

Jó lehetőség volna a munkahelyi bölcsőde, ilyesmi azonban nálunk nem nagyon létezik, a korábban működő intézmények jobbára megszűntek. Az Egyesült Államokban, ahol hat hét a szülési szabadság, sok ilyen bölcsőde működik. Itthon is érdemes nagyobb cégeknél kezdeményezni a létrehozását. Ha a cégnél több munkavállalót is érintene ez a lehetőség akár (részleges) önfinszírozással úgy, hogy a cég csak a helyszínt biztosítja, máris megoldható, hogy a baba a mama közvetlen közelében lehessen, és a nap folyamán bármikor meg tudja szoptatni.

Fejés, etetés cumisüvegből vagy másképp?

Nem kell kezdettől fogva fejni és cumisüvegből etetni akkor sem, ha az anya tudja, hogy már az első hónapokban munkába fog állni. Az első hat hetet célszerű ideális feltételek és körülmények között a szoptatásra fordítani. Lehetséges, hogy a baba a későbbiekben nehezebben szokja meg a cumisüveget, de nagyobb a siker esélye, ha nem az anya eteti cumisüvegből. Előfordul olyan is, hogy a baba egyáltalán nem kér cumisüveget, de pohárból elfogad lefejt tejet, majd anya hazatérése után csak szopik és szopik – ez is jó megoldás lehet! A marketing-szólamokkal ellentétben nincs olyan termék, amelyik a mellhez hasonló volna, így mindegyik esetben lehet cumizavarra számítani, de ez nem törvényszerű! Minél jobban meg van alapozva a szoptatás, annál kevésbé! Fel szokott merülni kérdésként, nem zavarja-e össze a babát, hogy hol így, hol úgy kap enni, illetve hétvégén, amikor otthon van az anya, mi történik. A válasz: a kisbabák, kisgyermek meglegően hamar tudnak alkalmazkodni a körülményekhez, és megszokják azt a rendet, ami működőképesnek bizonyul a mindennapokban. Hálásak azért, ha hétvégén igény szerint szophatnak, és az anyának is nagy megkönnyebbülés, hogy otthonléte idején éppen úgy szoptathat, ahogyan szeretné, ahogyan kezdetben bevált.

Érdemes szoptatási tanácsadótól segítséget kérni a konkrét részletkérdések megvalósításában. Ő tud segíteni az alkalmas mellszívó készülék, tároló alkalmatosságok kiválasztásában. Segít az egyénre szabott fejési rend felépítésében – ez ugyanis az anya adottságaitól, lehetőségeitől és a baba igényeitől függően igen eltérő lehet.

Jó anya vagyok?

Akár kényszerűségekből, akár a munka szeretete miatt dolgozik az anya, tény, hogy ideje jelentős részét otthonától és a gyermektől távol tölti. Ez sokszor lelki furdalást, akár depressziót is okozhat, mert könnyen úgy érezhetjük, túlságosan sok a teher, és egyik területen sem tudunk száz százalékosan helytállni. Ez minden szempontból nehéz élethelyzet, ezért érdemes kívülről szakemberrel, pszichológus szoptatási tanácsadóval is beszélgetni a lehetőségekről, érzésekről. Nem csak az lehet jó anya, aki egész napját a gyerekeivel, gyerekeivel tölti. Az együtt töltött, viszonylag kevés időt is minőségivé, emlékezetessé lehet tenni az őszinte gyermek felé fordulással, lazítással. A szoptatás ebben hatalmas segítséget jelenthet!

Miért éri meg?

A szoptatás fenntartását első sorban az anya-gyerek kapcsolatra gyakorolt kedvező hatása indokolja, valamint az, hogy egyetlen olyan táplálék sincs, amely akár csak megközelítően kedvező hatású volna a gyermek fejlődésére, egészségére még hosszú távon is. Ugyanígy fontos tényező az anya egészségére gyakorolt kedvező hatás. A szoptatás lehetőség a rohanó, teljesítménycentrikus világban egy kis kikapcsolódásra, pihenésre, a „csak a miénk” érzés gyermekünkkel közös, boldogító átélésére.

Magyar jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (<http://net.jogtar.hu/munka-tv>):

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára,

146. § (3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

b) az 55. § (1) bekezdés c)-g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben

3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről

17. § A terhes nők és a szoptató anyák részére biztosítani kell, hogy a munkaszünetekben – ha ez egészségügyi okokból szükséges, akkor a munkaidő alatt is – megfelelően kialakított, fekvőhellyel ellátott helyiségben pihenhessenek.

Fontos címek

- ▶ Szoptatást Támogató Nemzeti Bizottság: <http://bababarat.sztbn.hu/>
- ▶ A Szoptatásért Magyar Egyesület: www.szoptatasert.hu. Többek között tájékoztatást talál az egyesület aktuális tanfolyam kínálatáról
- ▶ La Leche Liga Magyarország Egyesület (önkéntes szoptatási tanácsadók, baba-mama csoportok): www.lll.hu
- ▶ Átfogó információs portál szakembereknek és érdeklődőknek: www.szoptatasportal.hu
- ▶ Itt kérhet segítséget képzett, nemzetközi vizsgát tett laktációs szakembertől: www.ibclc.hu
- ▶ Keresse a La Leche Ligát és a Szoptatásportált a Facebook-on is!

A Szoptatás Világhetének nemzetközi sajtóanyaga a Szoptatásportálon olvasható.

Összeállította: W. Ungváry Renáta laktációs szaktanácsadó IBCLC
Felelős kiadó: A Szoptatásért Magyar Egyesület



A Szoptatás Világhete 2015.

MUNKA ÉS SZOPTATÁS – VALÓSÍTSUK MEG EGYÜTT!

Két dolog, amit ösidők óta igyekeznek összhangba hozni mindennapi életük során a nők. Hol azért, mert muszáj dolgozniuk, hogy biztosítsák családjuk megélhetését, hol meg azért, mert gyermekük születése után is szeretnének dolgozni, alkalmazni hosszú évek alatt megszerzett tudásukat, foglalkozni azzal, ami érdekli őket. A Szoptatás Világhetének évről évre változó témája mindig valamelyik fontos, szoptatással összefüggő kérdésre igyekszik irányítani a közvélemény figyelmét. Idén azzal foglalkozik a World Alliance of Breastfeeding Action (WABA) tájékoztató anyaga, amely a szoptatásportál.hu oldalon olvasható magyar fordításban, hogy jelenleg szerte a világon milyen mértékben és hogyan támogatják a hatályos törvények az anyák és gyermekek szoptatáshoz fűződő alapvető emberi jogait.

Ahogy a nemzetközi kitekintést nyújtó összeállításból is kiderül, Magyarországon törvényi szabályozás és családvédelmi törvények tekintetében kivételesen ideálisnak mondható a helyzet. A munkaviszonnyal rendelkező anyákat fél év fizetett szülési szabadság illeti meg, és számukra a GYED, GYES is lehetőséget biztosít arra, hogy a gyermekkel otthon töltött idő akár hároméves korig is eltarthasson. Külön törvény biztosítja a munkába visszatérő nőknek a szoptatási munkaidő kedvezményt. Sajnos tény, hogy hasonlóan a világszerte érvényes

trendhez, ezek a törvények nem vonatkoznak, hiszen nem is vonatkozhatnak a bejelentetlen munkavállalókra és a vállalkozókra – vagyis két, szociális, gazdasági szempontból igen eltérő lehetőségekkel bíró rétegre.

Ebben az összeállításban azokat a gyakorlati tippeket és megfontolásokat gyűjtöttük össze, amelyek segítségével lehetnek minden magyar munkavállaló nőnek abban, hogy a szoptatást és a munkáját hosszú távon is össze tudja egyeztetni, fenn tudja tartani – a kettő ugyanis a közhiedelemmel ellentétben egyáltalán nem zárja ki egymást.

Alapvető jogok

Az élethelyzetek tehát meglehetősen különbözőek, amelyekben felvetődik a szoptatás – anyatejes táplálás megvalósíthatósága, fenntarthatósága, értelme, ám két fontos kiindulópontot nem árt újra és újra leszögezni:

- ▶ A kisbabának, kisgyermeknek joga van ahhoz, hogy egészségesen nőjön fel, és ehhez a lehető legteljesebb támogatást megkapja, beleértve ebbe a legideálisabb táplálékot is biztosító a szoptatást. A szoptatás tápláló funkcióján túlmenően a gyermek biztonságérzetét, nyugalmát, egészséges növekedését is megalapozza.
- ▶ Az anyának joga van ahhoz, hogy családja és a társadalom részéről is minden lehetséges támogatást megkapjon a szoptatás megvalósításához és fenntarthatóságához, élethelyzetétől, szociális körülményeitől függetlenül.

Anyák számára kedvező foglalkoztatási formák

Szerte a világon egyre inkább terjednek azok a foglalkoztatási formák, amelyek megkönnyítik az anyáknak (vagy akár az apáknak), hogy a családi élettellel, szoptatással összeegyeztethetőbb módon dolgozzanak.

- ▶ Ilyen megoldás elsősorban a **táv munka**, amely a mai technikai viszonyok közepette akár az értekezleteken való virtuális részvételt is lehetővé teszi – mindezt alacsony technikai, pénzügyi ráfordítás mellett. Számos olyan munkafajta létezik, amely lehetővé teszi a távmunkát, akár úgy is, hogy a munkavállaló korábbi feladatainak csak egy részét folytatja a baba születése után otthonról. Érdemes jó előre végiggondolni a lehetőségeket, a kivitelezést, és ezután akkor is javaslatot tenni erre a munkáltatónak, ha addig nem volt példa hasonló megoldásra. Ha egyszer kitaposunk egy járható ösvényt, azzal hasonló helyzetben levő anyatársainknak is nagy szolgálatot teszünk!
- ▶ A másik jó megoldás, amely elsősorban azokat érinti kedvezően, akiknél elengedhetetlen a munkahelyi jelenlét, a **rész munkaidős foglalkoztatás**. Nyilván sokkal egyszerűbb megoldani egy félnapos távollétet, mint azt, amikor az anyát reggeltől estig nélkülözni kénytelen a család.
- ▶ Nálunk sajnos kevésbé ismert, de a skandináv országokban kedvelt megoldás a **job sharing**, azaz amikor két munkavállaló osztozik egymás közt egy teljes, munka-

helyi jelenlétet kívánó álláson. Előnye, hogy ugyanannyi munkával jár egy munkavállalónak, mint a rész munkaidő, de sokkal rugalmasabb: ők egymás közt úgy oszthatják be a feladatokat, ahogy akarják, ahogy tudják – például a betegségekre, kényszerű távollétekre tekintettel. Teljes körűen tudják helyettesíteni egymást, és kölcsönösségi alapon „visszajár” a feleknek az egymás helyett ledolgozott munkaidő. Lényeges előny, hogy mindez a munkáltatóra nem ró plusz terhet, szervezési feladatokat, mert a két munkavállaló egymás között intézi el a részleteket.

- ▶ Aki teheti, a maga uraként dolgozik, azaz szabadúszó **egyéni vállalkozóként** vagy **gazdasági társaság tagjaként**. A családi vállalkozások lehetővé teszik a rugalmas munkaidőt és rugalmas feladatmegosztást. Persze ennek a formának is megvannak nyilvánvaló előnyei mellett a maga hátrányai, többek közt az, hogy csak egy bizonyos bevételi szint felett érdemes belevágni, nincs fizetett szabadság, táppénz, munkaidő kedvezmény – ami különösen a nem túlságosan nagy bevételt/nyereséget kitermelő vállalkozásokat érinti hátrányosan.
- ▶ **Projekt munkák**: az anya csak bizonyos időszakokban vállal teljes erőbedobást és jelenlétet követelő munkát, jellemző módon ilyen a filmelés, forgatás, turné idején az előadóművészi munka, a sminkes, stylist, fodrász munkája. Ilyenkor célszerű a babával együtt menni, és bébiszittert vinni magunkkal (aki persze családtag is lehet), aki mindannyiszor odaviszi az anyának szopni a kicsit, amikor erre szükség van.

Az első félévben

Mik a lehetőségek akkor, ha az anyának már az első hónapokban dolgoznia kell, vagy dolgozni szeretne? Ha szerencsésen túljutott az anyja az első hetek nehézségein, és összeszokott páros alkotnak a babával, az első félévben, amikor jó esetben még kizárólag szopik a baba, érdemes fontolórra venni azt a lehetőséget, hogy az anya és a baba **a munkavégzés alatt is együtt maradhatnak-e**. Egy jól gyarapodó, igény szerint szoptatott baba ebben az időszakban többnyire nyugodt, hordozással, kendőbe kötve jól megnyugtatható. Jól működhet ez a megoldás akkor, ha az anya saját irodájában dolgozik, és annyi munkát vállal, amennyi a babázás mellett belefér. Ehhez persze kell néhány óvatos próbát tenni: hány ügyfél, páciens, tanítvány, edzés, gyógytorna fér bele, megoldható-e egy rövid szünet tárgyalás közben a szoptatás miatt.

Ha a munka típusából fakadóan nem oldható meg az együttléttel, akkor az első hat hetet célszerű teljes egészében az igény szerinti, kizárólagos szoptatás begyakorlására fordítani – ez teszi lehetővé leginkább a tejtermelés és a szoptatási kapcsolat megalapozását, majd ettől kezdve fokozatosan áttérni arra, hogy az anya napjában egyszer-kétszer gyakorolja a fejést, és távollétében lefeji a tejet. A lefejt tejet lehetőleg más adja oda a babának cumisüvegből vagy más etetőszközökből, például svéd

ítatópohárból, vagy kihajló peremű pohárból. Az anya, amikor jelen van, továbbra is szoptat. Éjszaka érdemes együtt aludni a babával, hogy a korlátlan együttléttel és szopással kárpótolhassa mindkettejüket a nappal külön töltött időért.

A második félévben

Ha az anya házon kívül és a baba nélkül dolgozik, a hozzátáplálást célszerű úgy indítani, hogy a kezdeti kóstolgtatás után nem szoptatást követően, hanem mondjuk a déli szoptatás helyett kínáljuk a szilárd ételt. Így egy, majd nyolc hónapos kortól két szoptatás biztosan kiváltható lesz, és a munkahelyen kevesebb vagy semennyi időt nem kell fejéssel tölteni. **Ha a külön töltött idő hosszabb öt-hat óránál, és nem akarjuk, hogy csökkenjen a tejmennyiség, mindenképpen érdemes beiktatni egy fejést körülbelül a külön töltött idő felénél.**

Egyéves kor után – menjen bölcsődébe?

Ebben az időszakban már szóba jöhet megoldásként az is, hogy a kisgyermek bölcsődébe vagy családi napközibe vagy pótmamához kerüljön, amíg az anya dolgozik. Egyik sem indokolja a szoptatás abbahagyását, sőt, bátran kijelenthetjük, hogy kifejezetten kedvezőtlen abbahagyni a szoptatást a munkába állás, a gyerek bölcsődébe vagy más közösségbe kerülése miatt. Az anya munkába állása házon kívül már önmagában is nagy és felkavaró változás a pici számára, a közösségbe, új gondozóhoz kerülés úgyszintén. Miért is kellene ezt a stresszt még egy harmadikkal is fokozni, vagyis azzal, hogy a szoptatást is abbahagyjuk? Ha csak lehetséges, az együtt töltött időben biztosítsuk továbbra is a korlátlan hozzáférést a szopáshoz, mert ez megnyugtató a kisgyermeknek, fokozza biztonságérzetét, és, ami szintén igen lényeges szempont közösségbe kerülve: immunológiai védelmet is biztosít a kicsinek. Ez nem azt jelenti, hogy sosem fog megbetegedni a bölcsiben – sajnos meg fog, hiszen egy gyerekközösségben óhatatlanul ki van téve az éppen aktuális fertőzéseknek – de abban biztosak lehetünk, hogy a szoptatott gyermek gyorsabban, szövődmény mentesebben gyógyul, ellenállóbb a betegségekkel szemben.

Ha tehetjük válasszunk minél kisebb létszámú gyerekközösséget, és ezen belül is olyat, amely hajlandó bizonyos mértékig a szülői kívánságokat is figyelembe venni, például az egészséges étkeztetésre vonatkozóan.

Ki vigyáz a babára?

A szoptatás második félévétől kezdve ideális választás lehet az apa, ha ő könnyebben meg tudja oldani a munkahelyi távollétet, vagy fizetésének kiesése kevésbé érzékenyen érinti a családot. Apák is igénybe vehetik a GYES-t. Jó megoldás lehet egy olyan pótmama (vagy családi napközi), aki az anya munkahelyének közvetlen közelében lakik, és akihez ki lehet szaladni szoptatni a szoptatási munkaidő kedvezmény terhére. Ilyesmi persze akkor jön szóba, ha magas fizetést kap az anya, hiszen minimálbérből nem lehet családi napközit és pótmamát fizetni.