

HOGYAN KÉSZÜLJÜNK A MUNKÁBA VISSZATÉRÉSRE GYERMEKVÁLLALÁS UTÁN?



**A FIATALOK CSALÁDI ÉLETRE NEVELÉSÉT, A KISMAMÁK MUNKAERŐ-PIACI
ELHELYEZKEDÉSÉT SEGÍTŐ, INNOVATÍV CSALÁDBARÁT SZOLGÁLTATÁSOK ÉS KÖZÖSSÉGI
PROGRAMOK MEGVALÓSÍTÁSA A BÓDVA-VÖLGYE MENTÉN**

TÁMOP-5.5.1.B-11/2-2011-0027

BÓDVA-VÖLGYI KÖZÉLETI ROMA NŐK EGYESÜLETE



SZÉCHENYI TERV

Tartalom

1	Gyermekvállalás - igen, vagy nem?	2
1.1	A munkáltató munkakör felajánlási kötelezettsége a várandós munkavállalónak.....	2
1.2	Kötelező munkaszerződés módosítás rész munkaidőre	2
1.3	A munkaidő beosztásával kapcsolatos kedvezmények	3
1.4	Fizetés nélküli szabadság, a kismama visszatérése a munkába.....	3
1.5	Kötelező bérfejlesztési ajánlat.....	3
1.6	Felmondási védelem, felmondási korlátok	4
2	Mi a teendő, ha a kismamának nincs hová visszamennie?	6
2.1	Megszűnt a munkáltató vagy csak átalakult?	6
2.2	Honnan lehet megtudni?	6
2.3	Mi az, ami jár?	7
2.4	És ha csak járna, ami jár?	7
3	Hogyan keressen a kismama munkát?	9
3.1	A hatékony álláskeresés folyamata	9
3.2	Hol keressünk?	10
3.3	Rejtett utakon	10
3.3.1	Tanácsadón keresztül	11
3.3.2	Állásbörzék kezdőknek.....	11
3.4	Hogyan írjunk önéletrajzt?.....	11
3.4.1	Az önéletrajz követelményei	12
3.5	Motivációs levél.....	13
3.5.1	A kísérelőlevél tartalma és külalakja.....	14
4	A munkavégzés szerepe a családi életben.....	15
4.1	A munka hatásai a családi életre	16
4.2	A család hatása a munkára	17
4.3	Szerepkonfliktus és többszörös szerepek	19

1 Gyermekvállalás - igen, vagy nem?

Az új munka törvénykönyve több új rendelkezést is tartalmaz a várandós munkavállalókra és a kismamákra vonatkozóan. E rendelkezések egy része új kedvezményeket biztosít a kismamák részére, lesznek viszont olyan szabályok is, melyek visszalépést jelentenek a korábbi szabályozáshoz képest. Cikkünkben összefoglaljuk a kismamákra vonatkozó legjelentősebb szabályokat.

1.1 A munkáltató munkakör felajánlási kötelezettsége a várandós munkavállalónak

Hasonlóan a régi Mt. szabályaihoz, a munkáltató köteles lesz várandós munkavállalójának másik munkakört felajánlani, ha orvosi vélemény alapján a munkavállaló az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható. Ez a kötelezettség nem csak a várandósság alatt terheli a munkáltatót, hanem egészen a gyermek egy éves koráig. A felajánlott munkakörnek olyannak kell lennie, melyet a munkavállaló egészségi állapotának megfelelően el tud látni. Egyéb követelményt az új Mt. nem támaszt a felajánlott munkakörrel kapcsolatban, de nyilvánvalóan figyelemmel kell lenni a munkavállaló képességeire és végzettségére is.

Ha a felajánlott munkakört a munkavállaló elfogadja, és az új munkakörre a munkáltató magasabb alapbért fizet, akkor ezt a magasabb alapbért kell a kismamának is kifizetni. Ha viszont alacsonyabb bérszínvonal tartozik az új munkakörhöz, akkor a munkavállaló nem ezt az alacsonyabb alapbért fogja megkapni, hanem az eredeti munkaszerződés szerinti alapbérét.

Ha a munkáltató nem tud megfelelő munkakört felajánlani, akkor a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól, és a felmentés idejére a munkavállaló a munkaszerződés szerinti alapbérére lesz jogosult. Ha viszont a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el, akkor nem jár az alapbér a felmentés idejére.

1.2 Kötelező munkaszerződés módosítás részmunkaidőre

A kismamákra nézve kedvező új szabály, hogy ha a munkavállaló a gyermekének hároméves koráig kéri, hogy részmunkaidőben dolgozhasson, akkor a munkáltató köteles a munkavállaló munkaszerződését a teljes munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Mivel a jogszabály csak arról

rendelkezik, hogy a munkáltatónak e kötelezettségét a „munkavállaló ajánlatára” kell teljesítenie, így ezzel a lehetőséggel nemcsak az anyák, hanem az apák is élhetnek.

1.3 A munkaidő beosztásával kapcsolatos kedvezmények

A kismamák részére a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig, és a gyermeket egyedül nevelő apa részére szintén a gyermek három éves koráig

- egyenlőtlen munkaidő-beosztást megállapítani csak a hozzájárulásuk esetén lehet,
- a heti pihenőnapokat egyenlőtlenül beosztani nem lehet,
- rendkívüli munkát, éjszakai munkát és készenlétet elrendelni nem lehet.

Ha az apa vagy anya egyedül neveli a gyermekét, akkor a gyermek hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munka vagy készenlét csak a munkavállaló hozzájárulásával rendelhető el.

1.4 Fizetés nélküli szabadság, a kismama visszatérése a munkába

A fizetés nélküli szabadságot továbbra is a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, és arról is munkavállaló jogosult dönteni, hogy mikor kíván visszatérni a munkába. Új szabály viszont, hogy legkorábban a visszatérés szándékának bejelentésétől számított harmincadik napon köteles a munkáltató a munkavállalót munkába állítani.

Továbbra is a gyermek hároméves koráig jár fizetés nélküli szabadság a munkavállalónak. A fizetés nélküli szabadságnak csak az első hat hónapjára jár a munkavállalónak szabadság. A szabadságot pedig a munkavállaló visszatérését követő hatvan napon belül kell majd kiadni.

1.5 Kötelező bérfejlesztési ajánlat

A fizetés nélküli szabadság letelte után a munkáltató köteles ajánlatot tenni a visszatérő kismama számára a munkabér módosítására vonatkozóan. Ennek során az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ha nincsenek azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók, akkor a ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértékét kell figyelembe venni.

1.6 Felmondási védelem, felmondási korlátok

Legjelentősebb módosulással a felmondási védelem terén kell a kismamáknak számolniuk. A várandósság, a 24 hetes szülési szabadság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés tartamára változatlanul felmondási védelem illeti meg a munkavállalót. Változás, hogy ez utóbbi esetben csak a kezelés megkezdésétől számított első hat hónapra illeti meg a nőt a védelem.

Kimondja viszont az új Mt., hogy a várandósságra és a reprodukciós eljárásban történő részvételre, mint felmondási védelmi okra csak akkor hivatkozhat a munkavállaló, ha a felmondás közlését megelőzően erről a munkáltatót tájékoztatta. Ha a munkáltató személyesen kívánja átadni a felmondást, akkor a tájékoztatási kötelezettség álláspontom szerint teljesíthető közvetlenül a felmondás átadása előtt. Más a helyzet viszont, ha a munkáltató postán küldi el a felmondást, amely a levél átvételével hatályosul. Ebben az esetben már nincs a munkavállalónak lehetősége arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót. Megfontolandó ebből az okból kifolyólag, hogy a munkavállaló a terhességéről való tudomásszerzést, illetve a reprodukciós kezelés megkezdését követően rögtön tájékoztassa a munkáltatót e körülményekről.

Lényeges változás a felmondási védelem terén, hogy a gyermek hároméves koráig csak akkor áll védelem alatt a munkavállaló, ha fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. Ha viszont úgy dönt, hogy visszatér a munkába, akkor a felmondási védelem megszűnik. Ebben az esetben a gyermek hároméves koráig is megszüntethető lesz a munkavállaló munkaviszonya (rendes) felmondással, viszont csak bizonyos korlátozásokkal.

E felmondási korlátozások a gyermek hároméves koráig nemcsak az anyát védik, hanem a gyermeket egyedül nevelő apát is. A felmondási korlátok a következők:

Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyát a munkavállaló magatartására hivatkozással akkor lehet felmondással megszüntetni, ha ez olyan súlyos ok, mely azonnali hatályú (rendkívüli) felmondási oknak felel meg. Ha pedig a munkáltató a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból kíván felmondással élni, akkor a munkáltatónak először meg kell vizsgálnia, hogy van-e olyan betöltetlen munkakör, mely a munkavállaló képességének, végzettségének és gyakorlatának megfelel. Ha igen, akkor ezt a munkakört fel kell ajánlani a munkavállalónak. Ha a munkavállaló a felajánlott munkakört elfogadja, akkor a munkaszerződését módosítani kell, és a

foglalkoztatás a módosított munkaszerződés alapján fog történni. Ha a munkavállaló bármilyen okból kifolyólag nem fogadja el a felajánlott munkakört, akkor a munkáltató élhet a munkavállaló képességére illetve a működési okra alapított felmondással.

Összegzés

A fenti szabályok összevetése után megállapítható, hogy a fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő kismamák nem kerülnek lényegesen hátrányosabb helyzetbe az új munka törvénykönyve hatályba lépésével. Kivétel ez alól a felmondási idő és végkielégítés szempontjából figyelembe veendő szolgálati idő számításának szabálya. Más a helyzet viszont, ha a kismama vissza kíván térni a gyermek hároméves kora előtt a munkába. Ebben az esetben egyrészt kedvezőbb lesz a helyzetük, ha részmunkaidőben szeretnének dolgozni, hiszen ehhez a munkáltató köteles lesz hozzájárulni. Másrészt viszont megszűnik az abszolút felmondási védelem, és a visszatérő kismamának számolnia kell azzal, hogy a munkáltató felmondással megszüntetheti a munkaviszonyát.

2 Mi a teendő, ha a kismamának nincs hová visszamennie?

Számos alkalommal hallhatunk olyan esetekről, amikor a gyesről vagy gyedről munkába visszatérő munkavállaló azzal kénytelen szembesülni, hogy munkájára már nincs szükség, és a munkáltató jogszerűtlenül akár a felmondási védelem alatt álló szülőt is távozásra készíti, és a munkaviszonyt „közös megegyezéssel” megszüntetik. De vajon jobb vagy rosszabb a helyzete annak a munkavállalónak, aki az otthon töltött időszak közepén kénytelen arról értesülni, hogy nem csak pozíciója, de a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt egyenesen a munkahelye szűnik meg?

2.1 Megszűnt a munkáltató vagy csak átalakult?

A munkaviszony megszűnését eredményezi, ha a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg. Ennek a legjellemzőbb esetei a munkáltató társaság végelszámolás, rosszabb esetben felszámolás miatti megszűnése. Ilyen esetekben a felmondási tilalom nem vonatkozik a gyesen, gyeden vagy éppen táppénzen lévő munkavállalókra sem, a munkaviszony a megszűnést kimondó határozat jogerőre emelkedésének napján az ilyen munkavállalók esetén is megszűnik.

Nem tekinthető azonban a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének, ha csak a munkáltató személyében következik be változás. Tehát például a munkáltató társasági jogi átalakulása (egyesülése, szétválása), névváltozása miatt nem szűnik meg a munkaviszony. A jogutódlás önmagában a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését sem alapozhatja meg, és ilyen esetben is fennáll a gyermeknevelésre fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalóval kapcsolatos felmondási tilalom.

2.2 Honnan lehet megtudni?

A munkáltató általános kötelezettsége, hogy minden jelentős tényről tájékoztassa a munkavállalókat. Emellett a végelszámolásra, felszámolásra vonatkozó jogszabályok a munkavállalók haladéktalanul történő tájékoztatását írják elő a vezető tisztségviselőnek az adott eljárás megkezdésekor.

Nem kell ezért arra gondolni, hogy a gyesen, gyeden lévő munkavállaló a munkaviszony megszűnéséről akkor szerez tudomást, amikor a megszűnéskor kiállított iratokat és a járandóságokat a munkáltató részére postázza. A

munkavállalónak már jóval korábban tudomást kell szereznie a felszámolás, végelszámolás kezdetéről, és bár ezek az eljárások nem jelentik minden esetben a társaság megszűnését is, innentől kezdve azért arra lehet számítani, hogy a fizetés nélküli szabadság leteltével nem lesz hova visszamenni dolgozni.

Ami a munkáltatói adminisztrációt illeti, az esetleges járandóságok átutalásával és az igazolás postai úton történő megküldésével a munkáltató jogszerűen teljesíti a számára előírt kötelezettségeket.

2.3 Mi az, ami jár?

Megnyugtató, hogy a gyes, gyed, mint a társadalombiztosításból finanszírozott ellátások, a munkáltató megszűnésétől függetlenül járnak.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén is jár emellett a munkavállalónak a végkielégítés. Ez már csak azért sem elhanyagolható tényező, mert a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot is figyelembe kell venni. Ezzel egy több éve gyesen, illetve gyeden lévő szülő jó eséllyel számíthat arra, hogy végkielégítés címén juttatásban részesül.

A gyes, illetve gyed időtartamára rendes szabadság is jár, amelyet normál esetben a fizetés nélküli szabadságot követően vesz ki a visszatérő munkavállaló. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonya megszűnésekor a munkaviszonyban eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt a munkáltatónak pénzben meg kell váltania a jogutód nélküli megszűnéskor.

Emellett nem kerülnek hátrányosabb helyzetbe a gyesen, gyeden lévő munkavállalók a felmondási idő kapcsán sem, hiszen a jogszabály szerint a felmondási időre járó díjazásra jogosult a munkavállaló a jogutód nélküli megszűnés esetén is.

2.4 És ha csak járna, ami jár?

Amennyiben végelszámolással szűnik meg a munkáltató, úgy a munkavállaló nincs kiszolgáltatott helyzetben, hiszen a végelszámolás befejezésére csak akkor van lehetőség, ha a munkáltató minden tartozását kiegyenlítette.

Felszámolás esetén viszont más a helyzet. A munkavállalók természetesen felszámolás esetén is a sor legelején állnak, hiszen a munkabéreket, végkielégítéseket a felszámolás költségei között minden hitelezőt megelőzően

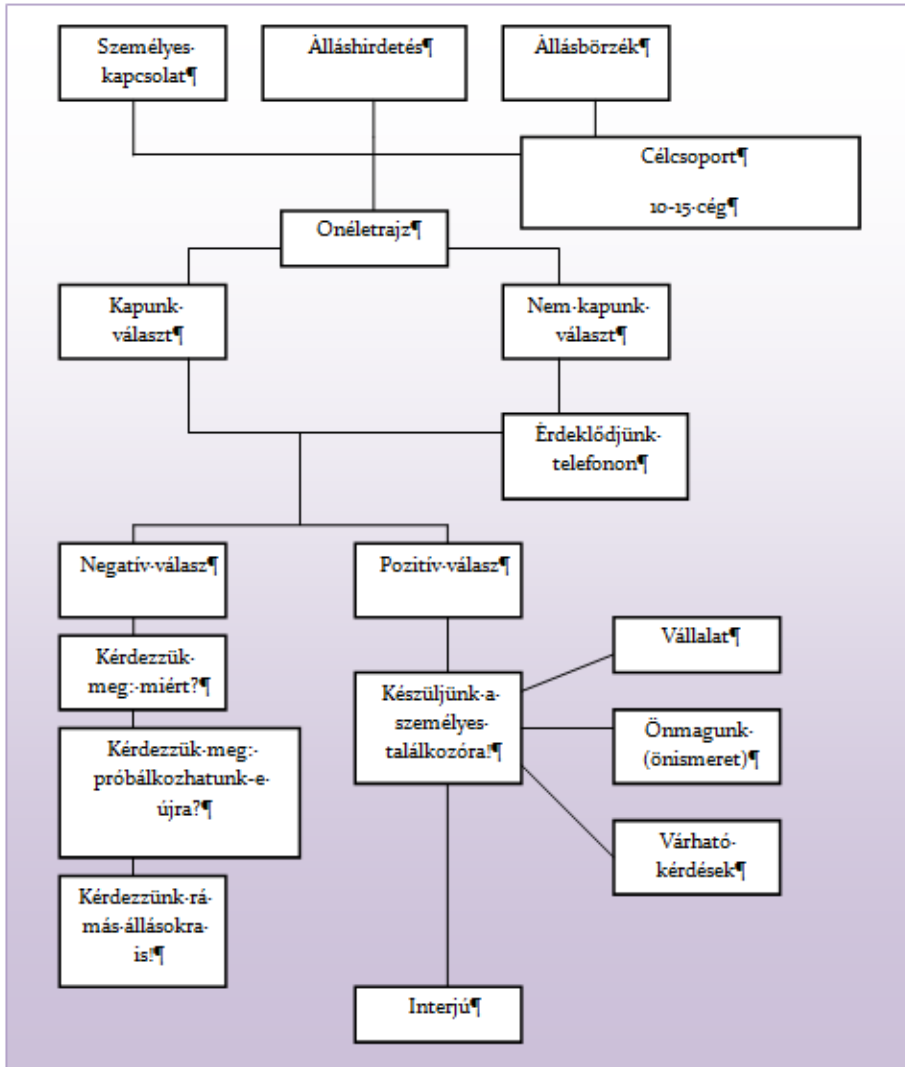
kell kifizetni, ennek ellenére is elképzelhető, sőt gyakori, hogy a fizetéképtelen adós nem lesz képes fizetni még a munkabéreket sem.

Ilyenkor sincs azonban minden veszve. A munkavállalók ugyanis egy dologban biztosan különböznek a hagyományos hitelezőktől, ez a különbség pedig abban áll, hogy az állam – igaz, csak korlátozott mértékben – gondoskodik a pórus járt alkalmazottakról. Azt a bértartozást ugyanis, amely a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában válik esedékessé, a felszámoló rendelkezésre álló fedezet hiányában köteles a Munkaerőpiaci Alap bérgarancia alaprészéből (ún. Bérgarancia Alap) megigényelni, és a bérköveteléssel érintett munkavállaló részére kifizetni.

Elkeserítő, ha gyēs, gyed időszakában arról kell tudomást szereznie a munkavállalónak, hogy munkáltatója megszűnik, hiszen az bizonyos, hogy nem lesz hová visszamennie dolgozni. Az ilyen esetekre vonatkozó szabályozás azonban legalább azt biztosítja, hogy anyagilag ne jelenthesse ez az esemény a teljes kisémmizettséget is a munkavállaló számára. Emellett jelentsen vigaszt, hogy a gyēs, gyed időszaka alatt a munkavállaló éppen élete egyik legfontosabb feladatát végzi – a gyermekét neveli.

3 Hogyan keressen a kismama munkát?

3.1 A hatékony álláskeresés folyamata



Ha valaki állást keres, akkor van a legnagyobb esélye, ha egyszerre minél több módszerrel dolgozik. Az sem árt persze, ha pontosan tudja, mit akar, és reálisan mire számíthat. Célszerű az álláskeresést – miként a pályaválasztást is – azzal kezdeni, hogy tisztázzuk elképzeléseinket és lehetőségeinket; azt tehát, hogy milyen tapasztalattal és képességekkel rendelkezünk, mit várunk jövőbeni munkahelyünkől és munkakörünkől. Ha ezekre a kérdésekre megtaláltuk a választ, könnyebben indul az álláskeresés, mert már tudjuk, hogy milyen cégekhez és milyen pozíciókra érdemes jelentkezni.

3.2 Hol keressünk?

Az induláshoz legkézenfekvőbbnek az újságban, az interneten vagy egyéb fórumokon – például állásbörzéken – megjelent álláshirdetések tűnnek. Piaci tapasztalatok szerint azonban Magyarországon a vállalatok az üres állásoknak mindössze 25 százalékát töltik be hirdetések útján, a maradék 75 százalék ismerősökön keresztül „kel el”. Ha az állást kereső a hirdetések mellett dönt, számolnia kell azzal, hogy akár több száz pályázóval kell megküzdenie. Ők mind konkurenciát jelentenek számára, hiszen vélhetően mindannyian hasonló kvalitásokkal rendelkeznek. A hirdetésekre beadott jelentkezéseknek csupán kis hányada vezet sikerre, ezért érdemes kampányszerűen több álláshirdetésre is pályázni. Gyakori, hogy a hirdető cégek – akár maguk a vállalatok, akár ügynökségek – magasabb követelményeket támasztanak a jelentkezőkkel szemben, mint amit a munkakör megkövetel, ezért akkor is érdemes jelentkezni a váltani szándékozónak, vagy a pályakezdőnek, ha nem felel meg az állás valamennyi követelményének.

3.3 Rejtett utakon

A munkaerő-piaci trendek azt mutatják, hogy a legtöbb lehetőség az úgynevezett rejtett álláspiacon, azaz a meg sem hirdetett állások piacán van. Az egyik leghatékonyabban működő módszer a networking – azaz az ismerősökre és azok ismerőseire épített kapcsolati rendszer. Minél nagyobb kapcsolati hálót épít ki valaki, annál nagyobb esélye van az elhelyezkedésre. Mindez nem meglepő, elég csak az előbb említett számokra és arra gondolni, hogy a megüresedett állások nagy részét meg sem hirdetik, hanem ismerőssel töltik be. Egy ilyen hálózat kiépítése meglehetősen időigényes és tudatos folyamat, amelynek talán első lépése a legnehezebb, – ha már van néhány jó „emberünk”, bővíti a háló magától is. Az első láncszem lehet családtag, csoport vagy munkatárs, egy konferencia másik résztvevője vagy szakmai szervezetek általunk ismert tagja – a lényeg,

hogy a karrierépítést fontolgatók elkezdjék a háló szövését. Ha ismerős révén szerez tudomást a pályakezdő egy álláslehetőségről, máris nagyobb eséllyel indul, hiszen rengeteg információt tudhat meg – magáról a cégről, a személyzeti vezetőről, a cég kultúrájáról vagy akár az „ellenfelekről”. Néhány dologra azonban figyelni kell: az állás után érdeklődő soha ne erőszakoskodjon ismerőseinél közvetlen segítségért. Elég, ha csak tanácsot kér tőle és ennek során elmondja, hogy milyen állást szeretne, milyen tapasztalata van. Így ismerősei tovább ajánlják saját ismerőseiknek, akiktől ismét csak információt szabad kérni, állást viszont nem. Előbb-utóbb megtalálja azt, akinek épp rá van szüksége. Az igazán jól működő rendszer a dominóelv alapján működik – elég egyet „meglökni”, és mozgásba jön az összes kapcsolat.

3.3.1 Tanácsadón keresztül

Egy másik lehetséges – és divatos – módszer személyzeti tanácsadó és fejjavadász cégnél pályázni, vagy adatbázisukba jelentkezni. Az általuk nyújtott szolgáltatások ingyenesek a munkát keresők számára, hiszen a fejjavadász cégek díjukat általában a megbízó cégtől kapják, a közvetített személy jövedelmének függvényében. A hozzájuk jelentkező először egy adatbázisba kerül, és amennyiben olyan megbízás érkezik a céghez, amelyet végzettsége és tapasztalata alapján meg tud pályázni, az ügynökség tanácsadója megkeresi és tájékoztatja a pozícióval kapcsolatos tudnivalókról. Ha a jelöltet érdekli az állás, a tanácsadó továbbítja életrajzát a cégnek. Ezeknek a cégeknek jelentős adatbázisuk és sok állandó megbízásuk van ugyan, mégis ritkán akad olyan megkeresés, amelyet épp egy konkrét pályázóra szabtak – ráadásul itt is számolni kell a konkurens jelentkezők magas számával.

3.3.2 Állásbörzék kezdőknek

Pályakezdők esetén kiváló lehetőséget jelentenek a diákszervezetek által szervezett állásbörzék, ahol a friss diplomások személyesen – és minden tét nélkül – ismerkedhetnek a cégek állás kínálatával, HR szakembereivel. Érdemes beszerezni a helyszíneken megjelenő Állásbörze Kalauzokat is, amelyek minden adatot tartalmaznak a kiállítókról és a hirdetőkről, valamint azok ajánlatairól.”

3.4 Hogyan írjunk önéletrajzt?

Átláthatóság: Rendkívül fontos, hogy a kívánt munkáltató könnyen és gyorsan nyomon tudja követni az önéletrajzt és a kísérőlevelet, s abban megtalálja minden lényeges részletet.

Tömörség: A munkáltatók általában nem szeretnek hosszú és terjedelmes önéletrajzokat olvasni, hacsak az nem részletezi az Ön, a megpályázott pozícióhoz kapcsolódó szakmai tapasztalatát.

Pontosság: Rendkívül fontos kiemelni a főbb pontokat és hangsúlyozni a tényeket.

Gépelte változat: Önéletrajzát és kísérőlevelét mindig gépelve küldje el. (A legtöbb vállalat ilyen formában, precízen és elegánsan kéri a pályázati anyagokat.)

Hibátlan: Lényeges, hogy pályázata ne tartalmazzon sem gépelési, sem helyesírási hibákat (beleértve a személy-, és tulajdonneveket is). – Mindenképp ellenőrizze önéletrajzát és kísérőlevelét, mielőtt elküldi azokat egy vállalatához.

3.4.1 Az önéletrajz követelményei

Az önéletrajznak tartalmaznia kell a következőket (a sorrend is fontos):

Személyes adatok: név, születési dátum, lakcím, telefonszám, e-mail cím, családi állapot, fénykép

Betölteni kívánt pozíció: a megpályázott pozíció megnevezése

Tanulmányok:

A felsorolást kezdje mindig a legutolsó adattal

Tüntesse fel a dátumokat (kezdés, végzés vagy a befejezés várható ideje)

Használja az iskolák hivatalos nevét, a szakok és képzések pontos megnevezését

Ha ez nem áll rendelkezésére, akkor a végzettség pontos megnevezését használja

Különleges képzések és tudományos munkák:

Sorolja fel azokat az elvégzett tanfolyamokat és képzéseket, amelyek a megpályázni kívánt pozícióhoz kapcsolódnak.

Munkatapasztalat: munkahelyek / szakmai tapasztalatok / gyakorlatok:

A munkahelyek sorrendjét is a legutóbbi / jelenlegi munkahelyével kezdje

Lényeges az egyes munkahelyek és betöltött pozíciók helyes megnevezését használni

Bizonyosodjon meg arról, hogy a pontos kezdési és befejezési dátumokat tüntette fel

Sorolja fel a pozíciókhoz kapcsolódó főbb felelősségi területeit és feladatait. (Az egyes pozíciók nevei nem feltétlenül takarják ugyanazt a feladatkört a különböző vállalatoknál.) A 2, 3 és a 4-es pont abban az esetben felcserélhető, ha a munkahelyek és a munkatapasztalat lényegesebb a tanulmányoknál.

Nyelvismeret:

Sorolja fel idegen nyelvi ismereteit és a tudásszintjét. (Kiegészítheti ezt a megszerzett nyelvvizsgák típusaival is.)

Számítógépes ismeretek:

Sorolja fel azokat a szoftverprogramokat, amelyeket magabiztosan tud használni.

Vezetői engedély:

Ismertesse a kategóriát és azt, hogy mennyire gyakorlott a vezetésben.

Egyéb:

Bármely egyéb ismeret, képesség vagy tudás ismertetése. (például: gépírás, hobbik, stb.)

3.5 Motivációs levél

A motivációs levélnek nincsenek kőbe vésett szabályai. Az önéletrajzzal ellentétben itt szövegesen kell megfogalmaznunk pályázatunk motivációját, szükséges készségeink meglétét és egyéb, a jelentkezéssel kapcsolatban érdemesnek ítélt információkat. A motivációs kísérőlevél jellemzői a következők lehetnek:

- az önéletrajzon túlmutató, új gondolatokat tartalmaz;
- nem sematikus;
- rövid és személyes, de nem túl bensőséges;
- munkatapasztalatokat foglal össze;

- jövőbeni célokat fogalmaz meg.

3.5.1 *A kísérőlevél tartalma és külalakja*

A kísérőlevélnek tartalmaznia kell a jelentkező nevét és címét a bal felső sarokban, alatta pedig a címzett nevét és beosztását. Érdeemes megtudni, kinek kell címezni a levelet, mert a – „Tisztelt Hölgységem/Uram!”; illetve a „Tisztelt XY vállalat!” – megszólítások nagyon előnytelenek. Ha a hirdetésben nem szerepel a kapcsolattartó személy neve, érdemes egy rövid telefonnal utánajárni az információknak. Általában a cégek recepciós munkatársai is tudják, ki foglalkozik a felvételi ügyekkel. A konkrét megszólítás is bizonyítja, hogy a jelentkező komolyan veszi az álláskeresőt. A kísérőlevél elején ajánlott feltüntetni, hogy a pályázó hol olvasta az álláshirdetést, és pontosan milyen pozícióra jelentkezik. A kísérőlevélre legfeljebb fél oldalt szánjunk, annál hosszabbat senki sem fog elolvasni. Fontos, hogy átlátható és könnyen olvasható legyen. Hivatalos formában, az önéletrajznak megfelelő betűtípussal érdemes megírni. Befejezőként a dátumot és aláírást is tüntessük fel.

Ki olvassa el? A kísérőlevél megfogalmazásakor érzett kínos érzés elhessegetésében sokat segít, ha a pályázó belegondol, ki fogja elolvasni a nehezen „megszült” levelet. A fejevadászok és az emberi erőforrás munkatársak naponta több tucat, akár több száz önéletrajzot és kísérőlevelet olvasnak. Számukra a legfontosabb a lényegre törő megfogalmazás. Az interjúig való eljutásban az önéletrajz eleve fontosabb szerepet játszik, a kísérőlevél körülbelül 20 %-ban járul hozzá az első körös sikeres szerepléshez. A kísérőlevélnek praktikus okai is vannak. A rengeteg beérkezett önéletrajzot ezek segítségével kapcsolják konkrét pozíciókhoz. Ezért gyakran még az 1-2 mondatos levél is elég, amelyben a pályázó csak a személyes beszélgetés reményét fejezi ki. Sok fejevadász jobban örül az ilyen típusú, könnyen kezelhető kísérőlevélnek, mint a hosszan megfogalmazott, információt nem tartalmazóknak.

4 A munkavégzés szerepe a családi életben

Legtöbbünk számára a munkahelyi és a családban betöltött szerepek a legfontosabbak; a munka és a család azok a területek, ahol időnk legnagyobb részét eltöltjük, ahol legfontosabb társas kapcsolatainkat alakítjuk - legalábbis felnőtt kortól kezdve. Fontos tehát megvizsgálni, hogyan hat a két terület egymásra.

Egészen a közelmúltig a kutatók és a szervezet-kialakító szakemberek a család és a munka területét teljesen különválasztva kezelték. A két területtel foglalkozó szakemberek más-más területről jöttek, különböző szakképzettségi és munkatapasztalati háttérrel. Kevés volt közöttük az olyan, akinek szakértelme kiterjedt volna mind a család, mind a munka világára, így integráltan vizsgálhatta volna a kettőt, illetve a kettő egymásra hatását. Nem is merült fel az összehangolás, illetve az együttes nézőpont, hiszen a munkaadók többsége attól félt - és ez sajnos többnyire így van a mai napig -, hogy a családi élet szociális-érzelmi vonatkozásai esetleg negatívan befolyásolják a munkahelyeken feltételezett, szigorúan racionális, feladatközpontú kapcsolatokat. A munkavállalók maguk is igyekeztek különválasztani e két területet.

Újabban azonban - nem mellékesen a családterápiás szemlélet terjedésének és a munka- és szervezetpszichológia szakmává és szaktudománnyá válásának köszönhetően - e kérdés a kutatás fontos területe lett.

A szakemberek 6 lehetséges kapcsolatot azonosítottak a munka és a családi élet között:

1. Független (a személy a kettőt teljesen vagy majdnem teljesen külön kezeli)
2. Kompenzáló (az egyikben akarja megvalósítani azt, ami a másikkól hiányzik)
3. Inkompatibilis (nehezen feloldható konfliktus van a kettő között)
4. Instrumentális (az egyik eszközként szerepel a másikkban vágyott célok eléréséhez) 5

5. Reciprok (kölcönösen befolyásolják egymást pozitívan vagy negatívan)
6. Integratív (a kettő olyan szorosan összefonódik, hogy csaknem lehetetlen külön kezelni őket).

Ideális az lenne, ha az első kapcsolattípus dominálna, azaz az esetek többségében a személy képes lenne a két területet egymástól függetlenül kezelni. Ez nyilvánvalóan néha nem megvalósítható. Ki-ki eldöntheti, hogy az ő életében melyik kapcsolattípus van jelen, és milyen mértékben. Már a felismerés előrelépés az optimálisabb megoldás megteremtése felé.

4.1 A munka hatásai a családi életre

A két legfontosabb tényező, amely meghatározza a munka-család közötti kapcsolat különböző típusait, a munka emocionális kihatása, valamint a munka fontossága az egyén életében.

Szakemberek ezen kívül további olyan munka-aspektusokat is azonosítottak, amelyek hatással vannak a családi életre. Ezek:

1. Relatív „felszívóképesség” (mennyire veszi igénybe a dolgozó idejét, energiáját és figyelmét). Sok állás maximális elkötelezettséget követel és meghatározza a családi élet egész kontextusát, ezáltal a család más tagjait is mintegy „bevonja” a munkába.
2. Idő (munkaidő hossza és beosztása)
3. Anyagi megbecsültség: fizetés és jutalmak
4. Az adott munka szerepe, értéke a munkavállaló világnézetében (a munka kulturális dimenziója, szocializációs, érték- és normaalkító szerepe)
5. Emocionális légkör, szociális kapcsolatok mennyisége és minősége (a munka szociálpszichológiai dimenziója).

A munka-család konfliktusok egyik legjelentősebb forrása az időtényező. Elsősorban a gyermekes családoknál gyakori probléma a munka és a családi élet időbeli összeegyeztethetlensége. Különösen áll ez a délután, este, éjszaka vagy váltott műszakban dolgozóakra. Ez utóbbi az egész család időbeosztását meghatározza, és időnként megakadályozza, hogy a dolgozó családbeli szerepét betöltse, így nemegyszer vezet a házasság tönkremenéséhez, a család

felbomlásához. Megoldást jelenhetne a rugalmas munkaidő, amely bizonyos szabadságot adna a munkavállalónak ideje ésszerűbb megszervezéséhez, így hozzásegítne a családi szerepek betöltéséhez. (Sajnos tudjuk, hogy az ilyen munkák elérhetősége meglehetősen korlátozott.) A foglalkozásbeli stresszorok (ilyenek pl.: szerepkonfliktus (lásd erről később), szerepbizonytalanság, nem egyértelmű vagy teljesíthetetlen követelmények, képességek kihasználatlansága, túlzott felelősség, túlórázás, túl szoros határidők, munkatársak közötti konfliktusok stb.) negatív hatást gyakorolnak a dolgozó egyéb, nem munkával kapcsolatos élményeire is. Különösen szembetűnő ez a hatás a személy házasságával szembeni és az általános élet-megelégedettségi szintjére, pszichoszomatikus tüneteire, stressz tűrő képességére nézve.

Általános megfigyelés, hogy ugyanezek a negatív tünetek megjelennek a dolgozó házastársánál és családtagjainál is.

4.2 A család hatása a munkára

A munka-család kölcsönös egymásra hatásának másik oldala a család oldaláról érkező hatás a munkára. Köznapi tapasztalatok és kutatási eredmények is azt mutatják, hogy a munkahelyi problémák csökkenthetők a család részéről érkező támogatással, és a munka-megelégedettséget is nagyban befolyásolja a családi háttér, a család által támasztott igények. A család meghatározhatja a munka orientációját, a motivációkat, a képességeket, az emocionális energiát, a dolgozó munkával szembeni elvárásait. A munkával való elégedettség legjobb előrejelzője a teljesség a munkán kívüli életben, elsősorban a családi életben. Adatok vannak arra, hogy a nem házasok a legkevésbé elégedettek az állásukkal, függetlenül a nemtől és a munka társadalmi presztízstől. Köztudott, hogy a tradicionális családdal szemben mára a kétkeresős család lett az általános, bár a nők munkavállalása még mindig kisebb mértékű és értékű a férfiakénál. Ez - mármint a kisebb mérték - a nők egyéb szerepeiből adódóan akár természetesnek is tekinthető. (Természetesen nem vonatkozik ez a kisebb értékűsége!)

A női munkavállalás okai között megtalálhatjuk a kulturális hatások szerepét, a női szerep társadalmi, lélektani megváltozását az utóbbi fél évszázad során, a nők előretörését a felsőbb fokú oktatásban, személyes jellemvonásokat, családi körülményeket, pl. az anyagi szükségszerűséget. Ezzel együtt még mindig megfigyelhető az a tendencia, hogy a feleségek munkavállalását a férfiek úgy tekintik, mint egy járulékos szerepet a meglévő szerepeik (feleség, anya) mellé, míg saját identitásukat elsődlegesen a munkájukból származtatják, és családi

szerepeiket csak másodlagosnak tekintik. Sőt, sok férfi úgy éli meg feleségének munkavállalását, különösen, ha többet is keres nála, mint presztízscsökkenést, amit annak a tudatnak az elvesztése okoz, hogy nem ő, a férj az egyedüli hivatott családfenntartó otthon. Ugyanakkor számos adat bizonyítja, hogy a feleségek munkavállalása pozitívan hat mentális egészségükre.

Kimutatták, hogy magasabb az önértékelés szintje azoknál a nőknél, akik a feleség, anya és dolgozó hármass szerepét töltik be, mint azoknál, akiknél szűkebb a szereprepertoár. Sőt, a közhiedelemmel ellentétben még a stressz mértéke sem magasabb náluk, ami vélhetően azzal van összefüggésben, hogy életük több örömforrásáról számolnak be, mint a kevesebb szerepűek. Szakemberek szerint minél több szerepet tölt be valaki, annál több a potenciális forrása az önértékelésnek, szociális státusznak, szociális identitásnak. Különösen igaz ez arra az esetre, ha a szereprepertoárba a munkavállaló szerepe is beletartozik. Míg a férfiaknál a munka a legfőbb stresszforrás, a nőknél ez a szerep éppen a nagyobb fizikai és mentális egészséghez járul hozzá! Egy felmérésben a megkérdezett nők mindegyike úgy becsülte, hogy férje több időt fordít a karrierjére, és kevesebbet a házimunkára és a gyereknevelésre, mint ő, mégis kevesen érezték úgy, hogy ez tarthatatlan és igazságtalan. Azaz a nők többsége nem is vár el egyenlőségi kapcsolatot a gyereknevelésben és a házimunkában!

A tradicionális családmodell képe - amely szerint a nő elsősorban a családért visel felelősséget - él tovább az emberek tudatában annak ellenére is, hogy a női szerepek kibővültek. Úgy tűnik tehát, hogy a nők jobban alkalmazkodnak a szerepek bővüléséhez, mint a férfiak, de ez nem jelenti azt, hogy nem fenyegetné őket a szereptúlterheltség. Sőt, a helyzet az ő esetükben még rosszabb is lehet azáltal, hogy nem észlelik idejekorán a túlterhelést, mert ez megakadályozza őket abban, hogy változtassanak, és így megóvják egészségüket. Annak azonban minden nő tudatában van, hogy az ő helyzete munkavállalóként sokkal nehezebb, mint férfitársaié. Közhelyszámba megy, hogy a legtöbb nő kénytelen szembesülni a család vagy karrier dilemmával.

A nő, ha gyereket vállal, sokszor kénytelen felvállalni karrierje megszakítását. A korai házasság és szülés behatárolja munkatapasztalatát. A részmunkaidős munkavállalás döntő többsége is a nők családbeli szerepéből következik. A nőknél a családi szerep sokkal inkább meghatározó a munkabeli szerepre nézve, mint a férfi munkavállalóknál. A családdal kapcsolatos feladatok játszanak nagyrészt szerepet a hiányzásokban és késésekben is. A női munkavállalóknak a férfiakénál gyakoribb hiányzása annak tudható be, hogy a társadalom

hagyományosan nagyobb felelősséget tulajdonít nekik a családi élet területén. Szerencséje van annak a nőnek, akinek munkahelyén ezt tolerálják, és nem tartják kisebb értékű, „megbízhatatlanabb” munkaerőnek. (Mindehhez hozzájárul még a rengeteg előítélet a tipikus „férfi”, ill. „női” munka mibenlétéről, a teljesítőképesség, sőt, bizonyos területeken a két nem esetében a képességek eltérő megítélése - de ez messze vezetne, így erre most nem térek ki.)

4.3 Szerepkonfliktus és többszörös szerepek

A családi és munkahelyi szerepek egyidejű viselésének egyik lehetséges pszichológiai implikációja a szerepkonfliktus. Szerepkonfliktus olyankor áll elő, amikor két (vagy több) területről szimultán érkezik nyomás, teljesítménykényszer, és az egyik teljesítése megnehezíti a másik teljesítését.

Szerepkonfliktus megjelenhet a munkában, a családon belül, valamint a munka és a családi szerepek között. Az összeférhetetlenség lehet idői jellegű (egy időben két helyen kéne lenni egyszerre), előidézheti az, hogy az egyik területen jelentkező feszültség beáramlik a másik területre, vagy az, hogy az egyik területen megfelelő viselkedés alkalmatlan, vagyis a pszichológia nyelvén diszfunkcionális a másikban. Könnyen belátható, hogy a szerepkonfliktus megjelenése a legvalószínűbb a munkát vállaló gyermekes anyáknál. A szerepkonfliktussal való megküzdésnek több módja is lehetséges. Meg lehet kísérelni a felénk irányuló követelményeket módosítani: csökkenteni, újra meghatározni, újraütemezni. (Ez az ún. strukturális szerep-újradefiniálás)

Hétköznapi példája ennek, ha pl. a gyerek betegsége miatt a munkavállaló nőnek otthon kell maradnia, akkor létrehoz egy megállapodást a munkaadójával, amely szerint túlórázással, hétvégi munkával hozza be a lemaradást a munkájában. De ilyen stratégia a családtagok bevonása a házimunkába is. Ennél gyökeresebb átalakítás az, amikor a személy saját koncepcióját változtatja meg a szerepkövetelményekről, pl. úgy, hogy prioritásokat állít fel a szerepkövetelményeken belül, és azoknak megfelelően dönt akkor, amikor a követelmények ütköznek. (Ennek elnevezése: személyes szerep-újradefiniálás). Előfordulhat azonban, hogy az összes szerepkövetelmény megváltoztathatatlanak tűnik vagy valóságosan is az. Ilyenkor a személy úgy érzi, hogy nem tehet egyebet, minthogy megpróbál alkalmazkodni hozzájuk. Ilyenkor fordul az elő, hogy teljesíthetetlen követelmények elé állítja magát - aminek a következménye természetesen a kimerülés, végül az összeomlás -, vagy az egyik területen túlkompenzál. (Ide tartozik pl. az a magatartás, amikor

valaki megpróbál "szuperanya" lenni.) Könnyen belátható, hogy ez utóbbi a legkevésbé működőképes és a legkevésbé hatékony magatartás, míg a leghatékonyabbnak az első, utána a második típus tűnik; vizsgálatok ki is mutatták, hogy a leginkább elégedettek életszerepeikkel az első két stratégiát követő nők. Természetesen nem feltétlenül vezet negatív pszichológiai következményekhez az, hogy valaki több szerepkövetelménnyel találkozik egyszerre, sőt, mint az előzőekből is látható, még a szerepkonfliktusokkal is meg lehet küzdeni hatékony módon. De sok dolgunk van ezen a téren még, a szemléletben sok változásra van szükség mind egyéni, mind kulturális, társadalmi szinten.

Meg kéne pl. változtatni a karrier definícióját. Manapság karrieren azt értik, ha valaki gyorsan jut el magas posztra, és kizárólag a karrierjének él. Ha valaki bizonyos életkoráig nem érkezik el bizonyos szintre, azt jobb esetben is alulmotiváltnak könyvelik el. El kéne fogadni, hogy karriert azok is építhetnek, akiknek más elkötelezettségeik is vannak, és biztosítani kellene ehhez az eszközöket, pl. rugalmas munkaidővel, részmunkaidővel vagy az otthoni munka lehetővé tételével. De ettől sajnos egyelőre még messze vagyunk.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.