

A családbarát vállalatok sajátosságainak vizsgálata a hazai családbarát díjak és elismerések tükrében

Pátkainé Bende Anna
Széchenyi István Egyetem, Győr

Bevezetés

Napjainkra a nők munkába állásával párhuzamosan a tradicionális családi szerepek –kenyérkereső apa és a gyermekekről gondoskodó, háztartásbeli anya – helyét a kétkeresős családmódellet vette át, mely széles körben elterjedt és általánossá vált (Esping–Andersen 2017). Ebből adódóan az emberek többségének két életterületen, a munka és a család frontján is helyt kell állnia, ami nagyon sokszor feszültséget, úgynevezett szerepkonfliktust idéz elő családi és a hivatási szerepeik között (Gregor 2008). Egyre fontosabbá válik, hogy az egyének sikeresen egyeztessék össze a munkahelyi kötelezettségeiket a családi életükkel, s éppen ezért felértékelődik a családbarát munkahelyek jelentősége. Nem beszélve arról, hogy az elmúlt évtizedeket jellemző negatív demográfiai trendek, mint például a születésszámok csökkenése és az előregedő társadalmak kialakulása, ráirányították a figyelmet a családbarát társadalmi környezet, s annak részeként a családbarát szervezetek létrehozásának a fontosságára.

Jelen tanulmány célja, hogy feltárja a családbarát szemlélettel rendelkező vállalatok legfontosabb jellemzőit. Elsőként rövid elméleti áttekintést kapunk a családbarátság fogalmáról és a családbarát vállalatokról a hazai és nemzetközi szakirodalom tükrében. Ezt követően megismerhetjük a legismertebb magyarországi családbarát minősítési rendszereket az elérhető dokumentumok (pályázati útmutatók, kiadványok) alapján. Végezetül a szerző megfogalmazza következtetéseit a családbarát vállalatokra vonatkozóan.

1. A családbarát vállalatok

1.1. A családbarát vállalatokról általában

A tanulmány szerzője elsőként szükségesnek tartja tisztázni, hogy mit jelent a családbarát jelző a vállalatok esetében. Elsősorban azokat a megoldásokat és szemléletmódot tekinthetjük családbarátnak, melyek elősegítik a munka és családi élet összeegyeztetését a munkavállalók számára (Székely et al. 2019). Mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalom felhívja arra a figyelmet, hogy a vállalati szakemberek a munka és család életterületek összehangolásának nehézségeit a legtöbb esetben nőket érintő problémaként kezelik (Adame et al. 2016; Csehné 2017), holott a kérdéskör egyaránt kiterjed a férfiakra is (Levine–Pittinsky 1997; Geszler 2014). Továbbá a családbarát koncepció nem csak a gyermekes munkavállalókra vonatkozhat, hiszen a gyermekkel nem rendelkező dolgozóknak is lehetnek különféle családi kötelezettségeik, mint például egy beteg hozzátartozó ápolása (Juhász 2018).

Következtetésképp, a családbarát koncepciót érdemes tágran értelmezni, és valamennyi olyan vállalati megoldást ide sorolni, amellyel a munkáltatók támogatják a munkavállalóikat a munkacsalád egyensúly megteremtésében. Juhász (2010) szerint a családbarát szemlélet egyaránt megjelenhet a vállalati programokban és politikákban, a munkakultúrában, a vállalati kapcsolatokban, továbbá a szervezet által bevezetett gyakorlatokban és munkafolyamatokban. A vállalatok leggyakoribb családbarát eszközeit az alábbiak szerint tipizálhatjuk Dulk (2001) és Houtman et al. (2007) alapján:

- rugalmas munkavégzési formák: részmunkaidő, rugalmas munkaidő, távmunka, otthoni munkavégzés, szezonális munka, csökkentett munkaidő,
- szabadság: anyasági és apasági szabadság, családi okok esetén adható szabadság,
- gyermekgondozási lehetőségek: munkahelyi bölcsőde és óvoda, gyermekmegőrzés, nyári elhelyezés és táborok biztosítása,
- támogatási lehetőségek: a dolgozók munkába szállításának megszervezése, tanácsadások, munkavállalók szükségleteivel kapcsolatos felmérések, pénzügyi támogatások.

A családbarát gyakorlatok bevezetésének számos pozitívuma lehet. A kutatások rávilágítottak arra, hogy a rugalmas munkavégzési formák hozzájárulhatnak a munkavállalók munka-család egyensúlyának kialakításához, s ezzel egyidejűleg csökkenthetik a stresszt, javíthatják a mentális egészséget (Shagvaliyeva–Yazdanifard 2014). Emellett a családbarát intézkedések növelhetik a dolgozók elégedettségét, valamint lojalitását és elkötelezettségét a szervezet iránt, ami a munkáltató számára egyaránt előnyt jelenthet (Anderson–Kelliher 2009).

1.2. Családbarát vállalatok Magyarországon

Több tanulmány is rámutat arra, hogy a munka-család konfliktus mértéke Magyarországon kiemelten magas (Gregor 2008; Nistor et al. 2015). Éppen ezért a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésére, a családbarát szemlélet kialakítására való törekvés hazánkban is indokolt. A magyar szervezetek az elmúlt években egyre több jó gyakorlattal támogatták a munkavállalókat a munka és magánélet/család összehangolásában. (Primecz et al. 2014). A magyar gyakorlatban a családbarátság elsősorban az atipikus foglalkoztatási formákban, valamint a juttatásokban és szolgáltatásokban jelenik meg, melyek az egészségmegőrzéshez, rekreációhoz, közösségépítéshez és a képzésekhez kötődnek (Ercsey-Orbán et al. 2020).

Továbbá az elmúlt évtizedekben jöttek létre azok az állami és civil kezdeményezések, melyek a hazai szervezetek családbarát működését minősítik. Ennek keretében pályázati lehetőséget biztosítanak, és családbarát díjjal, címmel vagy védjeggyel ismerik el a hazai vállalatok család-központú tevékenységét. A tanulmány az alábbiakban feltárja a „Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása” című pályázat, a Családbarát Hely tanúsító védjegy, valamint „Az Év Családbarát Vállalata” című pályázat elnyerésének legfőbb szempontjait, majd következtetéseket fogalmaz meg a családbarát vállalatokra és azok kultúrájára vonatkozóan.

2. Családbarát minősítések Magyarországon

2.1. Családbarát Munkahely pályázat

A „Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása” elnevezésű pályázat 2011-től kezdve biztosít állami támogatással járó elismerést az arra érdemes szervezeteknek. A pályázat azokat a hazai kis- közép- és nagyvállalatokat (valamint költségvetési intézményeket és egyházakat) díjazza, melyek különféle intézkedéseikkel, gyakorlataikkal igyekeznek elősegíteni munkavállalóik számára a családi és munkahelyi kötelezettségeik összeegyeztetését (EMET 2022).

Az 1. sz. táblázatban találjuk a Családbarát Munkahely pályázatok legfőbb értékelési szempontjait.

A Családbarát Munkahely pályázatok bírálati szempontjai
1. A szervezet személyi összetétele
2. A dolgozók családi adatai
3. Családbarát intézkedések
4. A munkahely családbarát szervezeti kultúrája
5. Megvalósítandó családbarát tevékenység

1. sz. táblázat: A Családbarát Munkahely pályázatok bírálati szempontjai
Forrás: saját szerkesztés EMET 2022 alapján

A pályázatok értékelése során részletesen áttekintésre kerülnek olyan szempontok, mint a vállalatok személyi összetétele és a dolgozók családi adatai. Ennek keretében megvizsgálják a munkavállalók nem, kor és családi állapot szerinti összetételét, a részmunkaidőben, vagy egyéb atipikus formában foglalkoztatottak arányát, továbbá felmérik, hogy vannak-e a munkatársak között nagycsaládosok, kisgyermeket nevelők, vagy éppen olyanok, akik idős, beteg családtagot gondoznak.

Az értékelés során további fontos kritériumnak számít, hogy milyen családbarát intézkedéseket találunk a vállalatok eszköztárában: például elérhető-e rugalmas és egyéb atipikus foglalkoztatási formák a munkavállalók számára. Emellett felderítik, hogy a vizsgált szervezet biztosít-e képzéseket, gyermekfelügyeleti lehetőségeket, egyéb juttatásokat és szolgáltatásokat a családok számára. Minél inkább érvényesül a családbarát szemlélet az egyes területeken (pl. szervezeti kultúra, szervezeti stratégia, humánpolitika, bérezés, szabadságolási eljárások) annál nagyobb esélye van az adott vállalatnak a Családbarát Munkahely pályázat elnyerésére.

A fentiekén túl azt is elemzik, hogy a már bevezetett családbarát gyakorlatok valóban eredményesek-e, azaz megvalósul-e a munka-család egyensúly a munkavállalók körében. Természetesen ehhez elengedhetetlen a folyamatos kommunikáció a vállalat vezetősége és dolgozói között, és a munkavállalói visszajelzéseken és igényeken alapuló vezetés. Székely és munkatársai (2019) tanulmányukban a Családbarát Munkahely pályázatok 2012 és 2018 között díjazott szervezeteit vették górcső alá. Kutatásuk során azt találták, hogy a családbarát munkahelyek leggyakoribb intézkedéseit a különféle családi programok és rendezvények, a munkahely által szervezett gyermekfelügyelet, valamint az atipikus munkaformák jelentik. Továbbá a szervezetek családbarát eszköztárában viszonylag nagy arányban található meg a képzési lehetőségek, a családoknak nyújtott egyéb szolgáltatások, illetve az egészségmegőrzési és prevenciók programok.

2.2. Családbarát Hely tanúsító védjegy

A Családbarát Magyarország Központ 2019-ben hozta létre a Családbarát Hely tanúsító védjegyet, mely a hazai szervezetek családbarát módon történő működését kívánja igazolni. A tanúsítványt két kategóriában („Családbarát Munkahely” és „Családbarát Szolgáltatóhely”) szerezhetik meg azok a vállalatok, amelyek a széleskörű, objektív elemzésen alapuló minősítés alapján arra érdemesek (CSBM 2022a).

A 2. sz. táblázat azokat a szempontokat tartalmazza, melyek teljesítésével a Családbarát Munkahely tanúsító védjegy megszerzhető.

A „Családbarát Munkahely” tanúsító védjegy kritériumai
1. A foglalkoztatás módja (atipikus, illetve rugalmas foglalkoztatás)
2. Dolgozói juttatások, támogatások
3. Szervezeti szolgáltatások
4. Családtámogatások
5. Vállalati események, közösségépítés
6. Fizikai és mentális egészség támogatása
7. Családtudatosság kommunikációja a szervezeten belül és kívül

2. sz. táblázat: A „Családbarát Munkahely” tanúsító védjegy megszerzésének kritériumai
Forrás: saját szerkesztés CSBM 2022b alapján

A minősítés során vizsgálják, hogy a munkaszervezési elvekben megvalósul-e a rugalmasság, és a munkahely kínál-e atipikus, rugalmas foglalkoztatási formákat a munkavállalóinak. Ennek keretében feltárják, hogy a vállalatnál van-e lehetőség például részmunkaidőben, kötetlen munkaidőben dolgozni, vagy a munkatársak élhetnek-e a távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés lehetőségével.

A tanúsítási folyamat során feltérképezik, hogy a szervezet milyen juttatásokkal, támogatásokkal, illetve szolgáltatásokkal segíti a munkavállalóit. Sokféle intézkedés értékelhető, kezdve az édesanyák munkaerőpiaci reintegrációját elősegítő programoktól, a gyermekfelügyeleti lehetőségeken át, a házasságkötéskor vagy gyermekszületéskor adott többlétszabadságig. Ezenfelül a családbarát munkahelyek alappilléreinek tekinthetjük a munkavállalóknak és családtagjaiknak szervezett programokat, előadásokat, egyéb közösségépítő tevékenységeket. Külön értékelési szempontként jelenik meg, hogy a munkáltató kínál-e olyan lehetőségeket (pl. tanácsadások, szűrővizsgálatok, sportolási lehetőségek), melyek a dolgozók mentális és fizikai egészségének megőrzéséhez járulnak hozzá.

S végezetül a Családbarát Hely tanúsító védjegy megszerzéséhez elengedhetetlen, hogy a szervezet tudatos kommunikációt valósítson meg a családbarát koncepciót illetően. A tanúsítási eljárás során áttekintik, hogy a vállalati intézkedések a dolgozók számára egyértelműen megjelennek-e a munkahelyi szabályzatokban, mérik-e a bevezetett gyakorlatokkal kapcsolatos elégedettséget, továbbá figyelembe veszik-e a munkavállalói véleményeket, igényeket. Emellett fontos kritérium a családbarát szemlélet külső kommunikációja, s a tapasztalatok, jó gyakorlatok minél szélesebb körben történő megosztása, elterjesztése.

2.3. Családbarát Vállalat-díj

A Családbarát Vállalat díjat a Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom alapította 2013-ban. A civil szervezet azzal a fő célkitűzéssel hozta létre a díjat, hogy a kis-, közepes- és nagyvállalatok családbarát módon történő működését elismerjék, és a családbarát szemlélet terjedését elősegítsék hazánkban. Az elismerést három kategóriában (Az Év Családbarát Vállalata-díj, Családbarát Vállalat-cím, Családbarát Vállalat-különdíj) nyerhetik el az arra érdemes szervezetek (Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom 2022).

Azok a díjazottak, melyek nemcsak a magas színvonalú pályázatukkal és jó gyakorlataikkal emelkednek ki a többi vállalat közül, hanem az általuk végzett tudásmegosztó tevékenységgel is, mentor szervezetté válhatnak. A mentorok által végzett tevékenység azt a célt szolgálja, hogy jó

gyakorlataikat, tapasztalataikat megismertessék másokkal, s ezáltal hozzájáruljanak a családbarát szemlélet terjedéséhez.

Az értékelés fő szempontjait a 3. sz. táblázat tartalmazza.

Családbarát Vállalat díj – értékelési szempontok
1. Ember- és családbarát vállalati kultúra
2. Elkötelezettség az innovatív, családbarát fejlesztések iránt
3. Fókusz a munka-magánélet egyensúly kialakításán és fenntartásán
4. Figyelem a munkavállalók élethelyzetére, a kisgyermeket nevelőkre
5. Példaértékű családbarát gyakorlatok, atipikus és rugalmas foglalkoztatás lehetősége
6. Folyamatos interakció a vezetőség és a munkatársak között, a munkavállalói igények figyelembevétele

3. sz. táblázat: A Családbarát Vállalat-díj értékelési szempontjai

Forrás: saját szerkesztés Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom 2022 alapján

A szakértőkből álló zsűri az értékelés során feltérképezi, hogy az adott vállalatnál megvalósul-e a család- és emberközpontú szervezeti kultúra. Ennek részeként áttekintik, hogy a vállalat figyelembe veszi-e a munkatársak élethelyzetét, és tudatosan törekszik-e arra, hogy támogassa őket a munkahelyi kötelezettségeik és családi életük közötti harmónia kialakításában és megtartásában. A zsűrizés során fontos szempont, hogy a szervezet eszköztárában megjelennek-e magas minőségű, újszerű családbarát gyakorlatok, például a munkavállalóknak van-e lehetőségük valamely atipikus vagy rugalmas foglalkoztatási formában dolgozniuk. Továbbá a Családbarát Vállalat-díj megszerzéséhez elengedhetetlen, hogy a vállalat figyelemmel kísérje a már bevezetett intézkedések eredményeit, folyamatos információcsere alakuljon ki a vezetők és a munkatársak között, s szem előtt tartásuk a munkavállalói visszajelzéseket és igényeket.

A szerző egy korábbi tanulmányában (Pátkainé 2022) a Családbarát Vállalat-díj nyertes vállalatainak sajátosságait vizsgálta a 2013-tól 2021-ig terjedő időszakra vonatkozóan. A szervezetek leggyakoribb családbarát intézkedései között említhetjük a rugalmas munkavégzési formák (pl. részmunkaidő, rugalmas munkaidő, otthoni munkavégzés) bevezetését, a gyermekgondozási lehetőségek (pl. nyári tábor, munkahelyi óvoda) biztosítását, valamint a családoknak szóló programok szervezését. Ugyanakkor a szerző felhívja arra a figyelmet, hogy a család-központú szemlélet nemcsak a munka-család egyensúly kialakítását szolgáló vállalati gyakorlatokban mutatkozik meg, hanem megfogalmazódik a szervezeti értékekben és a vállalati stratégiákban is. A vizsgált cégek egyaránt családbarát értékrenddel jellemezhetők, ahol kiemelt értékként jelenik meg a család, s stratégiai célként kezelik a munka és a család összeegyeztetésének támogatását.

Összegzés

Jelen tanulmány elméleti áttekintést adott a legismertebb magyarországi családbarát minősítésekről, melyek közös célja, hogy a hazánkban működő, családbarát szemlélettel rendelkező szervezeteket elismerésben részesítse. A szerző feltérképezte azokat a legfőbb szempontokat, melyek teljesítése szükséges ahhoz, hogy a vállalatok elnyerjék a Családbarát Munkahely pályázatot, a Családbarát Vállalat-díjat/-címet, vagy megszerezzék a Családbarát Munkahely tanúsító védjegyet. A kritériumok feltárását követően a szerző az alábbi következtetéseket fogalmazza meg a hazai családbarát cégekre vonatkozóan.

Egy családbarát vállalatnak mindenekelőtt ismernie kell a munkatársait, legyen szó egy sokgyermekes édesanyjáról, vagy egy beteg hozzátartozót ápoló munkavállalóról, s a családi helyzetüket figyelembe kell vennie. Ehhez elengedhetetlen egy olyan vállalati kultúra kialakítása, amely a családokat értéknek tekinti, a munka-család egyensúly kialakítására pedig fontos, megvalósítandó célkitűzésként tekint.

A minősítések kritériumrendszerét áttekintve kirajzolódik, hogy a szervezetek által bevezethető családbarát intézkedések rendkívül széles körűek, kezdve az atipikus, rugalmas foglalkoztatási formáktól, a családbarát szolgáltatásokon, juttatásokon és családtámogatásokon át, a közösségépítő jellegű és egészségmegőrző programokig. Ugyanakkor a legnagyobb hangsúlyt a rugalmas munkavégzési formák kapják, úgy, mint a távmunka, az otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő vagy a részmunkaidő.

A családbarát gyakorlatok bevezetése mellett további fontos szempont, hogy a cégek tudatos belső és külső kommunikációt valósítsanak meg a családbarát koncepciót illetően. Ennek egyik alappillére a családbarát intézkedésekkel kapcsolatos elégedettség monitorozása és a munkavállalói visszajelzések figyelembevétele. A munkatársakkal történő folyamatos interakció mellett, egy családbarát vállalatnak igyekeznie kell, hogy az általa képviselt szemléletet, jó gyakorlatait és tapasztalatait minél szélesebb körben megossza másokkal, hozzájárulva így a családbarát szemlélet terjedéséhez.

Természetesen a téma további, empirikus vizsgálatokat igényel, hogy bővebb ismeretekhez jussunk a családbarát vállalatokkal kapcsolatban.

Irodalom

- Adame, C.–Capliure, E.–Miquel, M. 2016. Work-life balance and firms: A matter of women? *Journal of Business Research* 69 (4): 1379–1383.
- Anderson, D.–Kelliher, C. 2009. “Flexible Working and Engagement: The Importance of Choice,” *Strategic HR Review* 8 (2): 13–18.
- Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. [CSBM] 2022a. *Családbarát Hely tanúsító védjegy Szabálykönyv. A Családbarát Hely tanúsító védjegy és államilag elismert minősítés megszerzésének eljárásrendje.*
<https://csalad.hu/vedjegy/dokumentumok/12> (letöltve: 2022.10.22.)
- Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. [CSBM] 2022b. *Családbarát Hely Munkahely tanúsító védjegy Szabálykönyv 1. sz. melléklet kérdőív.*
<https://csalad.hu/vedjegy/dokumentumok/13> (letöltve: 2022.10.22.)
- Csehné Papp I.–Varga E. 2017. A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában. *Studia Mundi – Economica* 4 (1): 15–25.
- Dulk, D. 2001. *Work-Family Arrangements in Organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden.* Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Emberi Erőforrás Támogatáskezelő [EMET] 2022. *Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása. Pályázati útmutató.*
<https://emet.gov.hu/app/uploads/2022/02/CSP-CSBM-22-palyazati-utmutato.pdf> (letöltve: 2022.10.18.)
- Ercsey-Orbán M.–Galambos L.–Héra G.–Lukács Gy.–Mészáros Z.–Morvayné Bajai Zs.–Rákár-Szabó N. 2020. *Gazdasági, állami, civil és egyházi szervezetek családbarát hozzáállásának vizsgálata, mérése.* Budapest: Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.
- Esping-Andersen, G. 2017. *Families in the 21st Century.* Stockholm: SNS Förlag.
- Geszler N. 2014. A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. In: Nagy B.–Géring Zs.–Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és a munka összehangolásában.* Pécs: L’Harmattan Kiadó, 80–105.
- Gregor A. 2008. „Ha volna két életem...” A szerepek közötti konfliktusból fakadó feszültségek a nyugat-európai, a posztszocialista országok és az USA-beli nők között. *Szociológiai Szemle* 18 (2): 87–110.
- Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom 2022. *Az Év Családbarát Vállalata. Díjazottak 2013–2022 között.* https://www.haromkiralyfi.hu/upload/files/dijazottak_2022_final.pdf (letöltve: 2022.10.20.)
- Houtman, I.–Jettinghof, K.–Cedillo, L. 2007. *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries. A modern hazard in a traditional working environment. Advice to employers and worker representatives. Protecting Workers’ Health Series 6.* Geneva: World Health Organization.
- Juhász T. 2018. Családbarát foglalkoztatás válságban és válság után. *Taylor: gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat* 10 (3): 7–14.
- Juhász T. 2010. *Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek. Doktori értekezés.* Győr: Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola.
- Levine, J. A.–Pittinsky T. L. 1997. *Working Fathers: New Strategies for Balancing Work and Family.* Reading: Da Capo Press.
- Nistor, K.–Nistor A.–Ádám Sz.–Szabó A.–Konkolý Thege B.–Stauder A. 2015. Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők kapcsolata a depressziós tünetegyüttessel a magyar

- munkavállalók körében: Az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés előzetes eredményei. *Orvosi Hetilap* 156 (11): 439–448.
- Pátkainé Bende A. 2022. A családbarát szervezeti kultúra indikátorainak vizsgálata – fókuszban az Év Családbarát Vállalata díj nyertesei. *Tér-Gazdaság-Ember* 10 (2): 91–107.
- Primecz, H.–Kiss Cs.–Toarniczky A.–Csillag S.–Szilas R.–Bácsi K.–Milassin A. 2014. Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek – Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?) *Vezetéstudomány - Budapest Management Review* 45 (10): 2–16.
- Shagvaliyeva, S.–Yazdanifard, R. 2014. Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management* 4 (1): 20–23.
- Székely A.–Balogh E.–Béres O.–Nyírády A.–Trieb M. 2019. Családbarát Munkahely pályázatok 2012 és 2018 között. *Kapocs* 2 (3–4): 89–104.