

# A GYES-ről, GYED-ről visszatérni akaró nők munkaerőpiacra jutását támogató szolgáltatás (program/tematika)

**„Hátrányos helyzetű csoportok elsődleges munkaerőpiacra jutását  
támogató programok/tematikák kidolgozása EFOP-1.5.3-16-2017-00069  
projekt keretében”**

Készítette: **IMRO-DDKK Nonprofit Kft.**

**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalom

<b>1. Bevezetés</b> .....	2
<b>2. Programba vonható/tematikával érintett célcsoport elemzése</b> .....	3
<b>3. Program/tematika célja, alaptevékenységek</b> .....	6
<b>4. Program/tematika mintadokumentumai/ módszertani segédletek</b> .....	10
a. A fontosabb kisgyermekes nők munkába állásával foglalkozó internetes oldalak .....	10
b. Helyzetfeltáró adatlap.....	11
c. Térségben elérhető családbarát humánszolgáltatások .....	13
d. Munkajogi összefoglaló .....	19
e. Foglalkoztatási formák.....	23

## 1. Bevezetés

„Humán szolgáltatások fejlesztése a Lenti járásban” címmel, EFOP-1.5.3-16-2017-00069 azonosító számú projekt keretében Lenti Város Önkormányzata által vezetett konzorcium kiemelt célja a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztathatóságra való felkészítésének, munkaerőpiaci eszközökben való részesedésének és munkaerőpiacon való megjelenésének elősegítése. Ezen projekt-rész cél megvalósításában kiemelten a „Napsugár” Család- és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat Lenti kapcsolódik be. Céljuk olyan személyre szóló szolgáltatási csomag kialakítása, amely az aprófalvas területen hatékonyan segíti/ösztönzi a hátrányos helyzetű munkavállalók visszajuttatását a munkaerőpiacra.

Fontos megjegyezni ugyanakkor, hogy hazánk legnagyobb foglalkoztatási kihívása nem a munkanélküliek arányának csökkentése, hanem az aktivitási arány növelése, az inaktív személyek bevonása a munkaerő piacra. E területen potenciális tartalékok vannak az inaktív kisgyermekes nők munkaerő-piaci esélyeinek növelésével.<sup>1</sup> Jelen programban ezért kiemelten jelennek meg a kisgyermekes anyák visszasegítése a munkaerőpiacra. E tevékenység azonban túl mutat az álláslehetőségek összegyűjtésén és ajánlásán. Ezen a területen nagyon sok múlik az érintett személy családján, valamint az elérhető szolgáltatásokon.

A tevékenység hatékony ellátása érdekében a Lenti és Vidéke Fejlesztési Ügynökség Közhasznú Nonprofit Kft., mint konzorciumi partner a projekt keretei között 3 munkaerőpiaci program/tematika kidolgozását biztosítja. Jelen program feladata, hogy elősegítse a „Napsugár” Család-és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat Lenti mentor/ezetmenedzsereinek munkáját a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci programba vonása érdekében. A program/tematika kidolgozását megelőzte a „Napsugár” Család-és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat Lenti közreműködésével megszervezett műhelymunka.

A 2019. március 14-én megtartott szakmai műhely keretében irányított beszélgetés során vettük végig, hogy milyenek a kisgyermekkel otthon maradó édesanyák munkaerőpiacra való visszatérésének esélyei.

A résztvevők megállapították, hogy a kisgyermekes anyák munkába való visszatérési igénye abszolút összefügg az iskolai végzettséggel. Hisz a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező kismamák többségének van munkahelye, ahová visszavárják őket és nekik is igényük a munka világába való visszatérésre. A képzett nők akár a kisgyermek 1 éves kora után már foglalkoznak

---

<sup>1</sup> Balázs Tünde: Kisgyermekes anyák munkaerő-piaci helyzete 2018 (szakdolgozat)

a munkába állás kérdésével. Ezzel szemben, akik nem, vagy alacsony szaktudással (szakképesítéssel) rendelkeznek kihasználják a maximális 3 évet.

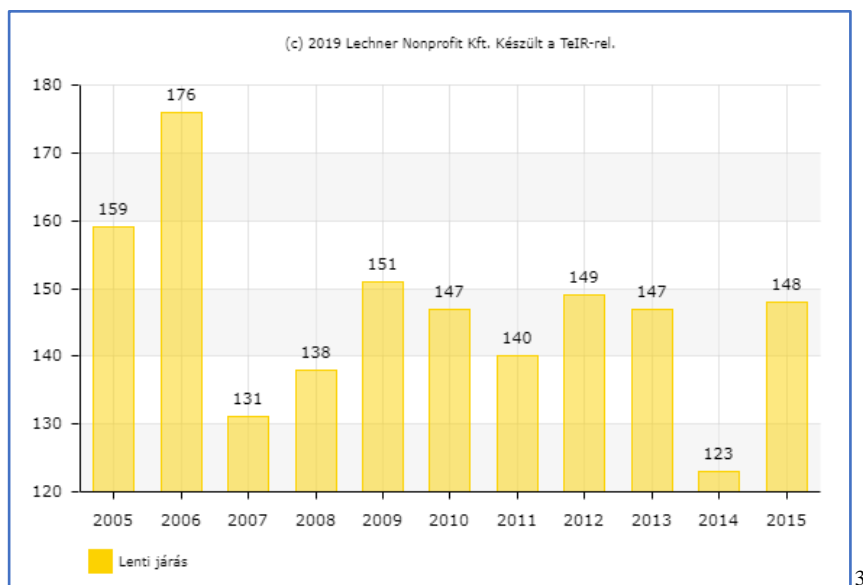
Magyarországon a szocializmus hagyatéka a nők általános munkavállalása. Ebben a korszakban alakult ki a kétkeresős családmódel, amelynek létét elsősorban az indokolta, hogy a létfenntartást, gyermekek eltartását csak két felnőtt keresetéből lehetett biztosítani.

A nők foglalkoztatási helyzetét nagyban befolyásolja, hogy a gyermekvállalás miatt kiesnek a munkaerőpiacról. A magyar szakpolitika egyik legfőbb eszköze ezzel kapcsolatban a bölcsődei és óvodai férőhelyek létesítése, ami az anya idejét felszabadítva lehetővé teszi számára, hogy munkába álljon még a gyermek iskoláskora előtt.<sup>2</sup> Hazánkban a 3 év feletti gyermekek kötelező óvodai ellátása kedvezően hatott a hátrányos helyzetű gyermekek szocializációs folyamatainak előmozdítására és elősegítette az esélyegyenlőség biztosítását, de a férőhelyek növelése a női foglalkoztatottság emelkedése nem következménye az óvodai férőhelyeknek.

Összességében megállapítható, hogy a kisgyermekes anyák munkavállalásának előmozdítása csak az egyéni és családi érdekek és a munkavállalási igény összehangolásával lehetséges.

## 2. Programba vonható/tematikával érintett célcsoport elemzése

A célcsoportról nem tudunk olyan átfogó statisztikák adni, mint a nyilvántartott álláskeresőkről, vagy a közfoglalkoztatásba vontakról. Itt elsődleges mutató az élve születések száma.



Élve születések száma a Lenti járásban 2005-2015

<sup>2</sup> [https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)

Szabó-Morvai Ágnes, Lovász Anna: BÖLCSŐDE, ÓVODA HATÁSA A NŐI MUNKAKÍNÁLATRA

<sup>3</sup> <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep/>

Lenti járásban 2005- 2015 között átlagosan 146 csecsemő született. Ha azt feltételezzük, hogy minden 3. vagy 4. esetben a megszületett gyermeknek van, vagy lesz testvére, akkor a térségben átlagosan 250-300 körül mozog azon fiatal nők száma, akik GYES-ben vagy GYED-ben érintettek.

A kisgyermekes nők helyzetét legjobban a számukra, illetve gyermekük számára nyújtott szolgáltatásokkal jellemezhetjük.

Magyarországon és Lenti térségében a három év alatti gyerekek napközbeni ellátását alapvetően a családban oldják meg.

Az 1997. évi XXXI. gyermekvédelmi törvény 2002. évi módosítása (2002. évi IX. törvény) értelmében 2005. január 1-jétől minden, legalább tízezer fős lélekszámú településen kötelező a bölcsődei ellátás biztosítása. A törvény újabb, 2015-ös módosítása (2015. évi CCXXIII. törvény) előírja, hogy 2017. január 1-től már nem csak a legalább tízezer fős, hanem minden olyan településen kötelező a bölcsődei ellátás megszervezése, ahol arra legalább öt gyermek tekintetében igény jelentkezik, vagy a település háromévesnél fiatalabb lakosainak száma meghaladja a 40 főt. A kötelezettség teljesítésének határideje 2018. december 31 volt. Ezzel együtt változott a családi napközik szerepköre. A családi napközik korábban 20 hetestől 14 éves korig láthattak el gyermekeket, 2017-től azonban kizárólag háromévesnél fiatalabb gyermekek ellátásával foglalkozhatnak, és családi bölcsőde néven működhetnek tovább, ebben az esetben részesülnek az állami normatív támogatásból. A háromévesnél idősebb gyermekek ellátásával is foglalkozhatnak az úgynevezett napközbeni gyermekfelügyeletet foglalkozhatnak, amelyek piaci alapon működnek, normatív támogatás nélkül.<sup>4</sup> Lentiben egy családi napközi működik (nem állami fenntartású).

Az intézményi ellátást biztosító bölcsődék (hagyományos bölcsődék és mini, családi, vagy munkahelyi bölcsődék) férőhelyszáma korlátozott. A projekterületen 3 helyen működik bölcsőde, illetve minibölcsőde. A rendelkezésre álló férőhelyek száma (Lentiben 50, Csesztregen 7, Nován 6) összesen 63. (Mindegyik intézmény önkormányzati fenntartású.)

Ha 130 újszülöttel számolunk évente, akkor a 0-3 év közötti gyermekek 16 %-ának elhelyezését biztosítják a rendelkezésre álló férőhelyek, amely magasabb, mint az országos átlag (a gyerekek 11–12 százaléka kap napközbeni ellátást 3 éves kor alatt).<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> [https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)

Makó Ágnes: A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁRA HATÓ JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSA

<sup>5</sup> [https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)

Scharle Ágota: A bölcsődei férőhelyek alakulása

Az óvodai férőhelyek száma már sokkal kedvezőbb. A járásban jelenleg 26 óvodai csoport működik, amely biztosítani tudja minden 3 és 6 év közötti gyermek ellátását. Ugyanakkor fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az óvodai ellátás sem biztosított lakóhely szerint, az aprófalvas térségben ezt intézményi koncentráció nélkül hatékonyan nem is lehet megoldani.

A projekterületen óvodai szolgáltatás elérhető Csesztregen (3 csoport), Csömödéren (1 csoport), Lentiben (11 csoport), Lovásziban (2 csoport), Nován (1 csoport), Pákán (3 csoport), Rédicson (2 csoport), Zalabaksán (1 csoport). Tehát 8 település intézménye látja el 44 település óvodáskorú népességét. Az óvodák elérhetőségét szinte mindenhol a falugondnoki szolgálatok rendszeres busz-szolgáltatása biztosítja.

A kisgyermekes anyákkal a rendszeres kapcsolattartást elsősorban a védőnői szolgálatok biztosítják. Ezen szolgáltatások körzeti formában működnek és elsődlegesen a jegyzőségi központokban található.

A projekterületen a következő településeken vannak a körzeti védőnők bázisai:

Csesztreg, Lenti (4 körzet), Lovászi, Nova, Páka, Szentgyörgyvölgy, Zalabaksa.

A hátrányos helyzetű családok gondozásával és folyamatos nyomon követésével térségi szinten a „Napsugár” Család- és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat Lenti és mikrotérségi szinten Csesztreg Község Önkormányzata Család- és Gyermekjóléti Szolgálat gondoskodik.<sup>6</sup>

A nők munkaerőpiaci helyzetének bemutatásánál figyelembe kell venni, hogy a fizetett munkaórákon túli feladatokat is ellátnak (háztartás). A munka és a magánélet összeegyeztetése, valamint a háztartási feladatok családon belüli megosztása nem csupán a nők munkaerőpiaci lehetőségeit, hanem a családi gyermekvállalási döntéseit, a háztartástagok jóllétét és a gyermekek fejlődésének szempontjait befolyásolják. A kutatások azt mutatják, hogy a kétkeresős családmodellben több gyermeket vállalnak azok a családok, ahol az anya képes összehangolni a gyermek, a háztartás és a fizetett munkavállalás követelményeit, és ahol a gyermekvállalást követően az anya nagyobb eséllyel tud elhelyezkedni, illetve visszatérni a munkapiacra. Több felmérés is azt erősítette meg, hogy a gyermek kiegyensúlyozott és egészséges fejlődése szempontjából nem annyira az a kulcskérdés, hogy a gyermek mennyi idősebben tér vissza az anyához dolgozni (de lehetőleg egyéves kor után), hanem hogy a visszatérés és a gyermek melletti munkavállalás összhangban legyen az anya elvárásaival, és megteremthető legyen a munka és magánélet egyensúlya.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> A szolgáltatások elérhetőségeit és alapadatait a mellékletben részleteztük.

<sup>7</sup> [https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)  
Szabó-Morvai Ágnes: HÁZTARTÁSI MUNKAMEGOSZTÁS\*

Ahhoz, hogy egy édesanya visszatérhessen a munka világába a család támogatása és gyermekintézmények mellett mindenképp fontos a családbarát munkahelyek megléte.

A magyar cégek leginkább az iparban és a szolgáltatásban alkalmazzák a családbarát lépéseket: az ipari cégeknél például 22–25 százalékkal nagyobb eséllyel találkozhatunk részmunkaidőben és rugalmas munkaidőben dolgozókkal, mint a mezőgazdasági cégek esetében. A vállalatnagyság hatása egyértelmű. Természetes, hogy a nagyobb cégeknél inkább vannak olyan pozíciók, amelyeknél könnyen alkalmazhatók a rugalmas foglalkoztatási formák, mint a kisebb cégeknél. Az eredmények alapján az igazi különbség a 250 főnél kevesebb és 250 főnél több dolgozót foglalkoztató cégek között van: az utóbbiaknál a részmunkaidőnek, a rugalmas munkaidőnek és a távmunkának rendre sokkal nagyobb az esélye, mint a 10–19 főt foglalkoztatóknál.<sup>8</sup> Tehát biztosan állítható, hogy mivel a térségben meghatározó a mikro-, kis- és középvállalkozások aránya a visszatérő édesanyák elsődlegesen napi 8 órás munkakörben léphetnek be az álláshelyekre. Ugyanakkor a vállalatok komoly kompromisszumokra hajlandók, ha számukra értékes munkaerő akar visszatérni, ugyanakkor a gyermekszülés utáni munkába álláskor az anyák mintegy második „állásinterjú”, felvételi eljáráson esnek keresztül: a jól teljesítők kedvezményeket kaptak, azokra viszont, akikre nem volt szükség, visszatértükkel felmondó levél vagy finomabb változatban egy a korábbinál jóval alacsonyabb beosztás vár.<sup>9</sup>

### 3. Program/tematika célja, alaptevékenységek

A Gyes-ről, GYED-ről visszatérni akaró nők munkaerőpiacra jutását támogató szolgáltatás (program/tematika) célja, hogy a célcsoporttag rendelkezésére bocsátsunk minden olyan adatot, információt, amely segíti, hogy:

- felmérje / eldöntse, hogy helyzete alkalmas-e arra, hogy újra munkába álljon
- tájékozódjon a térségben meglévő segítő szolgáltatásokról
- tisztában legyen a jogszabályok által biztosított kedvezményekről.

A kismamák számára biztosított szolgáltatás olyan elsősorban egyéni tanácsadás, amelynek célja az érintett személy számára az ismeretek, információk átadása saját helyzetének felmérése és munkába állása érdekében.

---

<sup>8</sup> [https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)

Tóth István János, Hajdu Miklós, Makó Ágnes: RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ÉS EGYÉB CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK A MAGYAR VÁLLALATOK KÖRÉBEN

<sup>9</sup> [https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)

Fodor Éva, Christy Glass: A GYERMEKGONDOZÁSI SZABADSÁG LÁTHATATLAN FELTÉTELEI – A MUNKÁLTATÓ SZEREPE\*

A tanácsadás keretében a résztvevő:

- képes legyen saját helyzetét reálisan felmérni (személyes adottságok, családi lehetőségek, támogató szolgáltatások stb.),
- kapjon tájékoztatás a térségben lévő segítő szolgáltatásokról, különösen a gyermekelhelyezésről.
- ismerje meg:
  - a kisgyermek mellett munkába állás jogi feltételeit,
  - ismerje a számára alanyi jogon járó kedvezményeket,
- tájékozódjon a foglalkoztatás formáiról (főállás, részmunkaidős, rugalmas munkavégzés, távmunka stb.),

A kisgyermekes anyáknak szervezett tanácsadás javasolt alaptevékenységei az EFOP 1.5.3.-16-2017-00069 projekt keretein belül:

### **1. Saját helyzet meghatározása**

Az tevékenység célja, hogy a résztvevő képes legyen meghatározni, hogy alkalmas-e a kisgyermek melletti munkavállalásra. Az édesanya képes legyen képességei, személyes tulajdonságai, képzettsége, eddigi munkatapasztalata alapján a választható/lehetséges álláshelyek/munkakörök számbevételére. Reálisan mérje fel a család és a háztartásban meglévő feladatait. Legyen tisztában a családon belüli elvárásokkal (elsődlegesen a házastár, szülőtárs esetén). A támogató családi, ismerősi háttér ismeretében reálisan meg tudja nevezni lehetőségeit a munkaerőpiacon.

#### **Tartalma:**

- Önismeret-fejlesztés a tanácsadás során, pozitív szemléletre való törekvés kialakításának támogatása személyes beszélgetésen keresztül.
- Helyzetfeltáró adatlap kitöltése, közös értékelése mentorral
- A személyes kapcsolati háló feltárása, aktiválása.

### **2. Segítő szolgáltatások**

Az tevékenység célja, hogy a célcsoport tag rendszerezett formában kapjon tájékoztatást a kisgyermekes anyák számára fontos humánszolgáltatásokról, legyen az önkormányzati, egyházi vagy magán fenntartású. A kapott tájékoztató anyagokból ki tudja választani a számára releváns (pl. lakhelyhez legközelebbi) információkat. Önállóan vagy segítséggel fel tudja venni ezen szolgáltatókkal a kapcsolatot.

#### **Tartalma:**

- Szolgáltatások összefoglaló adatainak átadása papíralapon vagy elektronikusan(e-mail)



- Személyes egyeztetés az édesanya számára fontos szolgáltatásról
- Kapcsolatfelvétel segítése a kiválasztott intézménnyel, szolgáltatóval
- A tevékenység elem közös értékelése – elégedettség mérés.

### **3. Munkajogi ismeretek**

A tevékenység célja, hogy az édesanya megismerje a kisgyermekes anyákat a munkavállalásban segítő jogszabályokat, tudjon tájékozódni (segítséggel) az internetes és papíralapú jogi anyagokban. Egyéni tanácsadás vagy csoportos foglalkozások keretében tájékozódjon a munkába állás elősegítése érdekében a legfontosabb munkajogi szabályokról, valamint szituációs gyakorlat keretei között azokat megtanulja alkalmazni egy állásinterjúban. Tudja meghatározni, hogy milyen foglalkoztatási formába kíván visszatérni.

#### **Tartalma:**

- Munkajogi információkat tartalmazó honlapok, blogok felkeresése, az ott található információk áttekintése, közös átbeszélése a mentor/ezetmenedzserrel.
- Kisgyermek melletti munkavállaláshoz kapcsolódó közérthető tájékoztató anyag átadása a célcsoport tagnak.
- Amennyiben mód van rá csoportos foglalkozás keretében szituációs gyakorlatok segítségével legyen tisztába a felvételi interjú körülményeivel, követelményeivel. A szituációs gyakorlatok alatt az eddigi tapasztalatok és az egymástól tanulás eszközei kerüljenek alkalmazásra.<sup>10</sup>

### **Program/tematika módszertani elemei**

A GYES-ről, GYED-ről munkába visszatérni akaró nők számára - személyes időbeosztásuk miatt is – a legalkalmasabb szolgáltatási forma a személyes tanácsadás. Csoportos speciális foglalkozást, abban az esetben érdemes szervezni, ha legalább 3-4 célcsoporttagnak kell hasonló, elsősorban elhelyezkedést segítő, információkat, gyakorlati ismereteket átadni.

A személyes tanácsadás előnye, hogy ez kivihető az érintett személy lakóhelyére (ebben az esetben az interneten való tájékozódás lehetősége korlátozott), így az édesanya időbeosztásához igazodva vehető igénybe.

#### **Alkalmazott módszerek:**

- kötetlen és irányított beszélgetés (egyéni elbeszélgetés)
- tájékoztató segédanyagok, média és online felületek használata,

---

<sup>10</sup> [https://www.perfekt.hu/allaskeresesi\\_technikak](https://www.perfekt.hu/allaskeresesi_technikak)

- szituációs játékok és feladatok módszerek alkalmazása (csoportfoglalkozás szervezése esetén),
- egyéni feladatok elvégzése, közös értékelés.

**A szolgáltatás során biztosítani kell:**

- az egyén és a mentor közötti állandó visszacsatolást,
- a tapasztalatok, kérdések megbeszélését,
- önálló döntéshozatal megalapozását, lehetőségét,
- az egyéni érzékenység, emberi méltóság, személyiségi jogok, pillanatnyi lelki és fizikai állapot figyelembevételét, tiszteletben tartását,
- A tanácsadás során a résztvevők személyiségi jogainak, meggyőződési, vallási, etnikai hovatartozásának messzemenőig figyelembevételét, tiszteletben tartását.

**A szolgáltatás értékelésének módja:**

Kimeneti mutató:

- a szolgáltatás igénybevevő személyek száma – jelenléti ív/tanácsadási napló

Eredmény mutató:

- a munkába visszatérők és az álláskeresőket megkezdő kisgyermekesanyák száma

Hatás mutató:

- gyermekintézményt (elsősorban bölcsőde) igénybe vevő családok száma

#### **4. Program/tematika mintadokumentumai/ módszertani segédletek**

##### **a. A fontosabb kisgyermekes nők munkába állásával foglalkozó internetes oldalak:**

<http://www.szuloklapja.hu/9-honap/5049/kismama-munkajog-2018:-ezek-a-jogok-illetnek-meg-a-munkahelyeden-a-varandossag-idejen-es-utana-szakerto-valaszol.html>

<https://ripost.hu/cikk-vissza-a-munkaba-ezek-a-legfontosabb-tudnivalok>

<http://papasmamasmagazin.hu/szlk-nagyszlk/anya/eletmod-2/8-tipp-a-munkba-trtn-sikeress-visszats-milyen-hibkat-kvetnek-el-a-kismamk-kisgyerekes-anyukk-hr-sz/>

<https://www.cvonline.hu/kismamak-visszaterese-a-munkaeropiacra-jogok-es-buktatok/a.html>

<https://kocsisszabougyved.hu/5-dolog-amit-erdemes-tudni-a-gyed-rol-vagy-gyes-rol-visszatero-munkavallalonak/>

<https://ado.hu/munkaugyek/vissza-a-munkaba-az-otthoni-gyermekneveles-utan-visszatero-munkavallaloval-kapcsolatos-teendok/>

<http://www.ugyvedmediator.hu/hu/blog/53-gyakorlati-ugyintezes-gyes-utan>

<https://www.hrportal.hu/hr/nem-baj--ha-tudja--kismamakent-mik-a-jogai-20161103.html>

<http://softc.hu/blogbejegyzes?cmblogcmd=viewpost&postrid=2017-05-14-Kisgyermekes-munkavallalokra-vonatkozo-munkajogi-szabalyok>

[https://www.jogpontok.hu/download/GyermekesMunkavallalokraVonatkozoSzabalyok\\_.pdf](https://www.jogpontok.hu/download/GyermekesMunkavallalokraVonatkozoSzabalyok_.pdf)

[http://www.esely.org/kiadvanyok/2010\\_3/05blasko.indd.pdf](http://www.esely.org/kiadvanyok/2010_3/05blasko.indd.pdf)

[http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3373/1/VT\\_2018n3p41.pdf](http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3373/1/VT_2018n3p41.pdf)

## b. Helyzetfeltáró adatlap

### 1. Alapadatok:

Név:

Életkor:

Gyermekek száma:

Ezen belül: 3 év alatti gyermekek száma:

### 2. Munkahely:

Gyermekvállalás előtt volt-e munkahelye?      igen      nem

Igen esetén:

Eredeti munkahely visszavárja?      igen      nem

Beszélt-e már munkáltatójával a visszatérésről?      igen      nem

Ugyanabban a munkakörben tud-e dolgozni majd, mint gyermeke születése előtt?

igen      nem

Nem esetén:

Milyen munkakörökben dolgozott eddig/ milyen tevékenységeket végzett eddigi munkahelyein?

---

Milyen állás lehetőséget szeretne? Csak 1 válasz jelölhető!

Napi 8 órás	Rugalmas munkakezdéssel napi 8 órás
Részmunkaidős 6 vagy 4 óra	Rugalmas részmunkaidős 6 vagy 4 óra
Kötetlen munkaidő beosztású	Távmunkavégzés

Mennyi utazást vállalna az állásért? (km)

Térségen kívül is (max. 100 km)	Csak térségen belül (max. napi 50 km)
Max 30 km összutazással.	Csak helyben.

### 3. Végzettségei: (felsorolás)

---

---

A végzettsége és a betöltött munkaköre összhangba volt-e a gyermekvállalás előtt?  
igen            nem

Ha nem, annak Ön szerint mi volt az oka?

---

---

#### **4. Személyes elvárások**

Miért szeretne munkát vállalni? (Több válasz is megjelölhető.)

- munkajövedelme jelentősen javítana a családom helyzetén
- nincs a családban más személy, aki munkavállalásra alkalmas (pl. egyedülálló szülő)
- a szülőtárs, házastárs elveszítette állását, szükség van a jövedelemre
- a kisgyermeket el tudja helyezni bölcsődében (intézményi keretek)
- a kisgyermeket el tudja helyezni hozzátartozónál (nyugdíjas szülő, rokon, stb)
- félelem, hogy az állását elveszíti, ha sokat van távol a munkahelyétől
- félelem, hogy a szakmai karrier építésében jelentősen lemarad a kollégáihoz képest
- belső motívum – „több vagyok, mint egy háztartást vezető nő, anya”
- egyéb: \_\_\_\_\_

#### **5. Családi háttér**

Támogatja-e házastársa/szülőtársa a munkavállalásban?            igen            nem

Beszéltek-e konkrétan a munkába való visszatérésről és következményeiről?

igen            nem

Miért gondolják a családban, hogy kisgyermekes anyaként visszatérhet a munkavilágába?

---

---

#### **Útmutató adatlap értékeléséhez:**

A kiértékelést közösen végezze a mentor a kitöltő személlyel. Abban az esetben javasolt a továbblépés, ha a kisgyermekes anya felmérte a munkába állás lehetőségét és ebben támogató háttér adott családon belül vagy tágabb környezetben.

### c. Térségben elérhető családbarát humánszolgáltatások

#### **Védőnői szolgálat:**

##### *Csesztreg*

Védőnő neve: Kovácsné Varga Ágnes

Védőnői szolgálat/tanácsadó címe: 8973 Csesztreg, Dózsa Gy. u. 2.

Telefon/fax: +36-30/2054-933

E-mail cím: [agicsesztreg@freemail.hu](mailto:agicsesztreg@freemail.hu)

Rendelési/tanácsadási idő:

Kedd: 09:00-12:00

Péntek: 13:00-14:00

##### *Lenti*

Védőnők:

Bazsika Katalin

Lapatné Szalai Marianna

Óbíró Anita

Joósné Cseh Annamária

Telefon.: +36-92/351-010

Email.: [lentivedonok@gmail.com](mailto:lentivedonok@gmail.com)

##### *Tanácsadás:*

Védőnői várandós tanácsadás (térségi szintű): minden hétfő 08:00-10:00

Várandós szakmai tanácsadás: a hónap 1. és 3. hétfője 08:00-10:00

Védőnői csecsemő és kisgyermek tanácsadás: péntek 08:00-10:00

Csecsemő és kisgyermek szaktanácsadás: kedd 09:00-11:00, szerda 12:00-14:00

##### *Lovászi*

Védőnő neve. Varga Anita

Védőnői szolgálat/tanácsadó címe: 8878 Lovászi, Ady Endre u. 9.

Telefon/fax: +36-92/376-345; +36-30/956-0418

E-mail cím: [vargaancsi@freemail.hu](mailto:vargaancsi@freemail.hu)

Rendelési/tanácsadási idő:

védőnői várandós-tanácsadás kedd 10:00-12:00

védőnői csecsemő-tanácsadás hétfő 12:00-14:00

##### *Nova*

Védőnő neve. Jakabfy Krisztina

Védőnői szolgálat/tanácsadó címe: 8948 Nova, Petőfi u. 2.

Telefon/fax: +36-92/377-091

Rendelési/tanácsadási idő:

Hétfőtől Péntekig: 08:00-16:00

##### *Páka*

Védőnő neve. Bajsz- Berta Anita

Védőnői szolgálat/tanácsadó címe: 8956, Páka, Tánacsics M. út 4.

Telefon/fax: +36-30/630-8058

E-mail cím: [anita.bajszberta@gmail.com](mailto:anita.bajszberta@gmail.com)

Rendelési/tanácsadási idő:

Hétfő: 08:00- 10:00

Szerda: 08:00- 10:00

### *Szentgyörgyvölgy*

Védőnő neve: Kovácsné Varga Ágnes (helyettesítő)

Védőnői szolgálat/tanácsadó címe: 8975 Szentgyörgyvölgy, Kossuth Lajos utca 08.

Telefon/fax: +36-30/205-4933

E-mail cím: agicsesztreg@freemail.hu

Rendelési/tanácsadási idő:

Csütörtök: 09:00-11:00

### *Zalabaksa*

Védőnő neve. Grófné Östör Márta

Védőnői szolgálat/tanácsadó címe: Zalabaksai Egészségház, 8971 Zalabaksa, Rákóczi F. út 60.

Telefon/fax: Telefon: + 36-92/ 574 – 006

E-mail cím: vedono.zbaksa@freemail.hu

Web: <http://zalabaksa.hu/hu/egeszsegugy/vedonoi-szolgalat/>

Rendelési/tanácsadási idő:

Hétfő: 08:00 - 10:00

Kedd: 08:00 - 09:00

Szerda: 08:00 - 09:00

Általános Tanácsadás minden hónap harmadik csütörtökén 12.00-13.00-ig.

### **Családsegítés:**

#### *Csesztreg*

Csesztreg Község Önkormányzata Család- és Gyermekjóléti Szolgálat

8973 Csesztreg, Dózsa Gy. u. 2.

+36-30/1849-772

[csaladsegito@csesztreg.hu](mailto:csaladsegito@csesztreg.hu)

Nyitvatartási/ ügyfélfogadási idő:

Hétfő: 07:30-10:00

Kedd: 07:30-16:00

Csütörtök: 07:30-16:00

Péntek: 07:30-10:00

Fogadóórák: Csesztreg - Szerda: 08:00-09:00

Kerkakutas - Szerda: 09:00-10:00

Alsószenterzsébet- Szerda: 10:00-11:00

Felsőszenterzsébet – Szerda: 11:00-12:00

Ramocsa – Szerda: 12:00 -13:00

Magyarföld - Péntek: 08:00-09:00

Szentgyörgyvölgy – Péntek: 09:00 – 10:00

Márokföld - Péntek: 10:00 -11:00

Nemesnép – Péntek: 11:00 – 12:00

Kerkafalva – Péntek: 12:00 – 13:00

#### *Lenti*

„Napsugár” Család-és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat Lenti

8960 Lenti Deák Ferenc út 4.

Telefon: +36-92/ 336-961

[napsugar@lenti.hu](mailto:napsugar@lenti.hu)

Vezető: Bujdosóné Bagó Judit

Vezető tel.: +36-92/ 551-877  
Készenléti tel.: +36-30/ 557-9155  
Ügyfélfogadási rend:

Hétfő: 08:00-12:00  
Kedd: 13:00-06:00  
Szerda: 08:00-11:00  
Csütörtök: 08:00-12:00

#### *Nova*

„Napsugár” Család-és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat Lenti  
Kapcsolattartó megnevezése: Kiss-Dávid Tímea

#### *Páka*

„Napsugár” Család- és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat, Lenti  
(a székhelyhez tartozó települések: Ortaháza, Kányavár, Pördefölde, Nova)  
+36-30/ 635 1226 (Páka)  
gyermekj@ freemail.hu  
Kapcsolattartó megnevezése: Kiss- Dávid Tímea

#### *Rédics*

„Napsugár” Család- és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat, Lenti  
Nyitvatartási/ ügyfélfogadási idő: Rédics: (Közös Önk. Hivatal)  
Hétfő: 08:00-12:00, Csütörtök: 12:00-16:00  
Baglad: (Polg. Hiv.)  
Szerda: 11:00-12:00  
Belsőárd: (Polg. Hiv.)  
Szerda: 08:00-09:00  
Bödeháza: (Kultúrház)  
Szerda: 13:00-14:00  
Gáborjánháza: (Polg. Hiv.)  
Szerda: 12:00-13:00  
Gosztola: (Polg. Hiv.)  
Kedd: 11:00-12:00  
Külsőárd: (Polg. Hiv.)  
Kedd: 13:30-14:30  
Lendvajakabfa: (Polg. Hiv.)  
Szerda: 10:00-11:00  
Lendvadedes: (Kultúrház)  
Kedd: 12:00-13:00  
Resznek: (Közösségi Ház)  
Szerda: 09:00-10:00  
Szijártóháza: (Polg. Hiv.)  
Szerda: 14:00-15:00  
Zalaszombatfa: (Kultúrház)  
Szerda: 15:00-16:00  
Kapcsolattartó megnevezése: Bujdosóné Bagó Judit

#### *Zalabaksa*

"Napsugár" Család-és Gyermekjóléti Központ és Szolgálat Lenti  
Zalabaksa Község Önkormányzata, 8971 Zalabaksa, Rákóczi F. út 24.



+36-30/635-1228  
gyermekj@freemail.hu  
<http://zalabaksa.hu/hu/onkormanyzat/szocialis-alapszolgalattasok/>  
Nyitvatartási/ ügyfélfogadási idő:  
Hétfő: körút – a körjegyzőséghez tartozó településeken  
Kedd: 08:00- 12:00  
Csütörtök: 12:00-16:00  
Péntek: kéthetente helyben, illetve Lentiben  
Kapcsolattartó megnevezése: Goldfinger Tünde

### **Bölcsődei, minibölcsődei szolgáltatás**

*Csesztreg*  
Csodavilág Mini Bölcsőde  
8973 Csesztreg, Deák Ferenc utca 17.  
+36-92/630-921  
[bolcsode@csesztreg.hu](mailto:bolcsode@csesztreg.hu)  
Nyitvatartási idő: Hétköznaponként: 07:00-17:00  
Kapcsolattartó megnevezése: Pusztainé Fehér Emília  
A Csodavilág Mini Bölcsődében jelenleg 1 csoport van, amelyben a gyermekek létszáma legfeljebb 7 fő. A bölcsődében gyermek felügyeletre is van lehetőség (1.000 Ft/fő/nap).

#### *Lenti*

Bölcsőde Lenti  
8960 Lenti Vörösmarty u 41.  
Telefon: +36-92/351-084  
+36-92/351-084  
[bolcsodelenti@lenti.hu](mailto:bolcsodelenti@lenti.hu)  
A bölcsőde jelenleg 4 db, 10-14 fős csoporttal üzemel.

Maja a méhecske Családi Napközi  
8960 Lenti József Attila u. 16  
+36-30/ 600-9434  
[info@majacsana.hu](mailto:info@majacsana.hu)  
A családi napköziben 2 napközi és időszakos gyermekfelügyelet van.  
Nyitvatartás: Hétköznap 07:30-16:30

#### *Nova*

Pákai Öveges József Óvoda-Bölcsőde Novai telephelye  
8948 Nova, Kossuth út 6.  
+36-92/377-133  
[csovoda10@freemail.hu](mailto:csovoda10@freemail.hu)  
Nyitvatartási idő: Hétfőtől Péntek: 08:00 – 16:00  
Kapcsolattartó megnevezése: Dr. Gedeonné Valcsics Andrea  
mini-bölcsődei csoport (6 fő)

### **Óvodák**

*Csesztreg*  
Csesztregi Tündéerkert Óvoda  
8973 Csesztreg, Dózsa Gy. u. 1.  
+36-30/791-2285

[ovoda@csesztreg.hu](mailto:ovoda@csesztreg.hu)

Nyitvatartási idő: Hétfőtől – Péntekig: 07:00-17:00

Kapcsolattartó megnevezése: Cseke Erika

Az óvoda 3 csoporttal működik.

#### *Lenti*

Lenti Napközi Otthonos Óvoda

Székhely: 8960 Lenti, Vörösmarty u. 41

Telephely: 8960 Lenti, Petőfi u. 25

Kapcsolattartó: Gál Elekné

Telefon:

Vezető: +36 92 551 030

Telephely: +36 92 351 047

E-mail: [lentiovi@lenti.hu](mailto:lentiovi@lenti.hu)

Nyitvatartás: Hétfőtől Péntekig: 06:30-18:00

Az óvoda 11 csoporttal üzemel, vegyes és hagyományos csoportokkal.

#### *Lovászi*

Lovászi Óvoda

8878 Lovászi, Kútfej u. 110.

06/92/376-794

[lovasziovi@freemail.hu](mailto:lovasziovi@freemail.hu)

Nyitvatartási idő: Hétfőtől péntekig 07:00 – 17:00

Kapcsolattartó megnevezése: Tótván Katalin

Az óvodában két vegyes csoport működik.

#### *Nova*

Pákai Öveges József Óvoda-Bölcsőde Novai telephelye

8948 Nova, Kossuth út 6.

8956 Páka, Ifjúság út 11.

+36-92/377-133

[csovoda10@freemail.hu](mailto:csovoda10@freemail.hu)

Nyitvatartási idő: Hétfőtől péntekig: 08:00 – 16:00

Kapcsolattartó megnevezése: Dr. Gedeonné Valcsics Andrea

Az óvoda egy, vegyes életkorú óvodai csoporttal üzemel.

#### *Páka*

Pákai Öveges József Óvoda- Bölcsőde

8956, Páka, Ifjúság út 11

+36-30/436-7589 (Páka)

[csovoda@freemail.hu](mailto:csovoda@freemail.hu)

<http://paka.nova.csomi.ovoda.org>

Nyitvatartási idő: Hétfőtől Péntekig: 06:45- 16:45 (Páka)

Kapcsolattartó megnevezése: Magai- Király Eszter

A Pákai Öveges József Óvoda-Bölcsőde Páka Székhelyintézménnyel, és két további telephellyel, (Csömödér és Nova) működik.

Pákán 3 óvodai csoport működik.

*Rédics*

Rédicsi Napköziotthonos Óvoda

8978 Rédics, Sziklai Sándor u. 1.

+36-92/352-219

[ovodaredics@gmail.com](mailto:ovodaredics@gmail.com)

Nyitvatartási idő: Hétfőtől péntekig 07:00-17:00

Kapcsolattartó megnevezése: Tüskéné Mikó Katalin óvodavezető

Az intézmény 2 csoporttal üzemel.

*Zalabaksa*

Zalabaksai Napköziotthonos Óvoda

8971 Zalabaksa, Rákóczi F. ú 48.

Telefon: +36-92/573-079

[zalabaksaovoda@tolna.net](mailto:zalabaksaovoda@tolna.net)

<http://zalabaksa.hu/hu/ovoda/>

Nyitvatartás: Hétfőtől Péntekig 07:00- 17:00

Kósa Józsefné - Intézményvezető

Az óvodában 1 vegyes csoport működik 25 fővel.

#### **d. Munkajogi összefoglaló**

***Jogszabályok, jogszabályokon belüli részek, amelyek a 0-3 éves korú gyermeket nevelő nők munkába állásával foglalkoznak /esetleges kedvezmények***

#### **1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény**

##### **Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság**

**128. §** A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

**130. §** A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. §-ban foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

**133. § (2)** A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

##### **A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás**

**53. § (1)** A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

##### **A munkaszerződés módosítása**

**60. § (1)** A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatóak, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

##### **A felmondás**

**65. § (3)** A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

## **2. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény**

### **Egyenlő bánásmód érvényesítése egyes területeken -Foglalkoztatás**

**21. §** Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételeivel összefüggésben.

## **3. Az Európai Unió Alapjogi Chartája**

### **IV. cím: Szolidaritás - 33. cikk - A család és a munka**

(1) A család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez.

(2) A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.

## **4. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. LXXXIII. törvény**

### **Csecsemőgondozási díj**

41. § (1) Nem jár csecsemőgondozási díj a biztosítottnak

a) a szülési szabadságnak arra a tartamára, amelyre a teljes keresetét megkapja,

b) ha bármilyen jogviszonyban – ide nem értve a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban végzett tevékenységet – keresőtevékenységet folytat.

(2) Annak a biztosítottnak, aki a keresetét részben kapja meg, csak az elmaradt keresete után jár csecsemőgondozási díj.

(3) Az (1) bekezdés b) pontja alkalmazásában nem minősül keresőtevékenységnek az ellátásra való jogosultság kezdőnapját megelőzően végzett tevékenységből származó jövedelem – ideértve a szerzői jog védelme alatt álló alkotásért járó díjazást és a személyijövedelemadó-mentes tiszteletdíjat is –, ha az az ellátás folyósításának ideje alatt kerül kifizetésre.

### **Gyermekgondozási díj**

42/C. § (1) Nem jár a gyermekgondozási díj, ha

d) a gyermeket napközbeni ellátást biztosító intézményben (bölcsőde, mini bölcsőde, munkahelyi bölcsőde, családi bölcsőde, napközbeni gyermekfelügyelet) helyezték el, kivéve, ha a jogosult keresőtevékenységet folytat, továbbá ide nem értve a rehabilitációs, habilitációs foglalkozást nyújtó intézményi elhelyezést;

(2) A 42/E. § (4a) bekezdése alkalmazásában nem minősül keresőtevékenységnek az ellátásra való jogosultság kezdőnapját megelőzően végzett tevékenységből származó jövedelem - ideértve a szerzői jog védelme alatt álló alkotásért járó díjazást és a személyi jövedelemadó-mentes tiszteletdíjat is -, ha az az ellátás folyósításának ideje alatt kerül kifizetésre.

## **5. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény**

### **Családtámogatási ellátási formák**

**5. §** A családtámogatási ellátások a következők:

- a) családi pótlék
- aa) nevelési ellátás (7. §),
- ab) iskoláztatási támogatás (8. §);
- b) gyermekgondozási támogatás
- ba) gyermekgondozást segítő ellátás (20. §),
- bb) gyermeknevelési támogatás (23. §);
- c) anyasági támogatás (29. §).

### **5. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény**

#### **Családi kedvezmény**

29/A.§ (3) A családi kedvezmény érvényesítésére jogosult

- a) az a magánszemély, aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint gyermekekre tekintettel családi pótlékra jogosult, ....
- b) a várandós nő és a vele közös háztartásban élő házastársa;

#### **e. Kisgyermekes anya munkavállaló jogai, a munkáltató kötelezettségei**

##### **Munkaidő kedvezmény**

Ha a kisgyermekes anya már a szoptatás időszaka alatt visszamegy dolgozni, akkor a szoptatásra tekintettel munkaidő kedvezményben részesülhet, azaz mentesül a munkavégzés alól a szoptató anya a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer 1, ikergyermekek esetén kétszer 2 órára, a 9. hónap végéig naponta 1, ikergyermekek esetén naponta 2 órára.

A kisgyermekes anyát erre az időtartamra távolléti díj illeti meg, valamint ezen időtartam a szabadság szempontjából munkában töltött időnek minősül.

##### **Részmunkaidő lehetősége**

A munkáltató köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani, amennyiben a kisgyermekes munkavállaló ezt kéri.

A Munka törvénykönyve alapján a gyermek 3 éves koráig kérheti a szülő a részmunkaidős foglalkoztatás, míg 3 vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén, a munkáltató a gyermek 5 éves koráig köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

##### **Munkaidő beosztása, készenlét:**

A kisgyermekes munkavállaló a gyermek 3 éves koráig egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása alapján alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem

oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el, éjszakai munka nem rendelhető el.

### **Szokásostól eltérő más helyen történő munkavégzés**

Külön szabály vonatkozik a szokásostól eltérő más helyen történő munkavégzésre így más helységben végzendő munkára akkor kötelezhető a kisgyermekes munkavállaló gyermeke 3 éves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermeke 16 éves koráig ha ahhoz a munkavállaló hozzájárul.<sup>11</sup>

### **Kismamák munkába állásának segítése és bérfejlesztése**

A fizetés nélküli szabadság lejártá után, illetve abban az esetben, ha az anya a gyermekgondozási segély folyósítása mellett kíván visszamenni a munkahelyére dolgozni, a munkáltató köteles őt az eredeti, szülés előtti munkakörébe visszavenni és tovább foglalkoztatni.<sup>12</sup>

A visszatérés után a munkáltatónak kötelező ajánlatot tennie a munkavállaló részére bérének kiigazítására, mivel elképzelhető, hogy a munkavállaló évekig távol volt, és közben kollégái béremelésben részesültek, amelyből ő kimaradt. A munkáltatónak először azt kell felmérnie, hogy a távollét időszakában a munkavállalóval azonos munkakört betöltő kollégák körében éves szinten milyen átlagos bérfejlesztés ment végbe, és ennek mértékével kell emelnie a visszatérő dolgozó fizetését is, illetve ha nincsenek ilyen kollégák, akkor az összes munkatársra vonatkozó éves átlagos bérfejlesztés mértékét kell figyelembe venni. Az emelésnek nemcsak az alapbért, hanem az esetleges egyéb bérelemeket is számba kell vennie.<sup>13</sup>

### **Felmondási korlátozás**

Ha a szülő a gyermek 3 éves kora előtt tér vissza a munkába, akkor a gyermek 3 éves koráig korlátozott a felmondás lehetősége. Ebben az esetben a munkavállaló magatartására alapozott felmondásnak csak akkor van helye, ha az azonnali hatályú felmondás feltételei fennállnak. Ha a munkáltató a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akar felmondani, ezt akkor teheti csak meg, ha nincs másik megfelelő betöltetlen munkakör vagy a munkavállaló az erre irányuló ajánlatot elutasította. Megfelelőnek számít az a munkakör,

---

<sup>11</sup> <http://softc.hu/blogbejegyzes?cmblogcmd=viewpost&postid=2017-05-14-Kisgyermekes-munkavallalokra-vonatkozó-munkajogi-szabalyok>

<sup>12</sup> <https://berbarometer.hu/munkajog/anyasag-es-munkavegzes/kismamak-jogai/kismamak-jogai/#8>

<sup>13</sup> <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/vissza-a-munkaba-az-otthoni-gyermeknevelés-után-visszatero-munkavallaloval-kapcsolatos-teendok/>

ha a munkaszerződés szerinti munkahelyen található, és a dolgozó által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelel.<sup>14</sup>

## **f. Foglalkoztatási formák**

### **Munkaviszony**

A munkaviszony olyan tartós jogviszony, amelyben a civil szervezet, mint munkáltató áll jogviszonyban a magánszemély munkavállalóval. A civil szervezet ugyanúgy létesíthet munkaviszonyt a magánszemélyekkel, mint a gazdasági élet bármely szereplője. A munkaviszonnyal kapcsolatos szabályokat a Munka Törvénykönyve szabályozza (legfontosabb szabályok: 71.§.-81.§, 86.§-94.§, 95.§-101.§), tehát az alapítványok, egyesületek alkalmazottaira is a Munka Törvénykönyve vonatkozik.

Munkaviszonyról beszélünk akkor, ha a magánszemély munkavégzésre irányuló tevékenysége **önállóan, függő munkaként** jelenik meg. Azaz a munkavállaló alárendelt viszonyban van, a munkáltatót pedig utasítási jog illeti meg.

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, határozott vagy határozatlan időre. A munkaviszonyt írásba kell foglalni. A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak, de jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

A munkaviszony viszonylag biztonságosnak tekinthető a munkavállaló szempontjából, ugyanis a megszüntetés esetei, a felmondási tilalmak, illetve a kötelező juttatások mind a munkavállalót védik. Munkaviszony létesítése esetén a munkavállalót napi 8 órás munkaidő mellett (heti 40 órás munkaidő) minimálbér, illetve garantált bérminimum illeti meg.<sup>15</sup>

### **A nem tipikus (atipikus) foglalkoztatási formák**

#### **Előnyei**

- Fokozhatják a munkával való elégedettséget, munka és a családi élet összehangolása könnyebb
- Csökkenthetik az igazolatlan hiányzásokat és a fluktuációt
- Növelhetik a termelékenység

#### **Hátrányai**

- Nehezebben tervezhető
- A munkavállaló kiszolgáltatottabb lehet

---

<sup>14</sup> <https://kocsisszabougyved.hu/5-dolog-amit-erdemes-tudni-a-gyed-rol-vagy-gyes-rol-visszatero-munkavallalonak/>

<sup>15</sup> <https://www.nonprofit.hu/tudastar/foglalkoztatasi-formak-illetve-milyen-formaban-szerzodessel-vegezhető-tevekenység>



## Formái

- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Rugalmas munkaidő
- Kötetlen munkaidő
- Bedolgozói jogviszony
- Távmunka és típusai
- Otthon végzett munka
- Mobil távmunka (Pl.: tanácsadók, területi képviselők, üzletkötők)
- Virtuális irodában végzett munka
- Távmunka-központokban (teleirodában), teleházakban végzett munka
- Kölcsönzött munkaerő
- Alkalmi munkavállalás
- Egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony
- Önfoglalkoztatás
- Megbízási jogviszony (Ptk. szabályozza)<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> <http://www.palyatanacsadok.hu/html/6tananyag/page6.htm>