



A szülési, illetve szülői szabadságon lévők foglalkoztathatóságának elősegítése Európában

Alkalmazási ismertető

Kibővített összefoglaló

A jelentésről

Ez a jelentés egy, a szülői szabadságon lévő foglalkoztathatóságának elősegítésével kapcsolatos európai projekt eredményeit mutatja be az európai országokban. Az ebben a jelentésben levont következtetések és ajánlások az öt európai ország (Franciaország, Magyarország, Hollandia, Norvégia, valamint Szlovákia) egyes releváns európai szakpolitikai dokumentumainak, az országok megjegyzéseinek összehasonlításán, valamint a releváns adatbázisokban való keresésen alapulnak. Ezen adatok összesítve egy hozzávetőleges alkalmazási ismertetőt nyújtanak. Ebben a jelentésben a szülési,- illetve szülői szabadság fogalmait használjuk. A kisgyermekkel kapcsolatos kutatás a szülési szabadság fogalmát használja, míg az elmúlt évtizedekben inkább a szülői szabadság vált gyakoribbá. Tisztában vagyunk azzal, hogy egyes országokban a kettő között nincs különbség.

A vizsgálat háttere¹

Minél tovább vannak a szülők, illetve a legtöbb országban az anyák együtt a gyermekekkel, annál nehezebbnek tűnik számukra az, hogy visszamenjenek dolgozni. (Európai Bizottság, 2018). Az évek során elveszíthetik munkahelyi szokásaikat, a munkaerőpiacon nyíló lehetőségekre való rálátásukat, és nem rendelkeznek a szükséges új készségekkel. Ráadásul a

¹ Ez a fejezet az Európai Parlament, Egy új irányelv a munka-magánélet egyensúlyáról c. irányelvén alapul, EPRS, Törvényhozási Tájékoztató, 2019.április. Lekérdezve innen:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)



munkahely és a család összehangolása is problémát jelenthet nekik. E kihívások ellenére, a legtöbb kismama fontosnak tartja, hogy a szülési, vagy a szülői szabadság után visszamenjen dolgozni.

Még mindig az anyák közül kerül ki azon szülők többsége, akik otthon maradnak a gyermekkel, amíg az el nem kezdi az iskolát. Amint azt a statisztikák megerősítik, a nők foglalkoztatása 67,4%-os (Eurostat, 2019), míg a hat év alatti gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási aránya az EU-ban átlagosan nyolc százalékponttal alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké. Közép-Európában, Magyarországot és Szlovákiát beleértve azonban a különbség több mint 30 százalékpont. (Európai Bizottság, 2017). A különbség még nagyobb akkor, ha a legkisebb gyermekeket nevelő anyák foglalkoztatásáról van szó. A szülési szabadságot, a jólétet, illetve az üzleti szabályokat meghatározó jogszabályok, valamint azok a munkáltatók, akiknek előítéleteik és korlátozott részmunkaidős munkalehetőségeik vannak, befolyásolhatják az anyák döntéseit és helyzetét.

Az Európai Unió (EU) számos problémát emel ki a nők foglalkoztatásával, a munkanélküliséggel, valamint az olyan, ezt érintő témákkal kapcsolatban, mint a nevelési kötelezettségek. Az Európa2020 stratégia egyik célja a 75 %-os foglalkoztatási ráta elérése. A munkaerőpiacon a nők részvételének erősítése – amellett, hogy annak célja az, hogy 20 millió embert emeljen ki a szegénységből vagy a társadalmi kirekesztésből – segítheti a foglalkoztatási mutató elérését. Ezért a nők foglalkoztatásának támogatása, s ami fontos, a nemek közötti egyenlőséghez, a munka-magánélet egyensúlyához való hozzájárulás az egyik legfontosabb uniós irányelvi kezdeményezés. Ez magában rejti az irányelvek által való jogalkotást, amelyek közül a két legfontosabb a szülési szabadságról szóló irányelv, valamint a szülői szabadságról szóló irányelv.² Az 1992-es szülési szabadságról szóló irányelv (EU Tanács, 1992) 14 hétben határozta meg a szülési szabadság legkisebb időtartamát, 2 hét kötelező szabadsággal a szülés előtt és/vagy után, megfelelő teret engedve a nemzeti jogszabályoknak,

A 96/34/EK. szülői szabadságról szóló irányelvet (EU Tanács, 2010) az európai szociális partnerek által 2009. június 18-án megkötött átdolgozott, szülői szabadságról szóló átfogó keretmegállapodás elfogadása (Európai Tanács, 2010) váltotta fel. A szülői szabadságról szóló irányelv minimális követelményeket, valamint ehhez kapcsolódó foglalkoztatási védelmet határoz meg a szülői szabadságon levő férfi és női dolgozók számára. Ennek az irányelvnek a fő elemei a következők:

- a szülés, vagy a gyermek örökbefogadása után a dolgozók szülői szabadságra jogosultak

² Ez a fejezet az Európai Parlament, Egy új irányelv a munka-magánélet egyensúlyáról c. irányelvén alapul, EPRS, Törvényhozási Tájékoztató, 2019. április. Lekérdezve innen::

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)



- a férfi és a női dolgozóknak azok munkaszerződésének típusára való tekintet nélkül egyenlő bánásmódban kell részesülniük
- Mindkét szülő számára egyéni jogként legalább négy hónap szülői szabadságot kell biztosítani; a szabadság igénybevételével kapcsolatos intézkedések; a dolgozóknak a szülői szabadság igénybevétele után a munkahelyre való visszatéréshez, valamint megkülönböztetésmentességhez való jogának biztosítása

A partnerek egy átdolgozott javaslatot tettek a szülői szabadságról szóló irányelv módosítására.

Az úgynevezett ideiglenes megállapodást (Európai Parlament, 2019) 2019 februárjában az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Ügyekért felelős Bizottsága jóváhagyta, majd azt 2019 júniusában plenáris ülésen elfogadta.

A vizsgálat célja

A vizsgálat a partnerországokban, valamint más országokban különböző megközelítéseket és jó gyakorlatokat dolgoz ki a szülői szabadságon lévő személyek munkaerőpiacon való támogatásával kapcsolatban. A jó gyakorlatoknak e nemzetközi kicserélése által bemutatják majd azokat a szisztematikusabb megoldásokat, amelyekkel a szülői szabadságon lévők problémáit kezelik.

Továbbá egy alkalmazási ismertető alapján a vizsgálat feltárja és bemutatja a szülői szabadságon lévők foglalkoztathatóságának elősegítésével kapcsolatos, kutatáson alapuló bizonyítékokat. A feltáró áttekintések, a tudásszintézisek egyik típusa feltárja egy témával kapcsolatos bizonyítékokat, valamint meghatározza a főbb fogalmakat, elméleteket, forrásokat és ismeretbeli hiányosságokat. (Levac, Colquhoun és O'Brien, 2010).

E különböző források alapján a tanulmány meghatározza és elemzi azokat a sikeres gyakorlatokat és irányelveket, amelyek elősegítik a szülői szabadságon lévők foglalkoztatási lehetőségeit, valamint azok foglalkoztathatósági készségeit. A pozitív példák és eredmények mellett az elemzés áttekinti majd azokat az akadályokat és korlátokat, amelyekkel célcsoportunk a jó minőségű foglalkoztatás megtalálása során szembenéz.

A vizsgálat azt is feltárja, hogy milyen lehetőségei vannak a szülői szabadságon levőknek arra, hogy a szülői szabadság alatt szakmai tapasztalatot szerezzenek.

A vizsgálatból leszűrt főbb eredmények és következtetések

A fő eredmény az, hogy szülői szabadság és a foglalkoztathatóság egy összetett, és környezetérzékeny terület. Ez azt jelenti, hogy a szülői szabadságot nemzeti és európai szinten egyaránt az egyéni, a szervezeti, a kulturális, a történelmi és a politikai (törvényhozási) kérdésekkel összefüggésben kell tekinteni. Ebben a tanulmányban a hangsúly politikai (törvényhozási) szint leírásán van, miközben az egy értelmező elemzést is készít azzal kapcsolatban, hogy hogyan kell olyan eszközöket és oktatási programokat kidolgozni, amelyeknek célja a szülői szabadságon levők számára releváns foglalkoztathatósági készségek fejlesztése.



FRANCIAORSZÁG

Franciaországban jelenleg a szülési szabadság egygyermekes anyáknak 16 hétig, kettő vagy több gyermeket nevelő anyáknak pedig 26 hétig tart. Ikerszülésnél a hetek száma 34 hétre megy fel, több gyermek szülésénél pedig 46 hétre. A védelmi jogállás biológiai és örökbefogadó anyák esetében azonos.³ A jog biztosítja, hogy a szülési szabadságon lévő személyek korábbi munkahelyükre, vagy annak megfelelő, azonos fizetésű munkahelyre térhessenek vissza. Ahhoz, hogy jogosulttá válhasson erre az irányelvre, a munkavállalónak legalább egy éve a cégnél kell dolgoznia. A munkavállaló éves fizetett szabadságra jogosult, és a szülési szabadság ideje beszámít a nyugdíjszámításba. A szülési szabadság alatt a társadalombiztosítási rendszer a munkavállaló fizetésének 100%-át fizeti. A visszatérés után kötelező a munkáltatóval való interjú annak érdekében, hogy átgondolják a karriertanácsadást, vagy az áthelyezést. A francia nők és férfiak jogosultak arra, hogy visszakaphassák a szülési szabadság előttinek megfelelő munkájukat.

Nincsenek speciális képzési eszközök a szülési szabadságot igénybe vevő szülők számára. Mivel a szülési szabadságon levőket nem tekintik "álláskeresőknek", ezért az Állami Rendszer nem finanszírozza a képzést. Amikor a szülők a szülési szabadság után visszamennek dolgozni, akkor a cégnek kell javaslatot tennie a szükséges továbbképzésekre. Azok számára, akik álláskeresők, vagy akik úgy döntenek, hogy felbontják szerződésüket a szülési szabadság után, nekik a munkaügyi irodák általában «Készségértékelést»⁴ javasolnak, hogy meghatározzák azok szakmai terveit. Ráadásul nincsenek vizsgálatok e csoport hiányzó készségeivel kapcsolatban, mivel az túlságosan nagy ahhoz, hogy általánosítani lehessenek. A Munkaügyi Hivatalok figyelembe veszik azt, hogy egyes szülőknek az életpályájukban tartott szünet után újra meg kell határozniuk szakmai terveiket, meg kell határozni készségeiket és kompetenciáikat, és önbizalomra kell szert tenniük. Ezért van az, hogy a "készségértékelés" a Munkaügyi Hivatalok által a szülők számára javasolt fő eszköz.

MAGYARORSZÁG

Magyarországon a szülők legfeljebb három évig lehetnek otthon a gyermekkel. Ezen időszak során három támogatási formát vehetnek igénybe. Az elsőre a gyermek hat hónapos koráig,

³ Ministère du Travail (2018). Le congé de maternité [online szöveg]. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-maternite>

⁴ Ministère du travail (2019). Bilan de compétences (online szöveg). <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droits-a-la-formation-et-orientation/bilan-competences>



a másodikra a gyermek két éves koráig, míg a harmadikra a gyermek három éves koráig jogosultak. A rendelkezésre álló össze az idő előrehaladtával egyre csökken. Az első két finanszírozási időszakban járó magasabb összeg csak akkor vehető igénybe, ha a szülő, aki pályázik a finanszírozásra, a gyermek születését megelőző két évből legalább 365 napon át biztosított volt, vagyis ha az illető dolgozott, vagy felsőoktatási intézményben tanult. (1998.évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról). 2020-tól, ha a szülők úgy döntenek, átruházhatják a GYED jogát a nagyszülőre. Ez olyan nagymamákra és nagypapákra vonatkozik, akik aktív munkavállalók, azaz nem nyugdíjasok.

A gyermekgondozási segély (GYES) és a gyermekgondozási díj (GYED) időtartama alatt a munkaviszony nem szűnik meg, általában tehát ugyanúgy folytatódik, mint az a gyermekvállalás előtt lenni szokott. A "Nők a családban és a munkahelyen" projekt keretében 2018 végéig 71 "Család és KarrierPONTot alakítottak ki Magyarország területén. A központok által kínált szolgáltatás két fő célcsoportja a munkáltatók és a családok, azon belül pedig különösen a kisgyermeket nevelő vagy hátrányos helyzetű nők. Azok, akik elakadtak a karrierépítésben, vagy nehéznek találják a munkaerőpiacra való visszatérést, felvehetik a kapcsolatot a központtal. Az ott dolgozó szakemberek ráadásul tudnak segíteni, vagy tanácsot adni azzal kapcsolatban is, hogy egy konkrét problémával kapcsolatban kihez fordulhatnak.

NORVÉGIA

Norvégiában a szabadság 49 héten át 100 százalékban fedezett, vagy 59 héten át 80%-ban fedezett. Az elmúlt 25 évben összesen 7 hetes módosítás történt. A módosítások közül négyet a szülői szabadság apákra eső hányadának kiterjesztésével indokoltak. A 49 héten kívül minden szülő minden szülés után jogosult egy év fizetetlen szabadságra. Ezt a szabadságot az első év után azonnal ki kell tölteni. A szülői szabadság a gyermekszüléssel vagy örökbefogadással kapcsolatban illeti meg fizetett szabadsággal a szülőket. A jogot a munkakörnyezetről szóló törvény köti ki. 2019-ben a szülőknek összesen 49 heti (100%-os) szabadsághoz volt joguk a gyermekszüléssel összefüggésben. Ez a 49 hét magában foglal legfeljebb 15 hetet a terhesség idejéből, valamint hat hetet a szülés után.

Nincsenek olyan konkrét képzési programok vagy tanácsadási szolgáltatások szülői szabadságon lévők számára, amelyek elősegítik azok munkába való visszatérését, mivel nem tekintik őket különösen kiszolgáltatott társadalmi csoportnak, amikor azok foglalkoztathatóságáról van szó.

SZLOVÁKIA

Szlovákiában egy munkaviszonyban, vagy hasonló munkakapcsolatban lévő nő vagy férfi legfeljebb 34 héten át veheti igénybe a szülési szabadságot. Egyedülálló anya esetében a szülési szabadság 37 hét, olyan nő esetén pedig, aki 2 vagy több gyermeknek adott életet,



legfeljebb 43 hét lehet. Amennyiben egy nő nem meríti ki a szülési szabadság teljes hat hetét a gyermek születése előtt, mert korábban ad életet gyermekének, mint amit az orvos meghatározott, akkor 34 hétig jogosult szülési szabadságra, 37 hétre jogosult, amennyiben egyedülálló, és 43 hétre jogosult, mannyiben a fent leírtak szerint kettő, vagy több gyermeknek ad életet.

A szülői szabadság alatt a képzettségi szint fenntartásának vagy elmélyítésének rendszeres támogatása nem szerepel a Szlovák Köztársaság hivatalos irányelvei között, mivel nincsenek olyan támogató eszközök, amelyek elősegítenék e célcsoport oktatását vagy képzését. Ezért általánosságban a szülői szabadságon levőknek saját magukra kell hagyatkozniuk és egyéni lehetőségeket kell keresniük, ami a tudásuk és készségeik naprakészen tartását illeti.

HOLLANDIA

Hollandiában a nők 16 hetes teljes egészében fizetett szabadságra jogosultak, amely magában foglalja a szülési szabadságot és a szülői szabadságot is. (Nemzeti Kormány, 2016). Az apasági szabadság tekintetében Európában Hollandia a lista alján szerepelt Olaszországgal, Észtországgal és Máltával együtt. (Európai Parlament Kutatószolgálat, 2014; Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, 2014). 2017-től a férfiak öt nap fizetett szabadságra voltak jogosultak. Ezt orvosolták 2020 július 01-től, miszerint a törvényes szabadság ideje 1-ről 6 hétre nőtt. A fizetés 70%-át ebben az időszakban is folyósítják. Az apák ezt a szabadságot úgy használhatják, hogy számukra a legjobban megfeleljen: teljes 6 hetes időszak egyben, vagy 30 héten keresztül 1 nap/hét (amennyiben az apa teljes munkaidőben dolgozik).

Jelenleg minden második munkavállaló munka mellett nevel gyermekét. Csaknem minden ötödik munkavállaló informális nevelési feladatokkal hangolja össze a munkavégzést. Egy modern munkáltató figyelembeveszi a gyermeknevelési kötelezettségeket és hozzájárul a munka és a gyermeknevelés közötti jó egyensúlyhoz. A munkáltatók és a vállalati kultúrák ezért fontos szerepet játszanak abban, hogy a férfiak össze tudják hangolni a munkát és a gyereknevelést. (WOMEN Inc., 2016).

Hollandiában a szülési szabadság rövid időtartama miatt a szülési/szülői szabadságon levő személyek oktatása, valamint a készségeinek és kompetenciáinak fejlesztése nem annyira releváns.

A KUTATÁS FŐ EREDMÉNYEI

A normák úgy tűnik, hogy befolyásolják a szülési szabadságról való visszatérést. Egy Bartoš és Pertold-Gebicka (2018) által végzett kutatás arra a társadalmi normára hivatkozik, hogy az anyáknak otthon kell maradniuk a három évesnél fiatalabb gyermekekkel. Ez erős hatást gyakorol a szülői szabadság után a munkaerőpiacra visszatérő nők álláskeresési kilátásaira.



Tudományos összefüggésben az anyák más kihívásokkal néztek szembe. A kisgyermeket nevelő anyák arról számoltak be, hogy a szülési szabadság alatt tovább kellett dolgozniuk tudományos kutatási eredményeiken. Azok, akiknek hagyományosak az otthoni nemi kapcsolataik, úgy tűnik, nagyobb stresszt élnek át a munkafolyamat követelményeinek való megfelelés terén. (Huppatz, San és Napier, 2018). Maxwell, Connolly és Ní Laoire (2019) egy író egyetemi környezetben arra a megállapításra jutottak, hogy a szülési szabadságot és a rugalmas munkaidőt inkább az informális attitűdök befolyásolják, mintsem azok az intézményes gyakorlatok, amelyek támogatják a nőket abban, hogy büntetés nélkül használják ki az ilyen intézkedéseket.

Egyes nők disszonanciát tapasztalnak a szervezeti családbarát politika és a közvetlen felettes döntései és attitűdjei között. (Nowak, Naude és Thomas 2013). Egy Fodor és Glass (2018) által végzett vizsgálat úgy határozza meg a munkáltatókat, mint olyan kritikus "kapuőröket", amelyek az állami jogosultságokat a munkahelyi nemek közötti egyenlőtlenség megélt tapasztalatává teszik. A cégek arra használják a szülési szabadságot, hogy fegyelmezzék a dolgozókat, hogy kiszűrjék azokat, akik felületessé váltak, vagy akiknek a teljesítménye nem felel meg az elvárásoknak. A dolgozók a személyes szövetségeseiktől és a munkáltató jóindulatától függték annak érdekében, hogy alapvető jogi garanciákat kaphassanak. A dolgozók a cégek és az egyes felettesek jóindulatát és megértését kérték, illetve szerencsésnek és hálásnak érezték magukat, ha bármilyen formában szállást kaptak. Magyarországon a kisgyermekes anyák számára a munkalehetőségek hiánya, a munkarendek rugalmatlansága, és a munkáltatói megkülönböztetést jelenti ma kihívást a munkahelyre való visszatéréssel kapcsolatban. A tartósan biztosított szülői szabadság alatt a nők az ad hoc informális foglalkoztatás ideális tárházává, a munkaerő láthatatlan tartalékos hadseregévé válnak. (Fodor & Kispeter 2014).

Tekintve, hogy a partnertől a gyermeknevelés biztosításának szerepét várják el, ami elősegíti az anyának a munkahelyre való visszatérését, ez jelenti a férfiak munkahelyi rugalmasságának fontosságát. (Nowak, Naude és Thomas 2013).

Begall és Grunow (2015) szerint az, hogy valaki az első gyermek születése után távozik a foglalkoztatásból, az kevésbé gyakorivá vált Hollandiában, annak valószínűsége pedig, hogy idővel az újdonsült anyák csökkentik munkaidejüket, jelentősen nőtt. Ezt a trendet három szakpolitikai fejlesztés erősíti: a részmunkaidős szülői szabadság bevezetése (amely csökkenti a kilépés valószínűségét), a részmunkaidős állások gyors fejlődése, valamint a részmunkaidős dolgozók munkaerőpiaci helyzetének jelenlegi fejlődése (amely növeli a munkaidő csökkenésének valószínűségét).

Németországban módosították a szülői szabadságot és annak jogosultsági időtartamát. Ugyanakkor a szülői szabadság időtartama, amely hároméves munkahelyi védettséget jelent, változatlan maradt. A tanulmány közli, hogy a reform elérte a legtöbb kívánt hatást: azoknak



az anyáknak az aránya, akik úgy tervezik, hogy az interjú után egy éven belül visszatérnek a munkaerőpiacra, 14 százalékponttal nőtt. (Bergemann és Riphahn 2011).

Kalb (2018) azt állítja, hogy a szabadság időtartama nem lehet túlságosan rövid, mivel a nők ki vannak téve annak a kockázatnak, hogy a gyermekszületéskor inkább kilépnek a munkaerőből, mintsem, hogy túl gyorsan visszamenjenek dolgozni, és nem lehet túlságosan hosszú sem, mivel a nők ki vannak téve annak a kockázatnak, hogy elveszítik azt a humán tőkét, amely valószínűleg kihat majd a fizetésük emelkedésére és karrierjük alakulására. A szabadság időtartama hét hónaptól körülbelül legfeljebb egy évig tűnik optimálisnak. A fizetett szülői szabadságnak a korábbi keresetekhez való igazítása arra bátorítaná a nőket, hogy mielőtt családot alapítanának, vegyenek részt a munkaerőpiacon és alakítsanak ki egy (jól fizető) karriert, mivel ez a befektetés alighanem megéri. A fizetés megfelelő hossza azonban arra készíti az anyákat, hogy visszamenjenek dolgozni. Fodor és Kispeter (2014) a gyermeknapközök hiányára is utal, mint a szülési szabadság után a munkahelyre való visszatérés egyik nehézségére.

AZ EREDMÉNYEK ÖSSZEFOGLALÁSA

A szülői szabadságon levők foglalkoztatásával kapcsolatban a helyzet elemzése azt mutatja, hogy az anyák foglalkoztatása Franciaországban, Szlovákiában és Magyarországon is meglehetősen alacsony. Bár Magyarországon vannak olyan hálózatok, amelyek speciális tanácsadást nyújtanak a nőknek és támogatják őket munkaerőpiaci (re)integrációjukban. Nyugat-Európában, mint pl. Hollandiában és Norvégiában kedvezőbb a helyzet, a munkáltatók rugalmasabbak és gyakran kínálnak részmunkaidős állást. A szülői szabadságról a munkahelyre visszatérők készségeinek naprakészsége azonban ezekben az országokban is kihívást jelenthet.

A fizetett szülői szabadság időtartama és összege úgy tűnik, befolyásolja azt, hogy a szülők mikor (mennyi idő után) mennek vissza dolgozni. A szabadság időtartama nem lehet sem túl rövid, sem pedig túl hosszú. A szabadság optimális hossza nagymértékben függ a nemzeti feltételektől, valamint a kulturális keretektől. Mindenesetre ne legyen túl hosszú, hogy a szülői szabadságon lévők ne elveszítsék érdeklődésüket a munkaerőpiac iránt és elveszítsék munkakompetenciáikat. (Kalb, 2018; Whitehouse, Romaniuk, Lucas & Nicholson, 2013).

FŐ TANULSÁGOK

- Azok a nők, akik hét hónaptól 1 évig terjedő időtartamban vannak szülési szabadságon, a kutatások szerint gyakrabban tartják a kapcsolatot a munkahelyükkel.
- Az anyasági coachingba való befektetés megkönnyítheti a szülési szabadság után a munkába való visszatérést, s elősegítheti a munka megtartását és növelheti a munkával való elégedettséget.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



FOSTERING
EMPLOYMENT
OF MATERNITY
LEAVERS

- A coaching és tanulási programok segíthetnek a munkába való visszatérés terén az olyan gyakorlati aspektusokkal kapcsolatban, mint a megbeszélésekre és a tárgyalásokra való felkészülés
- A társadalmi normák, valamint a vezetői döntések és attitűdök befolyásolják a nők visszatérését a szülési szabadság után
- A szülési szabadság után a napközök hiánya kihívást jelenthet a munkába való visszatérésnél
- A szülési/szülői szabadságon lévőknek szóló tanulási programok kidolgozása során minden ország törvényeit és irányelveit, kultúráját és attitűdjeit el kell ismerni.