állapottól függetlenül illeti meg az apákat. Az apasági szabadság alatt a **díjazás mértéke** megfelel az egészségügyi okból távollévő munkavállalót megillető juttatás (**táppénz**) mértékének. A díjazáshoz való jog hat hónapos szolgálati időhöz köthető.

Szülői szabadság

Minden munkavállaló egyénileg válik jogosulttá **négy hónap szülői szabadságra** – tehát az apák is –, amelyet a gyermek nyolcéves kora előtt kell igénybe venni. A szülői szabadságból két hónap (korábban egy hó volt) nem átruházható, tehát az apa nem ruházhatja át az anyára, hogy ő vegye ki a szabadságot, (vagy fordítva). A szülői szabadságot kérelmezni kell, melyet a munkáltató köteles elbírálni. **A díjazás mértékének megállapítása tagállami hatáskör.**

Gondozói szabadság

Új típusú szabadság, amelyet a munkavállaló akkor vehet igénybe, ha súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozóját vagy a vele közös háztartásban élő családtagját gondozza. A szabadság minden munkavállalót megilleti és évente **öt munkanap** lehet.

Rugalmas foglalkoztatás

A gyermeket nevelő vagy ápolást végző munkavállalók nemcsak a **gyermek** három, hanem **nyolc éves koráig** válnak jogosulttá arra, hogy **rugalmas munkavégzési formát** kérve nyeljenek a munkáltatójuktól. A kérelmet ésszerű határidőn belül el kell bírálni, s a munkáltató és a munkavállaló igényeit is figyelembe kell venni a döntésnél. A kérelem elutasítását vagy a rugalmas munkafeltételek igénybevételének elhalasztását a munkaadónak meg kell indokolnia.

MAGYAR VONATKOZÁSOK

Magyarország 2014-2020-ra érvényes [szakpolitikai stratégiája](#) rögzíti, hogy a **rugalmas munkavégzési formák** segítséget jelenthetnek azoknak a csoportoknak, amelyek élethelyzetükből fakadóan nehéz helyzetben vannak a munka és a magánélet összeegyeztethetőségének tekintetében. A [2012. I. törvény](#) a munka törvénykönyvéről **megteremti a lehetőséget** az atipikus munkavégzésre (részmunka, távmunka, munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztás stb.), ezek a formák mégsem igazán elterjedtek. A kisgyerekes munkavállaló kérheti, hogy gyermeke 3 éves koráig részmunkaidőben dolgozzon, a női részmunkaidős munkavállalás nagyságrendileg mégis jóval az európai átlag alatt marad, 6,2% az uniós átlag

30,8%-kal szemben ([Eurostat, 2018](#)). Fejlesztési irányként a stratégia rugalmas foglalkoztatás további ösztönzését és a kisgyermek napközbeni ellátásának bővítését jelöli meg.

Az irányelvet a Tanácsban négy tagállam, köztük **Magyarország nem szavazta meg**. A hazai [állásfoglalás](#) leszögezte, hogy családpolitikánk kulcseleme a munka és a család közti egyensúly, a nők munkába való visszatérése és a férfiak családi életbe való bevonásának támogatása. A családpolitika nemzeti hatáskörbe tartozik, s emellett a kormány meggyőződése, hogy nem szabad a családok szabad döntésébe beavatkozni a szülői szabadság igénybevétele, főleg a szabadság átruházása kérdésében. Uniós szinten csak az alapelveket kell meghatározni, s a tagállamok számára biztosítani kell a szükséges mozgásteret az eszközök, az időzítés és a prioritások felállításához.

Források:

- Nagy Beáta, Paksi Veronika: A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében; in A család vonzásában, Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére, szerk. Spéder Zsolt, KSH NTKI, Budapest, 2014.
- Geszler Nikolett: Menedzser férfiak munka és magánélet közti egyensúlya, In: [Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában](#) Szerk.: Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Király Gábor, L'Harmattan, Budapest, 2019. 106-116.o.
- Timár Gigi: Senkinek se jó a túlóra, mégis van – [Piacessprofit.hu, 2015. szeptember 14.](#)
- Makay Zsuzsanna: Családtámogatás, női munkavállalás, In: [Demográfiai portré 2018](#). KSH, Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2018. 83-102.o.
- Makay Zsuzsanna, Spéder Zsolt: Apaság: a férfiak gyermekvállalása és családi szerepei, In: [Demográfiai Portré 2018.](#), KSH, 2018. 65-82 o.
- [Eurofound \(2017\)](#), European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [Eurofound \(2018\)](#), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- [Munkaerőpiaci Tükör, 2017](#). Szerk: Fazekas Károly, Szabó Morvai Ágnes, MTA, KRTK, KTI, Bp.2018.
- Dr. Kéri Ádám: Újabb európai uniós irányelv – [adozona.hu, 2019. április 16.](#)
- [Maternity and Paternity Leave in the EU](#) – EPRS, At a Glance, March 2019
- [A New Directive on Work-life balance](#) – EPRS, 2 April 2019
- A New Start to Support Work-life Balance for Parents and Carers, European Commission, 9 April, 2019
- [2019/13. Infotabló](#): Bölcsődék
- A háztartási munka értéke, a háztartási szatellitszámla Magyarországon – Statisztikai Tükör, [KSH, 2016](#).