




A munka és a magánélet egyensúlya

Prof. Raluca Dimitriu PhD
Bukaresti Gazdaságtudományi Akadémia,
Bukarest

 Finanszírozva az Európai Bizottság 2014–2020-as időszakra vonatkozó „Jogok, egyenlőség és polgárság programjának” keretében

1




A
kiindulópont

2

Eredetileg



- A munkajog patriarchális jogként született
- A 20. század eleje: a férfi dolgozik a munkaerőpiacon, fizetett tevékenységet folytat, és ezzel támogatja családját
- A nő háztartásbeli

 torz értelmezés:

- Féri = erőforrás-teremtő
- Nő = inkább erőforrás-fogyasztó

3

Később



A nő belép a munkaerőpiacra ...

... de a munkajognak abban a formájában, amely már eleve férfiközpontú volt: a feltételezés az, hogy a munkás teljes egészében a munkájának szenteli magát, míg valaki más gondoskodik helyette a háztartásról és a családról.



4

A nők munkaerőpiachoz való hozzáférése



- A munkaidő megduplázása: a munkahelyen és a magánéletben egyaránt
- „A nők sokkal nagyobb valószínűséggel vállalják el az idősek vagy eltartott személyek nem hivatalos gondozói szerepét, mint a férfiak” (Európai Bizottság, 2017).

5

Ezért a sztereotípiák



„A nők gondoskodnak a gyermekekről, ezért kevésbé állnak rendelkezésre a munkahelyen”

„A férfiak tartják el a családjukat, ezért magasabb bérekre van szükségük”

„A nők sebezhetőbbek, ezért védelemre van szükségük”

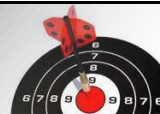
„Egy igazi férfinak a karrierje a legfontosabb. Egy igazi nőnek a családja a legfontosabb”

6

| Ma

7

Releváns irányelvek



- A 2019/1158/EU irányelv a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
- A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás (2002)
- 2003/88/EK irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
- (EU) 2019/1152 irányelv az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről
- 97/81/EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról

8

A szociális jogok európai pillére



A munka és a magánélet egyensúlya:

„A szülők és a gondozási feladatokat ellátó személyek jogosultak a megfelelő szabadságra, a rugalmas munkavégzési formákra és a gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférésre. A nők és a férfiak egyaránt jogosultak arra, hogy gondozási feladataik ellátása érdekében különleges szabadságot vegyenek igénybe, és ösztönözni kell őket arra, hogy ezt a szabadságot kiegyensúlyozott módon vegyék igénybe.”



9

Néhány lehetőség:

Részmunkaidős szerződések **01**

Távmunka **02**

Különleges szabadság **03**

Rugalmas munkaidő **04**



10



1. Részmunkaidős szerződések

11

Különbség:



- Az önkéntes részmunkaidős munka mint a személyes lehetőség kifejezése. Ebben az esetben a részmunkaidős szerződés a szakmai és a családi élet összeegyeztetésének módja, a szabad akarat megnyilvánulása lehet;
- Kényszerű részmunkaidős foglalkoztatás → alulfoglalkoztatottság




12

Kényszerű részmunkaidős foglalkoztatás

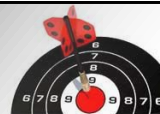


- A részmunkaidős munkavállalók ritkán töltenek be vezetői pozíciókat, előléptetési esélyeik minimálisak
- A tényleges képzettségükhöz képest alacsonyabb szintű munkát végeznek
- Ezek a személyek gyakran nők, fiatalok, fogyatékkal élők vagy a munkaerőpiac peremén élő egyéb személyek

 A részmunkaidős munkavállalók gazdasági és identitásbeli kiszolgáltatottsága

13

A részmunkaidős munkavállalók képzése



CJEU C-909/19 számú ügy: „az az időszak, amelynek során a munkavállaló a számára a munkáltatója által előírt olyan szakmai képzésen vesz részt, amelyet a szokásos munkavégzési helyén kívül, a képzési szolgáltató helyiségeiben tartanak, és amelynek során nem a szokásos feladatait végzi, az e rendelkezés értelmében vett munkaidőnek minősül.”

Az egyik következmény: egyes államokban a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló már nem képezhető tovább a munkaidőn túl a munkáltató rendelkezései szerint, mert nem végezhet túlórákat.

14



2. Távmunka

15

Pozitív hatások



- Biztosítja a közösségi távolságtartást a COVID-19 válsággal összefüggésben
- Harmonizálja a szakmai és a családi életet
- A személyes bioritmusnak megfelelő rugalmas munkaidőt biztosít
- Lehetővé teszi a munkahely megtartását akkor is, ha a létesítmény áttelepül
- Kevesebb idő szükséges a munkahelyre utazáshoz
- A fogyatékossgal élő személyek beilleszthetők a munkaerőpiacra

16

Egyéb hatások



- Alárendeltségi viszony – nyilvánvalóan csökken (a munkáltató már nem felügyeli a munkát)
- De felmerül az önkizsákmányolás kockázata (az alárendeltségi viszony belsővé tétele)
- Új típusú munkabalesetek (kiegés)
- Az információk bizalmas kezelésével kapcsolatos problémák
- Joga van kijelentkezni?
- A munkaidő és a pihenőidő közötti határvonal elmosódása



17

Távmunka

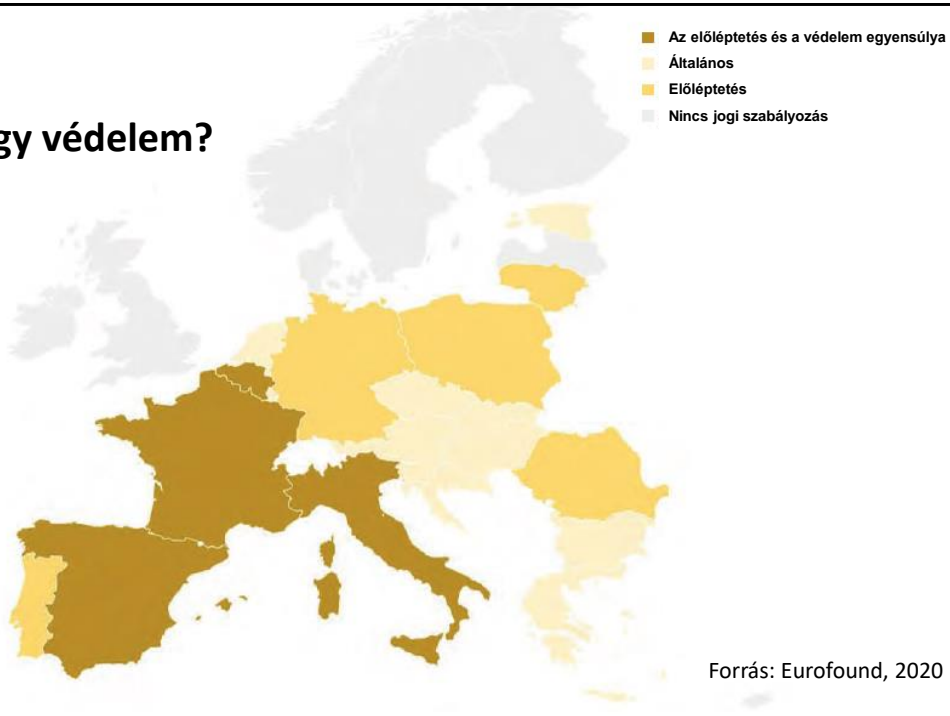


- Szerződés alapján vagy egyoldalú megrendelés alapján
- A munkaidő nyomon követése (EUB: C-55/18 CCOO ügy)
- Felvétel
- Támogatások
- Lehetőség a helyszíni és az otthoni munka kombinálására: hibrid munka
- A munkavégzés helye már nem szerepel a munkaszerződésben
- Más országokban való munkavégzés lehetősége
- A munkaterület kialakításával kapcsolatos költségek
- A távmunkavállaló saját berendezésének használata



18

Távmunka: Előléptetés vagy védelem?



19



20

Szabadságok - példák



- Szülési szabadság;
- Gyermeknevelési szabadság;
- A másik szülő szabadsága (aki nem vette ki a gyermeknevelési szabadságot);
- Apasági szabadság;
- Gondozói szabadság;
- Beteg gyermek ápolása miatt járó szabadság;
- Veszélyeztetett terhesség miatti szabadság;
- Gyermekgondozási szabadság fogyatékos gyermek miatt;
- Örökbefogadási/béranyasági szabadság;
- Szabadnapok a szülőknek stb.

21

Szülési szabadság



EUB: C-463/19, Syndicat CFTC/CPAM de Moselle és társai

„A törvényes szülési szabadság letöltése után a tagállam további szabadságot tarthat fenn a gyermek anyja számára, amennyiben ez a szabadság nem a szülői minőségéről, hanem a terhesség következményeiről és az anyasági állapotáról szól. Az ilyen kiegészítő szabadság célja tehát az, hogy biztosítsa a nő biológiai állapotának és a gyermekével a születést követően kialakuló különleges kapcsolatának védelmét.”

„Ebben az esetben a férfiak és nők eltérő kezelése összeegyeztethető az egyenlőség elvével.”

22

Apasági szabadság



2019/1158 irányelv

- 10 munkanap, amelyet a munkavállaló gyermekének születésekor kell igénybe venni.
- Az apasági szabadsághoz való jog nem függ a munkaidőre vagy a szolgálati időre vonatkozó követelményektől.
- A munkavállaló családi állapotától függetlenül nyújtandó, a nemzeti jogban meghatározottak szerint.

23

Gyermeknevelési szabadság



2019/1158 irányelv

- Legalább négy hónap
- A munkavállalók joga, hogy rugalmas formában kérjék a gyermeknevelési szabadság igénybevételét.
- A munkáltató kötelezettsége, hogy a kérelem elutasítását a kérést követő ésszerű időn belül írásban megindokolja.

24

Szabadság a másik szülőnek



2019/1158 irányelv

A gyermeknevelési szabadság minimális időtartama egyről két hónapra hosszabbodik, ha az egyik szülő nem tudja átadni a másiknak.



25

Gondozói szabadság



2019/1158 irányelv

A tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges lépéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállaló jogosult legyen **évi öt munkanap** ápolási szabadságra.

A tagállamok a gondozói szabadságot az egy évtől eltérő referencia-időszakra, minden ápolásra vagy támogatásra szoruló személynek és minden esetben kiadhatják.

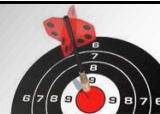
26



4. Rugalmas munkaidő

27

Rugalmas munkaidő



- Változatok: testreszabott, tömörített, egyenlőtlen, késleltetett munkaórák
- 2003/88 irányelv – 48 óra/hét
- EUB: nincs szürke zóna – a munkaidő és a pihenőidő között
- Ügyeleti idő (otthon) ≠ készenléti idő (a munkáltatónál). Nehéz megkülönböztetés a távmunkások esetében
- A munka és a magánélet egyensúlya és a rugalmas munkaidő csapdája
- A szabadidő kiszámíthatatlansága

Spare time?!



28

Túlóra



A nők túlórázási lehetőségei korlátozottak \Rightarrow így kevesebbet keresnek, mint a férfiak, még az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv betartása esetén is.

A túlóra lehetőségének hiánya nem is biztos, hogy valós, de a munkáltató továbbra is feltételezi, mert ez megfelel a családon belüli munkamegosztás patriarchális mintájának. Következésképpen nem is számít, hogy mi a valóság az egyes esetekben: a munkáltató már rendelkezik azzal a képzetekkel, hogy a nő nem tud túlórát vállalni.

29

Csökkenett ellenőrzés



- nem jár a munkáltató hatáskörének csökkenésével
- néha az ügyfelek általi ellenőrzés váltja fel
- nem jelenti a nyomon követési módok hiányát, amelyek maguk is a digitalizáció termékei. Az új technológiák lehetővé teszik a munkavállalók gyakorlatilag folyamatos megfigyelését (videó, GPS stb.), és gyakran tolokodó jellegűek, valamint befolyásolják a magánélet és a szakmai élet közötti egyensúlyt.

30

Levont tanulságok?

31

Közvetett megkülönböztetés esetén



Ezek NEM objektív indoklások:

- „A nők védelmi igénye”, kivéve a terhesség időszakát. Bármilyen megfogalmazás, amely a „nő védelmét” tartalmazza, felerősíti a nő kiszolgáltatottságával kapcsolatos sztereotípiákat. Példa: a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 89/1948. számú egyezménye a nők éjszakai munkájának tilalmáról.
- hagyományok, kulturális minták, vallási szokások. Ezek gyakran olyan környezetet teremtenek, amely kedvez a megkülönböztetésnek (pl. a nemi megkülönböztetés vagy a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés), tehát még távolabb állnak attól, amit igazolásként fel lehetne hozni.

32

A munka és a magánélet egyensúlya a családban a szülők közötti feladatok egyenlő arányban történő elosztásával érhető el.

A családon belüli egyenlőtlen feladatmegosztás kompenzálására történő kifizetés állandósíthatja ezt az egyenlőtlen megoszlást.

A karrier kontra család egy hamis lehetőség. Ez nem azt jelenti, hogy a karrier fontosabb, mint a család és a gyerekek, hanem azt, hogy mindkettő egyformán fontos mindkét nem számára.

A jog szerepe: *poiesis* vagy *praxis*?



