



Norvég - Magyar Önkormányzatok

MAgyar NORvég KApcsolatok
Önkormányzati kapacitás-építés norvég-magyar együttműködéssel
HUI I-0005-HUI I-PP I-2013
Nők és férfiak esélyegyenlőségének tanulmányozása,
különös tekintettel a kisgyermekes anyák munkaerő piaci helyzetének felmérése



Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény IV. Fejezete alapján, a HELYI ESÉLYEGYENLŐSÉGI PROGRAMOK értelmében, Bük Város Önkormányzata elkészítette a Helyi Esélyegyenlőségi Programját, amelyet 2013 júniusában a büki képviselő testület elfogadott.

A helyi esélyegyenlőségi programban helyzetelemzést kell készíteni a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok - különös tekintettel a nők, a mélyszegénységben élők, romák, a fogyatékkal élő személyek, valamint a gyermekek és idősek csoportjára - oktatási, lakhatási, foglalkoztatási, egészségügyi és szociális helyzetéről, illetve a helyzetelemzésen alapuló intézkedési tervben meg kell határozni a helyzetelemzés során feltárt problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedéseket.

A helyi esélyegyenlőségi program elkészítése során kiemelt figyelmet kell fordítani többek között olyan intézkedésekre, amelyek csökkentik a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci hátrányait, illetve javítják foglalkoztatási esélyeiket.

Így került feltárásra számos helyi probléma, köztük a kisgyermekes anyák munkaerőpiacra való visszatérésének problémája.

Fontosnak tartjuk, hogy ezekre mihamarabb választ tudjunk adni. Kiváló lehetőség, hogy az **Önkormányzati kapacitásbővítés norvég-magyar együttműködéssel című projektjének (MANORKA) a Nők és férfiak esélyegyenlősége munkacsomag mintaprojektje keretében foglalkozhatunk e témakörrel.**

Az „Önkormányzati kapacitás-építés norvég-magyar együttműködéssel” projekt fontos részét képezi az Esélyegyenlőségi Munkacsomag, amelynek keretében különleges hangsúlyt helyez a nők szerepvállalásának erősítésére a közéletben, valamint azon önkormányzati támogatási lehetőségek felkutatására, amelyek hozzájárulnak a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez a nők esetében.

A Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége (TÖOSZ), aminek Bük Város Önkormányzata is tagja, Pilot program együttműködési megállapodás keretében idén áprilisban Budapesten egy 2 napos work shopot szervezett, ahol a kiválasztott magyar és norvég női közéleti képviselők megismerkedtek és a nők munka és magánéletbeli egyensúlyának téma körével el kezdtek foglalkozni. Minden magyar női képviselő megkapta norvég képviselő társát, akihez 2014. június hóban tanulmányútra elutazott Norvégiába. Célként fogalmazódott meg, hogy a jó norvég gyakorlatokat megismerjük és az önkormányzat lehetőségeihez mérten azokat megismertessük a helyi lakossággal.

Jómagam Grete Bækken Mollan, Steinkjer alpolgármester vendégszeretetét élvezhettem 2014. június 2-4 között. Steinkjer település Nord-Trøndelag (Közép-Norvégia) közigazgatási területén található.

Két napos aktív ott tartózkodásom alatt számos önkormányzati intézményt kerestünk fel és ismerkedhettem meg vezetőikkel. Különösen jó benyomást tett rám Kristine Svendsen, a 22 szakszervezetet felölelő LO (Landsorganisasjonen i Norge) helyi titkára, aki saját életpasztalatait osztotta meg velem. Az Ő életútja jó példa arra, hogy hogyan tud akár egy gyermekeit egyedül nevelő nő egy ekkora szervezet élére kerülni. „Szerinte elengedhetetlen a saját magában való hite, akarata, céltudatossága az embernek, és sokat jelent az állam különböző szociális támogatása, mint pl. lakhatási támogatás biztosítása stb.”

Ő három gyermekét neveli már évek óta egyedül.

Az LO szervezetén belül erős elkötelezettséget éreznek, ahhoz, hogy a nemek közötti esélyegyenlőséget megfelelően el lehessen érni és fent tartani. Ehhez a nőknek is részt kell venniük a munkaerőpiacon és küzdeni azért, hogy a férfiakéhoz azonos feltételek járjanak a nőknek is. Azonos munkáért, azonos bér. Több olyan munkahelyet, ahol a nők is teljes munkaidőben tudnak elhelyezkedni. Lehetőséget a nőknek, hogy olyan munkakörökben is elhelyezkedhessenek, amit eddig csak férfi kapott meg. Vannak olyan szakmák, amik nagyon elnőiesedtek. Ezek megszüntetésére tett próbálkozások egyike, hogy az elnőiesedett szakmák miéértjét felkutassák, választ kapjanak rá. Ezek egyike pl. az alacsonyabb munkabér, amiért egy férfi nem megy el dolgozni, ezeknek az anomáliáknak a megszüntetése.

Az LO nap mint nap komoly küzdelmet folytat nemcsak azért, hogy a nők a férfiakkal azonos feltételek mellett helyezkedhessenek el, hanem hogy több olyan munkahely szülessen, ahol a nőket teljes munkaidőben foglalkoztatják. Küzdenek tagjaik érdekeiért, a jobb munkakörülményekért, jobb fizetésekért. 850 000 tagjukból közel 100 000 azon tagok száma, akik 30 év alattiak.

Ugyancsak tanulságos volt számomra a Steinkjer-beistadi magánóvodában tett látogatás. Itt két óvóbáccsival ismerkedhettem meg, akik most végzik az óvodai szakképesítéshez szükséges tanulmányaikat.



Képen vannak (balról jobbra): Kristoffer Vikan, Grete Bækken Mollan, Gregorio Gonzales, Németh Violetta, Lise Halsen

Az intézményvezető arra hívta fel a figyelmemet, hogy sajnos egyre több a csonka család Norvégiában, így fontos, hogy valahol férfi mintaképet is lássanak a gyerekek.

Majd útunk a **Steinkjeri a városházán** folytatódott, ahol Björn Arild Gram Polgármester Úrral, Torunn Austheim Jegyző asszonnyal és Karsten Saugestad személyügyi előadó úrral folytatott beszélgetésből megtudtam, hogy az Önkormányzat dolgozóinak nemek szerinti megoszlása: 50-50% , amire szintén nagyon figyelnek, hogy ez így fenn is maradjon. A személyügyi előadótól megtudhattuk, hogy egy 1996-os Munkatörvény könyv törvénye védi a munkavállalókat minden féle diszkriminációtól, ezen törvény biztosítja pl. a gyermekvállalásról visszatért anyákat, hogy a munkaadónak a munkavállaló anyát arra a pozícióra kell visszavennie, ahonnan elment szülési szabadságra.

Fontos megemlíteni, hogy a steinkjeri önkormányzatának van egy kizárólag az esélyegyenlőséggel foglalkozó bizottsága. Elnöke, Marna Ramsøy, az 5 fős bizottság kifejezetten az esélyegyenlőséggel foglalkozik önkormányzati szinten. Fontos rendezvényünk a március 8-i nemzetközi nőnap megszervezése és megünneplése. Ennek keretében minden alkalommal kitüntetnek egy helyi nőt, aki sokat tett a nőkért, a nők esélyegyenlőségéért Steinkjer és a hozzá tartozó településeken.

Norvégiai tanulmányutam idején megerősödött bennem az a szándék és cél, hogy mielőbb több olyan büki és környékbeli munkaadó érezze fontosnak, hogy segíteni tudjon a családbarát munkahelyek kialakításában, annak működőképes fenntartásában.

Norvégiában sok családbarát munkahely van, ahol lehetőség van a kisgyermekes anyáknak részmunkaidőben vagy egyéb atipikus munkában pl. távmunkában dolgozni. Léteznek olyan munkahelyek is, ahol megengedik, hogy az anya gyermekét bevigye a munkahelyére például olyan esetben, ha óvodai vagy iskolai 1 napos szünet van, és nem tudja hova elhelyezni gyermekét. Fontos megemlíteni azon munkahelyi intézkedést is, hogyan pótolják azokat, akik elmennek szülési szabadságra. Egy 1996-os munkatörvénykönyve védi a szülési szabadságra elment anyákat, miszerint annak letelte után a munkaadó köteles a dolgozni visszatérő anyát arra a munkakörre visszavenni, amelyről elment szülési szabadságra. Addig az ideig pedig munkáját vagy valaki másra bízva munkahelyen belül vagy pedig úgynevezett „vikariat” azaz helyettesítővel látja el meghatározott ideig. Ezért is működik Norvégiában jól a „vikariat büro”, azaz helyettes munkaerőközvetítő irodák. Ezt a szemléletet nagyon jó lenne itt Magyarországon is életbe léptetni és Munkatörvénykönyvében törvénybe iktatni.

Bük Város Önkormányzatának tárgyaló termében 2014. augusztus 27-én megrendezésre került a Nők munkaerőpiaci nehézségei, atipikus foglalkoztatási formák címet viselő work shop. A szakmai előadások után lehetőség nyílik kerekasztal beszélgetésre. Bízunk abban, hogy ezzel az Önkormányzati kezdeményezéssel több helyi munkaadóval kerülünk kapcsolatba és a jövőben is ezt a párbeszédet fent tudjuk tartani különböző kerekasztalok, rendezvények közös megszervezésével, részvételével.

Végezetül ismertetni szeretnénk Bük Város Önkormányzata és intézményeinek család-barát intézkedései, amellyel segíteni kíván a kisgyermekes családoknak, illetve a fiatal pároknak, hogy családot tudjanak alapítani:

- 2011 óta az óvoda leállás nélkül egész évben üzemel
- 2013 TÁMOP-3.1.11-12/2-2012-0014 projekt keretében rengetek családi napot szerveztek, illetve továbbképzések vettek részt az óvónők és dadák, illetve új udvari játékok kerültek telepítésre.
- 2013 NYDOP-5.3.1/B-12-2013-0015 projekt keretében Óvodai-bölcsődei csoporttal bővül a Csodaország Óvoda amely kapacitás bővülést és közel 300 m²-rel megnöveli az óvoda hasznos területét. Az új csoport létrejöttével pedig további 4 fő női alkalmazottal bővül az óvodai dolgozói állománya.
- A Büki Művelődési és Sportközpont, Könyvtár szervezésében több alkalommal táboroztatásra is sor kerül, pl. óvodás korú gyermekeknek kézműves tábort szerveznek, iskolás korú gyermekeknek: olvasó tábort.
- Azon fiatal házasoknak, akik a támogatáshoz jutás feltételeinek megfelelnek, az önkormányzat anyagi támogatást nyújt első lakás vásárlásához, vagy építéséhez vagy első építési telek megvásárlásához.

A kismamákra vonatkozó legfontosabb munkajogi rendelkezések

Egyenlő bánásmód

A munkáltató nem tehet indokolatlanul hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók között valamely tulajdonságuk, így pl. nemük, életkoruk, családi állapotuk, gyermekeik száma alapján. A személyiségi jogok védelme érdekében a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtételét vagy adat közlését kérheti, amely a munkavállaló személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

Felmondási védelem

A munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkavállaló munkaviszonyát a várandósság, a szülési szabadság, valamint a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt. Ugyancsak felmondási védelem alatt áll a női munkavállaló az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének tartama alatt, legfeljebb annak megkezdésétől számított hat hónapig. A várandósságra és az emberi reprodukciós eljárásban való részvételre azonban csak abban az esetben hivatkozhat a munkavállaló, ha arról a munkáltatót tájékoztatta. Ha a fizetés nélküli szabadságot a gyermek gondozása céljából mindkét szülő igénybe veszi, a felmondási védelem az anyát illeti meg. A korábbi szabályokhoz képest fontos változás, hogy amennyiben a munkavállaló a fizetés nélküli szabadságot még a gyermek hároméves kora előtt megszakítja és újra munkába áll, már nem áll felmondási védelem alatt. Ebben az esetben a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntetheti meg az anya vagy a gyer-

mekét egyedül nevelő apa munkaviszonyát a gyermek hároméves koráig, ha az adott munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Részmunkaidőben való foglalkoztatás

A munkába történő fokozatos visszatérést, illetve a munka és a család összeegyeztetését hivatott elősegíteni, hogy ha a munkavállaló kéri, a munkáltató a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

A gyermek 3 éves korát követően a munkáltató nem köteles, csak megteheti, hogy hozzájárul a munkaszerződés fentiek szerinti módosításához. Természetesen ilyenkor a munkabérek a munkavégzés időtartamában történő változással arányos csökkenésére lehet számítani.

Áthelyezés az egészségi állapotnak megfelelő munkakörbe

A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavállaló ebben az esetben a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely azonban nem lehet kevesebb a munkaszerződés szerinti alapbérénel. Ha a munkáltató nem tud a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, vagy az áthelyezéshez a munkavállaló nem járul hozzá, fel kell menteni a munkavégzés alól. A felmentés idejére a munkavállalót alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkavállaló nem kötelezheti a munkavállalót a munkaszerződésétől eltérően más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, illetve ha egyedül neveli gyermekét, annak tizenhat éves koráig.

A munka- és pihenőidőre vonatkozó eltérő szabályok

A munkavállalóra várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig az alábbi korlátozások vonatkoznak. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be. Éjszakai munka, rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el.

Munkaidő-kedvezmények

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a kötelező – pl. a terhességgel összefüggő – orvosi vizsgálatok tartamára, mely időre távolléti díj illeti meg. Szintén nem kell munkát végeznie az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartama alatt sem.

Az anyát egybefüggő 24 hét szülési szabadság illeti meg, amelyből két hetet köteles

igénybe venni. A szülési szabadság a gyermeket örökbefogadó nőnek is jár. A szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy abból legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. Koraszülött gyermek esetén a szülési szabadság igénybe nem vett részét a szülést követő egy év elteltéig, a gyermeknek az öt gondozó intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

A munkavállaló fizetés nélküli szabadságra jogosult gyermeke harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ezen túl a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig, a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt is. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevétele legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni a munkáltatónak.

A szoptató anyának a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ikergyermekek esetén kétszer két óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig naponta egy óra, ikergyermekek esetén naponta két óra munkaidő-kedvezmény jár, amely időre az édesanyát távolléti díj illeti meg.

A fizetés nélküli szabadság megszakítása

A munkavállaló gyermeke hároméves korának betöltése előtt is bármikor dönthet úgy, hogy fizetés nélküli szabadságát megszakítja, és visszatér dolgozni. Szándékát harminc nappal korábban írásban közölnie kell a munkáltatóval, ebben az esetben a fizetés nélküli szabadság az általa megjelölt időpontban megszűnik. A munkáltató ezt követően köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni, és a munkavállalót a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően foglalkoztatni.

A fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónak ajánlatot kell tennie a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál a fizetés nélküli szabadság ideje alatt megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

A munkába történő fokozatos visszatérést, illetve a munka és a család összeegyeztetését hivatott elősegíteni, hogy ha a munkavállaló kéri, a munkáltató a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Gyermekek után járó pótszabadság

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. A pótszabadság – a korábbi szabályoktól eltérően – mindkét szülőt megilleti.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt munkanap, ikergyermekek esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

dr.Auer Tünde
Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja
Szervezési és Hatósági Osztály

Bízom benne, hogy ezzel a kiadvánnyal sok édesanyának segíthetünk és mindenkinek sok szerencsét kívánunk!



Steinkjer kommune térképe



Készítette: Németh Violetta
Bük Város képviselője

