

# Gyermekvállalás után visszatérés a munkaerőpiacra



HBLF A SOKSZÍNŰSÉGÉRT

## Bevezetés

Magyarországon a színvonalas munkaerő megtalálása és megtartása egyre nagyobb kihívást jelent. Az európai országok sereghajtójaként nálunk a munkaképes lakosság aktivitási rátája 61,6%, mely az Európai Unió átlagától 9,5% ponttal marad alul (2009. ÁFSZ jelentés). Ezen belül a gyermekes szülők foglalkoztatási aránya még elkésőbb. A gyermeket vállaló munkatársak munkaerőpiacon tartása a munkáltató és munkavállaló kölcsönös érdeke, szoros együttműködésre épülő közös feladat, függetlenül a mindenkor állami szabályozástól.

## HBLF Kerekasztal beszélgetés javaslatai

### A munkavállaló felé

- mielőbb jelezze a munkáltatónak az életében bekövetkező változást és megoldási javaslatait
- apák bevonása már a terhesség alatt is a közös felelősségvállalásba
- jó előre megtervezni a legmegfelelőbb gyermekelhelyezést
- az otthon töltött időt képzéssel, önfeljesztéssel gazdagítsa (e-learning, szaklapok, továbbtanulás, nyelvek)
- szakmai network fenntartása (kialakítása)
- szakmai vagy civil (akár önkéntes jellegű) tevékenység a munkatapasztalat fenntartására
- felelősség vállalása saját vitalitásunkért (egészség, megjelenés stb.)
- tudatos karriertervezés, határozott fellépés
- állandó kapcsolattartás a munkahellyel, bevonódás igénye
- rugalmasság, nyitottság más pozíció betöltése iránt

### A munkaadói oldal felé

- integrált megközelítés, tudatos szemléletváltás, az elsősorú vezető és a teljes vezetői kör támogatása
- távmunka és atipikus megoldások (belső munkakör-elemzés)
- cég dolgozóinak bevonása a felkészülésbe/felkészítésbe, folyamatos tájékoztatás jogszabályokról
- napközbeni gyermekfelügyelet megoldása, támogatása
- vezetői értekezletek időzítése (ne kezdődjön du. 4 után)
- fokozatos visszatérés lehetősége (otthonról végzett munka, vagy részleges távmunka, 4, 6, 8 óra)
- projekt alapú alkalmazás felkínálása
- legyen belső kommunikáció a témáról (intranet, internet, blog)
- szülőbarát, családbarát lobby
- apák számára vonzóvá tenni a GYEST, kommunikálni az 'apa gyesen' tapasztalatokat és ösztönözni az apaszabadság igénybevételét
- női karrier utak tudatos támogatása a vállalati politikában

## Személyes tapasztalatok

„Visszaillészkedésem szempontjából nagy jelentőséggel bírt, hogy a munkahelyi laptopomat megtarthattam a távollétem idején. Ez lehetőséget adott arra, hogy napi kapcsolatban maradjak a kollegáimmal, értesüljek a vállalatot és azon belül is a csoportomat érintő eseményekről, változásokról. Vezetőim folyamatosan éreztették velem, hogy szükség van a munkámra, többször hívtak, hogy jöjjenek vissza - erre a kislányom 2,5 éves korában került sor. Vezetőm a szabadságom kiadását rugalmasan kezelte, ezzel biztosítva, hogy a visszaillészkedés időszakában hetj egy napot otthon tölthessek. Ilyenkor esténként otthonról bejelentkezve a rendszerbe átnéztem az aznapi fontos teendőket, hogy ne maradjak el a feladataimmal. A csapatom minden tagja nagyon támogató. Nélkülözhetetlen a csoporton belüli egymás iránti maximális bizalom, a csapattagok motiváltsága és elkötelezettsége, és a magas minőségi elvárások mellett a pozitív vezetői hozzáállás.”

**Leidl Andrea - Vodafone Magyarország Zrt.**

„A szülési szabadságról visszaérkező kollégák visszaillészkedése a napi üzletmenetbe nem egyszerű feladat. A szervezet átalakul, komplex folyamatok, rendszerek kerülhetnek megváltoztatásra, bevezetésre a munkatárs távollétének ideje alatt. Ezért fontos, hogy a munkába állás minél gördülékenyebben történjen, ami egyaránt feladat a vezető és a visszatérni szándékozó kolléga számára. Már a visszatérés előtt van lehetőség a „fonal felvételére”, azaz az aktuális szervezet, az új folyamatok, rendszerek megismerésére. A vezető feladata, hogy biztosítsa a visszaillészkedés lehetőségét adott esetben távoli elérés, információk biztosítása, kisebb feladatok definiálása révén, azok segítségével adva alkalmat a munkatársnak a munkába történő bekapcsolódásra, megkönnyítve a beilleszkedés folyamatát. Célszerű megtalálni a megváltozott élethelyzettel szembesülő kolléga számára leginkább alkalmas feladatkört. A visszatérést követően talán a rugalmas munkaidő, távoli munkavégzés és a részidőben történő foglalkoztatás jelenti a legnagyobb értéket a kisgyermekes szülők számára. Itt is kiemelten fontos a feladatok olyan kiosztása, ami lehetővé teszi az adott keretek közötti, változó időintervallumban történő feladatvégzést, ugyanakkor nem mehet a minőség és a határidők rovására. Az ilyen módon támogatott kolléga jellemzően értékeli ezt a lehetőséget, ezáltal motiváltabb és jobban teljesít napi munkája során.”

**Dorogi László - Vodafone Magyarország Zrt.**

## Munkáltatói legjobb gyakorlatok a visszaillészkedés támogatására

- céges eseményekre, családi programokra történő meghívás
- munkahelyi vagy támogatott nappali gyermekfelügyelet megszervezése (bölcsődei, óvodai - helyek biztosítása, hozzájárulás az intézmények fenntartási vagy havi díjához, megbízható Baby-sitter szolgálat szervezése vagy ajánlása)
- nyári gyermekelhelyezés színvonalas megoldásában való közreműködés és a részvétel támogatása
- szoptatásra, pihenésre berendezett helyiség
- időszak végén garantált referencia a helyettes/határozott időre kinevezett munkatársnak
- atipikus foglalkoztatási formák: rész munkaidő, rugalmas munkaidő, osztott munkakör (job sharing), távmunka, otthonról végzett munka, projekt jellegű foglalkoztatás
- saját vállalkozás indításának támogatása, önfoglalkoztatáshoz támogatás
- egészségügyi szűrővizsgálatok



Fotó: Nagy Z. László

# Gyermeket vállaló munkatársak munkaerőpiacon tartása

## Előnyök – munkavállalóknak

- hosszú távú életcél, önmegvalósítás
- biztonság (biztos állás, szakmai fejlődés lehetősége)
- stabil karrierút
- munka és magánélet jobb összehangolása
- ergonomikus munkavégzés
- növekvő hatékonyság
- lépéstartás az új kihívásokkal (számítástechnika, web2, stb.)

## Kihívások – munkavállalóknak

- a munka és a magánélet határainak megtartása
- előítéletek
- szakmai gyakorlat és tudás szinten tartása/szintre hozása
- új készségek fejlesztése (priorizálás, időgazdálkodás)
- a munkahelyi információkhoz való hozzáférés
- megváltozott folyamatok, munkatársak, környezet
- kiszolgáltatottság/bizonytalanság érzet, önbizalomhiány
- karrierút megtorpanása

## Előnyök – munkaadóknak

- munkaerő/tehetség toborzása és megtartása
- munkavállalói elköteleződés és elégedettség erősítése
- szervezeti sokszínűség és befogadás, esélyegyenlőség
- példamutatás a versenytársak felé
- növekvő hatékonyság/termelékenység
- költséghatékonyság/munkahely fenntartással kapcsolatos költségek normalizálhatósága
- tervezhetőség (jövőbeni növekedéshez, átszervezéshez belső humán erőforrások)
- időgazdálkodásban és szervezőkészségben élen járó, felelős, motivált, megbízható munkatársak

## Kihívások – munkaadóknak

- tervezhetőség kérdései (mikor megy el/tér vissza a munkatárs)
- erőforrás igény a megtartás és beillesztés folyamata során (klubok, információáramlás biztosítása, munkaszervezés, coaching, visszaillesztés új folyamatokba)
- atipikus foglalkoztatási megoldások kialakításának költségei
- helyettesítési nehézségek
- távollét alatt alkalmazott munkaerővel kapcsolatos kérdések
- kevésbé kiszámítható, vagy rugalmas munkaidő beosztás (oda kell érní a gyermekért, betegszabadság)

## Törvényi háttér 2010

Hatályos szabályok szerint a gyermeke otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságát töltő, GYES-re jogosult szülő, gyermeke 1 éves korának betöltését követően szabadon vállalhat munkát, a munkáltató pedig köteles őt foglalkoztatni. A munkavállaló a munkába történő visszatérésének időpontját köteles a munkáltatóval előzetesen egyeztetni. Abban az esetben, ha a munkavállaló munkára jelentkezik, a személyi alapbérét a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó. A gyermekét gondozó munkavállaló a fizetés

nélküli szabadsága teljes időtartama alatt, illetve annak megszüntetése (vagyis munkába állás) esetén is védelemben részesül a munkáltatói rendes felmondással szemben, ha a GYES-t továbbra is folyósítják részére. A védettség ideje alatt a munkáltató jogszerűen nem közölhet a munkavállalóval rendes felmondást (a védettség azonban a rendkívüli felmondásra nem terjed ki). A felmondási védelem időtartamának lejártát követően a munkáltató közölhet a munkavállalóval rendes felmondást, azonban a felmondási idő csak 30 nap elteltével kezdődhet el. A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésére abban az esetben sincs lehetőség, ha a munkavállaló munkájára már nincs szükség, illetve ha a korábban igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt a munkáltató

a működési körében felmerült okból a munkavállaló munkakörét megszüntette, vagy átszervezte. Amennyiben a munkáltató ténylegesen nem tudja a munkavállalót munkával ellátni (és a munkaviszony közös megegyezéssel sem kerül megszüntetésre) a munkavállaló számára az állásidőre járó bért kell fizetni. A munkába álló kismama/kispapa részére a munkáltató az akadályoztatás megszűnését követő 30 napon belül köteles a felhalmozott rendes szabadságot kiadni, ha az esedékesség éve eltelt. A szabadság ideje alatt a fent hivatkozott védelmi idő egésze, vagy egy része is eltelhet. A szabadság kiadását követően a munkavállalót a fent kifejtettek alapján az eredeti munkakörében kell tovább foglalkoztatni.

## Statisztika

„Az 5 év alatti gyermeket nevelő nők 30%-a, a 3-gyermekesek 10%-a dolgozik. Egyharmaduk tér vissza korábbi munkahelyére, több mint 50%-uk tartósan inaktív.”

Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon (JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, 2009)

„Hazánkban a GYED-et igénybevevőknek tavaly mindössze 1%-a volt férfi. A német apák 20%-a vett ki szülői szabadságot. A svéd apák 69%-a marad otthon több-kevesebb ideig a gyermekkel.”

(Figyelő 2010)

## Referenciák

Magyar Telekom / fenntarthatosag@telekom.hu  
Shell / HR-Shell-Hungary@shell.com  
Vodafone / ibolya.gothardi@vodafone.com

## Hasznos linkek

[www.afsz.hu](http://www.afsz.hu) / [www.gyes.info](http://www.gyes.info) / [www.jol-let.com](http://www.jol-let.com) / [www.ovoda.hu](http://www.ovoda.hu)

HBLF kapcsolat: (+36 1) 330 9985/86, [hblf@hblf.hu](mailto:hblf@hblf.hu), [www.hblf.hu](http://www.hblf.hu)



Kövesse a HBLF-et a Facebook-on is.

## Jelenlegi juttatások (2010)

### Terhességi - gyermekágyi segély - TGYÁS:

a szülési szabadság időtartamára jár 168 napig, a napi átlagkereset 70%-a, nincs limit

**Gyermekgondozási díj - GYED:** (Munka mellett nem folyósítható)

a gyermek 2 éves koráig, a napi átlagkereset 70%-a, max. 100.100,- Ft

**Gyermekgondozási segély - GYES:**

alanyi jogon jár, a gyermek 2 éves koráig, öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege 28.500,- Ft

**Egyéb juttatások:**

anyasági támogatás, családi pótlék, apa pótszabadsága, családi adózás



HBLF A SOKSZÍNŰSÉGÉRT