

GULYÁS LÁSZLÓ-FAZEKAS ANITA

## A „CSALÁDBARÁT MUNKAHELY DÍJ” JELLEMZŐ VONÁSAI 2000–2008\*

### SOME FEATURES OF “PRICE OF FAMILY-FRIENDLY WORKPLACE” 2000–2008

#### Abstract

The idea of “family-friendly workplace” evolved in Western-Europe and Anglo-Saxon world in last years of 20th century. Social and Labour Ministry of Hungary called for tender in 2000 at first time for the “Price of family-friendly workplace”.

In the first part of this essay we exhibit the idea of “family-friendly workplace” and connected tools. In second part of our essay we examine what type of family-friendly action was made by those companies, which won the “Price of family-friendly workplace” in Hungary.

#### 1. Elméleti alapok

A 20. század második felében és a 21. század első évtizedében a munka világa – különösen a munkavégzési rendszerek – folyamatos változásban van (Gulyás, 2008/a; Gulyás 2008/b). Egyre újabb és újabb fogalmak jelennek meg és épülnek be a munka világának napi gyakorlatába (Gulyás 2008/c). Ezen fogalmak egyike a családbarát munkahely fogalma, mely Nyugat-Európában és a tengerentúli angolszász világban (USA, Ausztrália) született meg a 20. század utolsó évtizedeiben (Keveházi 2008/a). Az azóta eltelt időben a családbarát munkahely fogalma és az ehhez kapcsolódó gyakorlati technikák beépültek a vállalatok mindennapi HR-gyakorlatába.

Ráadásul ún. „gender mainstream” mozgalom rátelepült a családbarát munkahely fogalmára, mivel kiváló eszközt látott benne arra vonatkozóan, hogy a nemek közötti teljes egyenlőség (mind a magánéletben, mind a munkahelyen) megteremtésére irányuló törekvéseit megvalósítsa. Így napjainkban a gender-tematika egyre jobban rányomja bélyegét a családbarát munkahely fogalmára is. Ennek talán legszélsőségesebb megnyilvánulása, amikor apákat akarnak arra rábeszélni, hogy a nemi egyenjogúság jegyében a szülési szabadság egy részét ők vegyék ki.

---

\* *A tanulmány eredeti megjelenési helye:* Ferencz Árpád szerk. (2011): Erdei Ferenc VI. Tudományos Konferencia. 2011. augusztus 25–26. Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kar. Kecskemét. 319–323. old.

A gender-tematika rátelepülése olyan mértékben megváltoztatta a családbarát munkahely fogalmát, hogy névváltoztatásra is sor került, napjainkban Nyugat-Európában és az angolszász világban a családbarát munkahely fogalom helyett egyre inkább a „munka-magánélet egyensúly” (work-life balance, rövidítve WLB) fogalmát használják.

A WLB-t az alábbi módon definiálják: Azon politikák, programok (értsd HRM politikák és eszközök G. L.) és attitűdök rendszere, amelyek lehetővé teszik a munkavállalóknak, hogy azok maximálisan hozzájáruljanak a cég eredményeihez, de közben teljességgel éljék munkán kívüli életüket is (Keveházi, 2008/b).

Az 1. táblázatban csoportosítva bemutatjuk azokat a konkrét gyakorlati eszközöket, melyeket napjainkban a vállalatok a WLB megteremtése érdekében Nyugat-Európában és az angolszász világban használnak.

**1. táblázat: Vállalatok által alkalmazott WLB-eszközök**

<b>Munkaidővel kapcsolatos eszközök</b>	<b>Munkavégzéssel kapcsolatos eszközök</b>
Rugalmas kezdési és befejezési időpontok Rugalmas munkaidő Munkaidőbank Rövidített munkahét Túlmunka csökkentése Rész munkaidő Iskolaévvvel megegyező munkaév A munkaidő önkéntes beosztása	Otthonról végezhető munka Munkakör/állásmegosztás Alkalmi, időszakos munka Táv munka Több műszakos munka Műszakcserék
<b>Szabadságotási eljárások</b>	<b>Juttatások szolgáltatások</b>
Szülési szabadság meghosszabbítása Szülés utáni szabadság Gyermekgondozási szabadság (apáknak is) Fizetés nélküli szabadság bővítése Családi szabadság Karrier-szünet Kutatói szabadság (sabbatica)	Terhes nők számára szolgáltatások Gyermekfelügyelet Egyéb eltartottak juttatásai Oktatás Fórum, tanácsadás Házon belüli vásárlás Sportlehetőségek Magánéleti személyi asszisztens Támogatási programok Orvosi ellátás Bizalmi szoba Vallásgyakorlás lehetősége, kápolna

Forrás: Keveházi 2008/b 11. old.

Mint az 1. táblázatból látható, napjainkra a WLB-eszközök széles skálája alakult ki, így nagy a valószínűsége annak, hogy a munkavállalók megtalálják közöttük azokat, melyek a legmegfelelőbbek egyéni igényeiknek és ráadásul összehangolhatók a munkaadók érdekeivel.

Véleményünk szerint a munkaadók – értsd vállalatok – szempontjából a WLB-eszközök alkalmazása az alábbi előnyökkel jár: A legfontosabb előny, hogy csökken a munkaerő fluktuációja és megnő a kulcsszereplők – azaz a legértékesebb munkaerő – megtartási aránya.

A második előny a toborzás és kiválasztás folyamatához köthető. Gondolunk itt arra, hogy vonzóbbá válik az adott munkahely a munkaerőpiac jobb képességű munkaerői számára. Továbbá a munkaidővel kapcsolatos WLB-eszközök alkalmazásával elérhetővé válik az olyan potenciális munkaerő (fiatal szülők, nők, diákok, korlátozott képességűek), amely nem képes vagy nem hajlandó teljes munkaidőben dolgozni, de az adott vállalat számára értékes tudást, tapasztalatot jelenthet. Mindezek a tényezők csökkentik a toborzási és felvételi eljárások költségeit.

A harmadik előny a gazdasági oldalhoz köthető, úgymint növekvő termelékenység, növekvő hatékonyság, jobb gazdasági teljesítmény, költségcsökkentés.

A negyedik előny a vállalati kultúra erősödése, amely az alábbiakban nyilvánulhat meg: nő a dolgozók lojalitása, a vállalat iránti elköteleződése, javul a csoportmunka és a kommunikáció, nő a képzések megtérülése.

Természetesen a WLB-eszközök alkalmazásához egyfajta szemléletváltásra van szükség, azaz az adott vállalatnak fel kell ismernie ezen eszközök alkalmazásának előnyeit. Általános tapasztalat, hogy a multinacionális vállalatok esetében mind a munkaadó, mind a munkavállaló úgy véli, hogy a többletmunka (értsd túlóra, legtöbbször fizetetlen túlóra) nélkül nem érhető el kimagasló eredmény. Ebből a meggyőződésből pedig egyenesen fakad az a következtetés, mely szerint a munka és a magánélet nehezen összeegyeztethető. Ezen szemlélet megváltoztatása komoly feladat.

## **2. A magyarországi családbarát munkahely díj jellemzői**

### ***2.1. A Családbarát Munkahely Díj megalapítása***

A Családbarát Munkahely Díj létrehozásának ötlete Magyarországon 1999-ben merült fel, elsősorban európai – főleg német és osztrák – hasonló kezdeményezések mintájára. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium első ízben 2000-ben írta ki a pályázatot. A cél az volt, hogy erkölcsi elismerésben részesítsék azokat a munkahelyeket, melyek komoly figyelmet fordítanak a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összeegyeztetésére, és ennek érdekében komoly intézkedéseket vezetnek be. Azóta minden évben, több kategóriában – 1. költségvetési szervek és alapítványok 2. kis vállalkozások 3. közepes vállalkozások 4. nagyvállalatok – írták ki a díjat.

A pályázati kiírásban a Szociális és Munkaügyi Minisztérium az alábbi módon írta körül a családbarát munkahely fogalmát: Egy munkahely akkor tekinthető családbarátnak, ha nem tekinti a munkavállalót feladatát gépi monotonitással végző munkaerőnek, hanem tisztában van azzal, hogy ahhoz, hogy valamit „elvegyen” (teljesítményt, kreativitást, megbízhatóságot, lojalitást), neki is „adnia” kell valamit, úgymint megfelelő munkakörülményeket, bizonyos fokú rugalmasságot, megértést a családi kötelezettségekkel szemben, lehetőséget a szakmai továbbfejlesztésre, különböző extra juttatásokat.

A díj odaítélése során a beérkezett pályázatoknál voltak olyan területek, melyeknek a pályázó vállalatnál folytatott gyakorlatát kiemelten vizsgálták a zsűri tagjai, ezek az alábbiak voltak:

- A munkaidő rugalmassága és a munkaidő-modellekből való választás lehetősége.
- Az egyéni életfázisnak megfelelő továbbképzés lehetősége.
- A gyermekgondozási szabadságon levő alkalmazottakkal való kapcsolattartás.
- Munkahelyi családi rendezvények.
- A családi igényeknek megfelelő szabadságolás.
- A vállalat által támogatott gyerekintézmények.

Az első 5 pályázati kiírásban (2000–2004) a fenti területek számítottak kiemelt területnek. A 2005-ös kiírásban viszont az esélyegyenlőségre és a munkáltatói társadalmi felelősség vállalásra került a hangsúly. 2005-től kezdődően a pályázató az alábbi kiemelt területeket vizsgálta az elbírálás során: munkaidő, képzés, a női munkavállalók GYES, GYED, GYET utáni visszatérése, a vállalat által támogatott gyermekintézmények, munkavállalói juttatások alakulása, munkahelyi biztonság kérdésköre. Minden évben több kategóriában – a mikro-vállalkozástól a nagyvállalatig ítélték oda a díjat. Terjedelmi korlátaink miatt jelen tanulmányban a 4. kategóriával, azaz a nagyvállalatokkal foglalkozunk részletesen.

## ***2.2. A „Családbarát Munkahely Díjat elnyerő nagyvállalatok***

Kutatásaink során az első kilenc (2000–2008) kiírás nagyvállalati győzteseit vizsgáltuk meg részletesen (Fazekas 2010). Megnéztük, hogy vajon az adott év győztese milyen családbarát eszközök alkalmazásáért nyerte el a díjat. A vizsgálathoz egyrészt felhasználtuk a díj odaítélésének minisztériumi indoklását, másrészt áttekintettük az adott győztes vállalat honlapját, azaz idősoros honlap vizsgálatot is végeztünk.

A nyertesek névsorát tanulmányozva elsőre szembetűnik, hogy túlnyomó részük külföldi tulajdonban van. A harmadik oszlopot tanulmányozva pedig azt rögzíthetjük, hogy a családbarát intézkedések széles eszköztárából viszonylag keveset használnak Magyarországon.

2. táblázat: Családbarát Munkahely Díj győztesei nagyvállalati kategóriában

Az elnyerés éve	A győztes vállalat neve	A díj elnyerésének legfontosabb indoka
2000	Rösch Mode	A vállalatnál összesen hétfajta munkaidő modellt alkalmaznak, ezzel próbálják meg kielégíteni a munkavállalók szükségleteit.
2001	Dunaferr Dunai Vasmű	A vállalat többféle programot működtetett a dolgozók egészségének megőrzése érdekében
2002	Savaria Nett-Pack	A vállalat elsősorban megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztat, a munkatársak 88,7 %-a esik ebbe a kategóriába.
2003	Ericsson	A vállalatnál minden dolgozó rugalmas munkaidőben folytatja tevékenységét, és a cég nagy hangsúlyt helyez a képzésekre.
2004	Dunántúli Regionális Vízmű	A vállalatnál számos munkahelyi rendezvényt és vállalati találkozót szerveznek.
2005	National Instruments (Debrecen)	A vállalat széleskörű sportolási lehetőséget biztosít dolgozóinak, ezzel elősegíti egészségük megőrzését.
2006	Alcoa Kőfém	A vállalatnál a „Dolgozói Segítségnyújtás” program keretében széleskörű tanácsadást vehetnek igénybe a dolgozók.
2007	IBM (Székesfehérvár)	A vállalatnál a GYES-ről, illetve GYED-ről visszatérők választhatnak, hogy teljes munkaidőben otthonról szeretnének dolgozni, <i>részmunkaidőben</i> otthon, vagy akár részben otthon, részben az irodában végzik el a munkájukat.
2008	Magyar Telekom	A vállalatnál lehet távmunkában, részmunkaidőben és rugalmas munkaidőben dolgozni, továbbá vállalati bölcsődét és óvodát működtetnek.

Forrás: A szerző saját szerkesztése

### 3. Következtetések

A családbarát munkahely fogalma abból a feltételezésből indul ki, hogy az embereknek a munkahelyükön és a magánéletükben is vannak kötelezettségeik, amelyekre egyaránt próbálnak időt és energiát fordítani. Ha a kétféle kötelezettség (munkahelyi és magánéleti) összeegyeztetéséhez a munkahely bizonyos eszközök segítségével segítséget nyújt, akkor kiegyensúlyozottabbá válik a munkavállaló élete és így jobban és hatékonyabban tud teljesíteni a munkahelyén, ami hosszú távon az adott munkahely számára számos haszonnal (pl. termelékenység és hatékonyság növekedése) jár.

Mint tanulmányunk első fejezetében bemutattuk, Nyugat-Európában és az angolszász világban egy széles skálájú eszközrendszer segítségével próbálják a fenti gondolatmenetet a gyakorlatba átültetni, azaz családbarát munkahelyeket működtetni.

Tanulmányunk második részében megvizsgáltuk a magyarországi helyzetet. A Családbarát Munkahely Díj nagyvállalati kategóriáját megvizsgálva két fon-

tos következtetés vontunk le: Egyrészt a családbarát munkahelyek létrehozásában és működtetésében a külföldi tulajdonú nagyvállalatok vállalnak úttörő szerepet. 2. A családbarát munkahely megteremtésére alkalmas eszközök széles skálájából Magyarországon még csak igen keveset alkalmaznak.

A fenti két megállapítás összecseng a magyarországi HRM helyzetével foglalkozó korábbi kutatásaink (Gulyás, 2006; Gulyás 2007/a; Gulyás 2007/b; Gulyás 2007/c; Gulyás–Majó, 2008) eredményeivel, mely szerint a HRM- politika, stratégia és a napi gyakorlat szintjén a rendszerváltás óta eltelt 20 év fejlődésének ellenére komoly lemaradás rögzíthető Nyugat-Európától és az angolszász világtól.

### Felhasznált irodalom

- Fazekas, (2010): A családbarát munkahely. OTDK-dolgozat. Szegedi Tudományegyetem-Mérnöki Kar. Szeged.
- Fülöp–Sárkány (2008): A Családbarát Munkahely Díj pályázat vizsgálata munkamagánélet és gender elmélet szempontjából. Id. mű Keveházi szerk. (2008/a) 35–53. old.
- Gulyás (2006): A munkavégzési rendszerek egyik kulcskérdése: csapatmunka vagy egyéni munkavégzés? SZTE-SZÉF Ökonómia és Vidékfejlesztési Intézet 2006. évi Tudományos Évkönyve. Szeged. 23–31. old.
- Gulyás (2007/a): Trainings and management development at TESCO in Szeged. Management and Marketing. Anul 5, Nr 1/2007. Editura Universitaria Craiova. Craiova. 153–158. pp.
- Gulyás (2007/b): A munkaerőpiac rugalmassá tételének eszközei, különös tekintettel a munkaidő rugalmasítására. Id. mű Farkas Beáta (szerk.): A lisszaboni folyamat és Magyarország. JATE-Press. Szeged. 2007. 200–216. old.
- Gulyás (2007/c): A távmunka menedzselésének problémái a HR-menedzser és a pszichológus szemszögéből. SZTE-Mérnöki Kar Ökonómia és Vidékfejlesztési Intézet 2007. évi Tudományos Évkönyve. 17–26. old.
- Gulyás, szerk. (2008/a): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JatePress-Szegedi Egyetemi Kiadó. Szeged.
- Gulyás, (2008/b): A munkakörnyezet kérdésköre. Id. mű Gulyás, szerk. (2008/a) 189–206. old.
- Gulyás–Majó (2008): Egy szegedi nagyvállalat humán erőforrás menedzsment tevékenységének jellemzői a rendszerváltás után. (társszerző: Majó Zoltán) Konferenciakötet. Debrecen. 247–254. old.
- Gulyás, (2008/c): Ne a munkanélküliséget, a munkát támogasd! Tanulmányok a HRM és a munkaerőpiac témaköréből 1998–2008. EETOSZ-VIKEK. Budapest–Szeged.
- Keveházi szerk. (2008/a): A Családbarát Munkahely Díj megújítása. Szociális és Munkaügyi Minisztérium. Budapest.
- Keveházi (2008/b): Családbarát szervezeti kultúra eszközei új értelmezésben Id. mű. Keveházi szerk. (2008/a) 9–23. old.
- A „Családbarát Munkahely Díj” pályázati kiírásai 2000–2008.