

DIPLOMADOLGOZAT

Agócs Réka
Emberi erőforrás tanácsadó szak, mesterképzés
Levelező tagozat
Szent István Campus

Gödöllő
2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak

Munka és magánélet egyensúlya multi környezetben

Work-life balance in a multinational environment

Belső konzulens:

Dr. Visztenvelt Andrea

Mestertanár

Készítette:

Agócs Réka

zlgxv6

Emberi Erőforrás Tanácsadó

mesterképzés

levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

MATE Szent István Campus, Gödöllő

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Gödöllő

2023

Tartalom

Bevezető.....	1
1. Családbarát munkahelyek.....	4
1.1. Családbarát tanúsítvány megszerzésének feltételei	4
1.2. Családbarát munkahely jellemzői.....	5
2. Atipikus foglalkoztatás	6
2.1. A munkavállalók általában az alábbi atipikus munkavégzési formákat vehetik igénybe	6
3. Családtámogatási ellátások magyar és Európai Unió szabályozás.....	9
3.1. Európai Unió Alapjogi Chartája	9
3.2. A szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a családi élet egyensúlyáról (2019/1158/EU irányelv).....	10
3.3. Magyar Állam által nyújtott támogatások.....	10
4. Munka és magánélet egyensúlya	13
4.1. A munka és a magánélet egyensúlyának felbomlása.....	13
5. A nők munkaerőpiaci helyzete napjainkban	16
5.1. Karrierista nők anyja szerepben.....	17
5.2. Családi és munkahelyi karrierjét egyszerre építő nők helyzete.....	17
5.3. „Üvegplafon” jelenség	18
5.4. Kettős teher az anyákon	18
5.5. Munkaerő-piacra való visszatérés.....	18
6. Multinacionális szervezetek.....	20
7. Saját kutatás.....	21
Összegzés	37
Felhasznált források	38
Ábrajegyzék.....	44
Melléklet.....	45
Függelék.....	49

Bevezető

Dolgozatomban arra a kérdésre keresem a választ, hogy egy XXI. századi ember mennyire tudja összeegyeztetni a munkáját a családdal és a családját a munkájával, illetve a munkavállaló hogyan tudja megteremteni a magánélete és a munkája közötti egyensúlyt.

A saját kutatásom mellett, sokféle cikk és könyv is arra ad választ, hogy lehetséges az egyensúly megtalálása a családi élet és a munka világa között. A harmónia és az egyensúly megtalálása mind a két nem számára rengeteg energiát, időt, utána járást és pontosan betartott napirendet igényel.

Az egyensúly hiánya elősegíti a dolgozók mindennapi életének felbomlását, ezáltal nagyobb eséllyel alakul ki a stressz. A munkaviszony szereplőinek törekedni kell arra, hogy a lehető legjobb kapcsolat alakuljon ki közöttük és segítsék az egyén, családi és munkahelyi teendőinek gördülékenyebb ellátását. Fontosnak találom megemlíteni a dolgozatomban, hogy a covid 19 megjelenése a munkaerő-piacot nagy mértékben megváltoztatta. A munkáltatónak és a munkavállalónak is új vagy eddig kevésbé alkalmazott munkavégzési formákat kellett bevezetnie, illetve alkalmaznia annak érdekében, hogy a munka el legyen végezve.

Dolgozó nőként nagyon fontosnak találom ennek a témának a részletes feltárását és kutatását, hogy milyen nehézségekkel kell megküzdeniük a nőknek és férfiaknak nap mint nap a munkahelyükön és otthon.

A munka és a magánélet megfelelő összehangolására többféle eszköz áll rendelkezésre. A mai társadalomban az állam beavatkozása nélkül lehetetlen, vagy csak nagyon csekély mértékben tudnak egyedül megoldást találni a munkavállalók az egyensúly megtalálására. Olyan szakpolitikára van szüksége a dolgozóknak, amely megkönnyíti számukra a mindennapi élet nehézségeit.

Életünk nagy részét a munkahelyünkön töltjük, de a mai világban már nem csak a munkahelyen tudjuk elvégezni a munkánkat, hanem az otthonunkban is. Ez a lehetőség teljesen megváltoztatta-átalakította a munkahelyi kapcsolatainkat. Az online térben a munkatársak közötti személyes kontaktok csökkennek és ez elősegíti a nézeteltérések kialakulását. Még nagyobb figyelmet kell arra fordítani, hogy jó kapcsolatot ápoljunk a kollégáinkkal, hogy minél gördülékenyebben tudjunk együtt dolgozni.

A család és a munka összeegyeztetésében a törvényi szabályok nagy szerepet játszanak. A családjunk és munkahelyünk között nem egyensúlyt kell keresni, hanem harmóniát, ami

az emberek életében nagy kihívást jelent, mert a harmónia megteremtése az ember különböző élethelyzeteiben más és mást jelent.

Dolgozatom témájának azért választottam a munka és magánélet egyensúlyának összeegyeztetési problémáját, mert számomra is rengeteg kihívást jelent az egyensúly megteremtése a mindennapok során.

Dolgozatom első részében a családbarát munkahelyeket mutatom be. A családbarát munkahelyek azok a szervezetek, ahol nem csak a munkavállalót helyezik előtérbe, hanem a munkavállaló családját is. Olyan intézkedéseket alkalmaznak, ahol a munkavállaló és a családja érdekeit segítik elő, ezzel a munka és a magánélet közötti harmónia létrejön.

A családbarát tanúsítvány megszerzésének menetét is kifejtem, illetve családbarát munkahely előnyeit is felsorolom.

A második főbb témám az atipikus foglalkoztatás. Itt fontosnak találom bemutatni, hogy milyen új fajta foglalkoztatási formák léteznek, a fiatal munkavállalók körében rendkívül elterjedt. Különböző fajtái léteznek, ezek közül bemutatom a munkakör megosztást, a távmunkát, a Home Office-t és a részmunkaidőt.

A harmadik részben olyan Európai Unió és a Magyar Állam által nyújtott lehetőségeket elemzek, melyek segítik a gyermeket vállalók mindennapjait. Azért tartom fontosnak a Magyar Állam által nyújtott támogatásokat részletesen bemutatni, mert ha egy gyermekes szülő olvassa a dolgozatom, egyfajta útmutatást szeretnék nyújtani, hogy tisztában legyen a különböző támogatási formákkal.

A negyedik részben a munka és magánélet egyensúlyát tárom fel. A munkahelyek nagy többsége egyre több figyelmet szentel arra, hogy segítsen megteremteni ezt az egyensúlyt. Ezt az egyensúlyt nehéz megteremteni, de annál könnyebb elveszíteni, melynek legfőbb kiváltó oka a stressz. A felbomlás eshetőségeit bővebben részletezem. Ez egyik ok: emocionális, a másik pedig a munkahelyi kiégés. A kiégés 5 szakaszát kifejtem.

Az ötödik részben a nők munkaerő-piaci helyzetét vázoló fel. Fontosnak találom részletezni, mert a mai világban még mindig a nők még nagyobb szerepet vállalnak a családalapításban, így rajtuk sokkal nagyobb a teher, hogy kialakítsák a munkájuk és a magánéletük közötti egyensúlyt. A karrierjüket „beáldozva”. A gyerekekkel otthon töltött időszak tovább erősíti a nők és férfiak közötti egyenlőtlenséget. Többféle lehetőség létezik, hogy egy dolgozó nő/anya miként tud újra jelen lenni a munkaerő-piacon. Sokféle nehézséggel kell szembenéznie, ha újra vissza szeretne térni a munka világába.

A következő részben a multinacionális szervezetekről írok egy rövid leírást, ami a dolgozatom témájának címében is szerepel, illetve erre épül a kérdőívem. Én is egy magyarországi autóipari multinacionális vállalatnál dolgozom.

Az utolsó fejezetben a kérdőívem által kapott adatokat fogom részletesen elemezni, amelyben primer kutatást végeztem. 182 különböző korosztályba és nembe tartozó emberrel töltöttem ki a kérdőívet, akik szintén multinacionális cégnél dolgoznak.

A kérdőívem 21 kérdésből áll, a mintavétel nagy mintavétellel történt. A kérdésekre kapott válaszok többségét oszlop diagram segítségével ábrázoltam. Amelyekről számszerűsítve jól leolvashatóak a válaszok. Továbbá egy kérdés elemzésénél a szófelhő módszert alkalmaztam.

1. Családbarát munkahelyek

Napjainkban is elterjedt a két keresős család modell, ami azt eredményezi, hogy mind két szülőnek dolgoznia kell, ahhoz, hogy fent tudják tartani a családjukat.

„A vállalatok társadalmi felelősségvállalása az angol *Corporate Social Responsibility* kifejezésből ered. Ennek értelmezése a vállalatok életében szabadon értelmezhető. A legfontosabb jellemzője az önkéntesség, azaz a vállalatok önkéntesen tesznek intézkedéseket azért, hogy javítsanak a társadalom családbarát szemléletén.” (Ligeti György 2007)

A vállalat hírnevét javítja a családbarát felelősségvállalás, ami által jobb megítélése lehet a munkaerő-piacon is. Egy munkahelyet akkor mondhatunk családbarátnak, ha olyan lehetőségeket biztosít a munkáltató a munkavállalói számára, amivel minél könnyebb az összeegyeztetés a munka és családi élete között. A családbarát munkahelyek fontos szerepet tölthetnek be azon cél elérésében, hogy az egyén számára családalapítás ne legyen akadálya az egyéni és a munkahelyi céljainak elérésében. Csökkentheti a fluktuációt. Fontos megemlíteni azt, hogy egy munkahely nem attól lesz családbarát, ha minél nagyobb anyagi biztonságot nyújt az ott dolgozóknak, mert a legtöbb esetben a nagyobb anyagi háttér több munkával jár, ami nem segíti az egyensúly megtartását, hanem lehet épp az ellenkezőjét eredményezi. Családbarát akkor is egy munkahely, hogyha rendszeresen családi napokat tart vagy olyan juttatást nyújt a dolgozói számára, amiben a családtagjai is részesülhetnek. (Dr. Wilhelm Gábor 2018)

1.1. Családbarát tanúsítvány megszerzésének feltételei

A tanúsítvány megszerzéshez különböző feltételeket kell teljesíteniük a cégeknek. Egy ellenőrzésen esnek át a cégek, ahol különböző szempontok alapján vizsgálják meg a vállalatot. Családbarát munkahely meghatározása: Ebben a szervezetben a munkaviszony alanyai egymás igényeit felmérve nyújtanak támogatást a munkavállalók részére, hogy könnyebben meg tudják teremteni a munka és magánélet közötti egyensúlyt. Előtérbe helyezi a családon belül előforduló átalakulásokat. Segíti a családokat az esetleges problémák megoldásában. A tanúsítvány megszerzése kormányrendeletbe van foglalva. (Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.)

1.2. Családbarát munkahely jellemzői

A családbarát munkahelyek kialakítására azért volt szükség, hogy a két nem közötti egyensúlyt kialakítsák és megtartsák. A dolgozók kedvezőbb feltételek mellett magasabb motivációval hatékonyabban végzik a munkájukat. Előszeretettel alkalmaznak női munkavállalókat is, akik több gyermekes anyukák is. A cégek megértő hozzáállást tanúsítanak a kisgyermekes szülők felé és plusz szabadnapot is biztosítanak számukra igény esetén. Bölcsődei és óvodai elhelyezést biztosít a náluk dolgozó kisgyermekes munkavállalók gyermekeinek. Szabad felhasználású gépjárművet és elektronikai eszközöket nyújt a dolgozói számára a munkáltató. Térítésmentes sportolási lehetőségeket és segélyvonalat biztosít a munkáltató a családtagok számára is. A dolgozók számára a munkahely kedvezményes törlesztésű hitelfelvételt kínál fel, illetve ingyenesen elérhető magánorvosi ellátást is biztosít. (Dr. Wilhelm Gábor 2018)

A megváltozott életkörülményeket figyelembe veszi a munkáltató, például: gyermekvállalás esetén, így a munkavállalói elkötelezettség a szervezet iránt sokkal erősebb lesz. A dolgozók gyermekeinek számára rendszeresen szerveznek gyerekprogramokat. (Vámosi Tamás 2020)

2. Atipikus foglalkoztatás

A munka és a magánélet megfelelő összehangolására számos eszköz áll rendelkezésre. Ezek száma folyamatosan bővül. Az atipikus foglalkoztatási forma teljes mértékben eltér a normál, teljes munkaidős foglalkoztatási formától. A fiatal nemzedék számára nagyon népszerű munkavégzési forma. Az álláskereső körében is népszerűbbek az atipikus munkahelyek. A munkavégzés helye atipikus foglalkoztatás esetén nem csak a munkáltató székhelye lehet, hanem a munkavállaló otthona is. A munkaszerződések nem minden esetben határozatlan időre szólnak, hanem határozott időre is megkötethetők. A munkavégzéshez szükséges eszközöket nem minden esetben a munkáltató biztosítja, megegyezés kérdése, hogy melyik fél eszközeit használják. A munkáltató ellenőrzési jogköre előre bejelentésen alapul. (Dr. Hegyi Livia 2019)

Az atipikus foglalkoztatás előnyei közé sorolható, hogy a munkavállaló a munkaidejét a legtöbb esetben saját maga osztja be. Ez a munkavégzési forma csak olyan embereknek való, akik jó időmenedzsmenttel rendelkeznek. Azt is figyelembe kell venni, ha kevesebb időt tölt a dolgozó munkavégzéssel akkor a munkabére is kevesebb lesz a legtöbb esetben. (dr. Holló Sándor 2016)

2.1. A munkavállalók általában az alábbi atipikus munkavégzési formákat vehetik igénybe

Munkakörmegosztás: Egy feladatot több dolgozó lát el. Ezt a foglalkoztatási formát a munkáltatónak olyan szempontból is érdemes alkalmaznia, hogyha az egyik fél valamiért nem tudja ellátni a munkáját, akkor nem kell azonnali helyettesítésről gondoskodni. A munkakörmegosztás a nők körében népszerűbb, tényleges munkavégzési idő nincs meghatározva. A munkaidőt kötetlenül kell biztosítani a dolgozók számára. Egy munkaszerződéssel jön létre a jogviszony, amit legalább kettő munkavállalóval kötnek meg. A felelősség nagy része a munkavállalókat terheli, bérezésük a legtöbb esetben hasonló. (Hajdú József 2017)

Részmunkaidő: Ezen munkavégzés során a dolgozó nem a normál munkarendben dolgozik, hanem a teljes munkaidő egy részében végez munkát. Ez általánosságban négy vagy hat óra. A szabadságainak napja nem csökken a kevesebb óraszám miatt. Bére igazodik a munkában eltöltött órák számához. Egy vagy két gyermek esetén a gyermek 4 éves koráig, ha három vagy több gyermek van akkor a gyermekek 6 éves koráig lehet alkalmazni ezt a munkavégzési formát. Nem csak szülők vehetik igénybe ezt a munkavégzési formát. (Dr. Szabó Gergely 2020)

Táv munka végzés: Nagyon népszerű foglalkoztatási forma a táv munka a mai világban. Nem kell napi szinten bejárni a telephelyre. A munkavégzés helyszíne a dolgozó otthona. A munkavégzéshez szükséges eszközöket vagy a dolgozó vagy a munkáltató biztosítja. A munkaszerződésben külön bele kell foglalni, hogy milyen munkarendben dolgozik. Munkaidejét saját maga osztja be, mert kötetlen munkarendben dolgozik. Az egyik legpraktikusabb munkavégzési forma azoknak, akiknek kisgyermekük van. A munkavégzéshez szükséges költségek megtérítését előre meg kell beszélni, hogy melyik felet fogja terhelni. (dr. Jónás Tünde 2013)

A táv munka előnyei közé sorolható, ha a munkavállaló egyedül dolgozik, kevesebb megszakító tényező befolyásolja a feladatai elvégzését. A munkaidején kívül a munka mennyiségét is saját maga osztja be. Szabadságainak száma sokkal több mint egy normál munkarendben dolgozónak, mert nincs törzs ideje és úgy osztja be az idejét ahogyan szeretné. A táv munkavégzés nem csak előnyökkel jár, hanem hátrányai is léteznek. Azok a munkavállalók, akik nem rendelkeznek alapszintű számítógépes ismeretekkel nem tudnak távmunkásként dolgozni. A munkáltató ellenőrzési jogköre csökken. Az a munkaadó, aki ezt nem tudja elfogadni, nem is fogja bevezetni ezt a munkavégzési formát. A dolgozó munkahelyi kapcsolati tőkéje csökkeni fog a legtöbb esetben, így a vállalati összetartás sem lesz olyan erős, mint amikor egy közegben dolgoztak. A távmunkások sokszor dolgoznak a napi munkaidejükön felül, mert nem tudják jól beosztani a napi munkaidejüket. A szigorúan bizalmas iratokat nem tudják akkora védelem alá helyezni, mint bent a munkahelyen, mert az internet segítségével osztják meg egymás közt az információkat. Azok a dolgozók, akik nem csak a munkavégzésben vannak egyedül, hanem a magánéletükben is sokkal zárkózottabbak lesznek és nehezebben fognak nyitni új emberek felé. (Profession.hu 2019)

Home Office: Más néven otthontörténő munkavégzés. Külön nincs megfogalmazva a Munka Törvénykönyvében. Szintén nagyon népszerű hazánkban, főleg a korona- vírus járvány óta. Nagyon hasonlít a táv munka végzéshez, de nem ugyanaz, egymás szinonimái. Az egyik különbség köztük az, hogy nem kell belefogalmazni a munkaszerződésbe a Home Office lehetőséget, a másik fontos különbség, hogy hetente több napot lehet igénybe venni, ellenben a táv munka alatt a dolgozó folyamatosan otthonról dolgozik. A Home Office munkavégzés feltételeit a munkáltató szabályozza egy belső szabályzatban, igény esetén lehet alkalmazni, de a munkáltató is elrendelheti a dolgozó számára. Ebben a munkavégzési formában a munkáltatónak nem kötelezettsége, hogy biztosítsa az eszközöket a munkavállaló részére, használhatja a saját eszközeit is. Ellenőrzési jogköre itt is van a munkáltatónak, de ezt előre be kell jelenteni. A legtöbb munkáltató ilyen munkavégzési

formába törzsidőt vezet be. A törzsidő azt jelenti, hogy a dolgozónak meg van szabva egy időintervallum, ami alatt elérhetőnek kell lennie a napi munkavégzése során. (Dr. Kocsis Ildikó 2020)

A munkavállaló napirendjét nagyban megkönnyíti ez a munkavégzés, mert a reggeli készülődést és a munkahelyre való be és hazamenetelt is rá tudja szánni az otthoni hasznos teendők elvégzésre vagy ezt az időt akár önmagára is tudja szánni. Kevesebb esélye van a megbetegedésnek, mert nem tartózkodik annyit közösségben. A munkaviszony alanyai között a bizalom megerősödhet, mert ha a munkáltató megbízik a munkavállalóban, hogy nem él vissza az otthon tartózkodással az mind két fél számára előnyt jelent. A munkáltató előnye lehet a költségek csökkenése, a munkavállalóé pedig az, hogy hatékonyabban tudja ellátni a feladatait és ezáltal a munkavégzés minősége javulni fog és a munkakörülmények is nyugodtabbak. (Tudatos Könyvelés 2021)

A Home Office hátrányai nagyban megegyeznek a távmunka hátrányaival, azt fentebb részleteztem már.

3. Családtámogatási ellátások magyar és Európai Unió szabályozás

Először az Európai Alapjogi Charta irányelveit, másodsorban pedig a Magyar Állam által nyújtott támogatásokat részletezem.

Az Európai Alapjogi Charta irányelveit azért tartom fontosnak megemlíteni a dolgozatomban, mert a Magyar Államnak a legtöbbet be kell építenie a jogalkotásába. Az Államnak fontos szerepe van a munkaerő-piac alakulásában, bármelyik nemet vizsgálva. Beavatkozása elengedhetetlen az új szolgáltatások és intézmények megteremtéséhez.

A nők számára is lehetővé kell tenni, hogy bővítve legyen számukra a munkaerő-piaci részvétel, ennek ösztönzése és támogatása. Hazánk foglalkoztatási rátája jóval az Európai Unió átlaga alatt helyezkedik el, némi javulást mutatott a mutató a koronavírus járványt megelőzően, de ez nem sokáig tartott. Nem túl fényes helyzetben vannak a kisgyermekes szülők. Alkalmazni kell olyan megoldásokat, amivel ezen a helyzeten változtatni lehet pozitív irányba. Kiragadtam 2 cikket, amit fontosnak találtam megemlíteni. Ez a kettő rendelkezés a különböző nemek egyenértékű megítélését segíti elő. Az a céljuk, hogy a nők és a férfiak egyenlő eséllyel induljanak a munkaerő-piacon egy állás megszerzésénél. Támogassák az egység összetartó erejét. Megkönnyítse a munkahelyek kiválasztási folyamatát. Anyagi biztonság megteremtése esetleges családbővítés esetén is. Gyermekes szülők mindennapja terheinek megkönnyítése. (Európa Tanács irányelvek)

3.1. Európai Unió Alapjogi Chartája

Az Európai Unió egyik célkitűzése, hogy olyan jogokat biztosítson az állampolgárainak, amelyek elősegítik a munka és magánélet egyensúlyát. Egy Uniós állampolgárnak fontos tisztában lennie nem csak a Magyar Állam szabályozásával, hanem az Európai Unió nyújtotta lehetőségekkel is.

„23. cikk: A nők és férfiak közötti egyenlőség

A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alul reprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.” (Uniós szabályozás 23. cikk)

„33. cikk: A család és a munka

A család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez. A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással

összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.” (Uniós szabályozás 33. cikk)

3.2. A szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a családi élet egyensúlyáról (2019/1158/EU irányelv)

Ezt az irányelvet a tagállamoknak 2022.08.02-ig kellett beépíteniük a jogalkotásukba. Már meglévő és új szabadságfajtákat részletez.

Apasági szabadság: Ez a szabadság fajta az apákat illeti meg. A törvényalkotó szerint azért van erre a szabadságra szükség, hogy minél hamarabb kialakuljon a gyermek és szülő közötti összhang. Ennek mértéke 2023-ban 10 munkanapra növekedett, melyből az első 5 napra a munkavállalót a távolléti díja illeti meg, a második 5 napban pedig a távolléti díjának 40%-a illeti meg, ezt már nem vállalja át az állam. A díjazáshoz való jog hathónapos szolgálati időhöz köthető. (Repka Ágnes 2023)

Szülői szabadság: Pótszabadságnak tekinthető. Tárgyév végig ki kell venni. A szülő/gondviselő a gyermek 3 éves koráig jogosult rá. Pénzbeli megváltás nem engedélyezett felmondás esetén. Mind a két szülőt megilleti. Igazolást kell a munkáltatónak kiállítani, ha megszűnik a jogviszony. (dr. Kártyás Gábor 2023)

Gondozói szabadság és vis maior távollét: Erre a szabadság fajtára jogosultak azok a munkavállalók, akiknek a családtagjuk gondozásra szorul, ennek mértéke 5 munkanap, de a tagállamok saját maguk dönthetnek arról, hogy egyben vagy külön adják ki a dolgozónak. Erre az időszakra a munkavállaló jogviszonya nem szünetel. (Dr. Dabronaki Ágnes 2021)

3.3. Magyar Állam által nyújtott támogatások

Magyar Állam által nyújtott támogatásokat **1998. évi LXXXIV.** törvény szabályozza. Magyarországon minden munkaviszonnyal rendelkező dolgozó számára jár.

„Anyasági támogatás: Anyasági támogatásra jogosult a szülést követően az a nő, aki várandóssága alatt legalább négy alkalommal, koraszülés esetén legalább egyszer várandósgondozáson vett részt. Az örökbefogadó szülő, ha az örökbefogadást véglegessé vált határozatban engedélyezték, és a gyermeket a végleges engedélyezés időpontját megelőzően legfeljebb egy éve nevelte folyamatosan saját háztartásában. A gyám, ha a gyermek a születését követően hat hónapon belül véglegessé vált határozat alapján a gondozásába kerül.” (Cst.29.§)

„Családi pótlék: nevelési ellátás és az iskoláztatási támogatás

A nevelési ellátás a gyermek születésétől a tankötelezetté válása évének október 31-ig jár az ügyfél részére. Továbbá nevelési ellátásra saját jogán is jogosultságot szerezhet a kérelmező a feltételek fennállása esetén. A nemzeti köznevelésről szóló törvény rendelkezései szerint a gyermek abban az évben, amelynek augusztus 31. napjáig a hatodik életévét betölti, legkésőbb az azt követő évben tankötelessé válik. Az a gyermek, akinek esetében azt a szakértői bizottság javasolja, további egy nevelési évig az óvodában részesül ellátásban, és ezt követően válik tankötelessé. „(Cst.7.§)

„Iskoláztatási támogatás a tankötelessé válás évének november 1-jétől a tankötelezettség teljes időtartamára, valamint a tankötelezettség megszűnését követően köznevelési intézményben tanulmányokat folytató gyermekre tekintettel annak a tanévnek az utolsó napjáig jár, amelyben a gyermek a 20. életévét, sajátos nevelési igényű gyermek esetén a 23. életévét betölti.” (Cst.8§)

„Gyermekgondozást segítő ellátás – GYES: Gyermekgondozást segítő ellátásra jogosult a szülő, ideértve a kiskorú szülőt, valamint a gyám, ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülőt.

Jogosult: a) gyermek 3. életévének betöltéséig, b) ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig, c) tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig. Gyesre a szülő jogán a nagyszülő is jogosult lehet, feltéve, hogy a gyermek az első életévét már betöltötte és a gondozása, nevelése a szülő háztartásában történik, a szülők írásban nyilatkoznak, hogy a gyermekgondozást segítő ellátásról lemondanak, és egyetértenek azzal, hogy a továbbiakban a nagyszülő igényelje azt, a nagyszülő és a szülők esetében is fennállnak a jogosultsági feltételek. „(Cst.20§)

„Gyermeznevelési támogatás – GYET: Gyermeznevelési támogatásra az a szülő, gyám, ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülőt, jogosult, aki saját háztartásában három vagy több kiskorút nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek 3. életévének betöltésétől a 8. életévének betöltéséig jár. Megszűnik a jogosultság, ha a legidősebb gyermek betölti a 18. életévét és ezzel a gyermekek száma három alá csökken. A gyermeznevelési támogatásban részesülő személy kereső tevékenységet heti 30 órát meg nem haladóan folytathat, vagy időkorlátozás nélkül, ha a munkavégzés az otthonában történik. A gyermeznevelési támogatásra való jogosultságot nem érinti a gyermekek napközbeni ellátást biztosító intézményben történő elhelyezése. „(Cst.23-24.§)

„Fogyatékosági támogatás: A fogyatékosági támogatás célja, hogy a súlyosan fogyatékos személy jövedelmétől függetlenül, anyagi segítséggel járuljon hozzá a súlyosan fogyatékos állapotból eredő társadalmi hátrányok mérsékléséhez. Jogosult az a 18. életévét betöltött súlyosan fogyatékos személy jogosult, aki az ellátás igénylésének időpontjában Magyarországon élő magyar állampolgár, letelepedett, valamint bevándorlót jogállású, illetve hontalanként elismert. „(141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet)

4. Munka és magánélet egyensúlya

Ezt a kifejezést angolul: Work-Life Balance-nak szokásos fordítani, de sokféle értelmezése létezik. Az egyensúly megtalálása számos helyzetben más és más jelent az emberek számára. Ezt az egyensúlyt folyamatosan meg kell találnunk mert ami az életünkben folyamatosan jelen van az a változás. Munkánk során akkor találjuk meg az összhangot, hogyha magabiztosan tudjuk a munkánkat végezni, sikereket érünk el, támogató környezet vesz körül minket. A kollegáinkkal jó kapcsolatot ápolunk és segítjük egymás munkáját. Egyénként elsősorban a saját igényeinket kell megvizsgálni és arra kell törekedni, hogy ezeket minél hamarabb és minél könnyebben meg tudjuk valósítani. (Porpác Judit 2018)

A munkahelyek nagy része törekszik arra, hogy megteremtse a munkavállalók számára ezt az egyensúlyt. Egyre több munkahely nyitott arra, hogy olyan tréningeket tartson, amikkel különféle praktikákat, tippeket ismerhetnek meg a munkavállalók annak érdekében, hogy minél jobban meg tudják saját maguk számára teremteni az összhangot. Azért is fontos még a munkavállalók számára, hogy megtalálják a Work-Life-Balance-t, mert észrevehetően aktívabban, lelkesebben, kipihentebben és egészségesebben tudják elvégezni a napi munkájukat. A vállalat versenyképessége is növekedni fog azáltal, ha a dolgozók elégedettek. A felmondások száma is csökkenni fog egy kiegyensúlyozott munkavállalói közegben. (HRPortal.hu hírszerkesztő 2017)

A munka és a magánélet egyensúlyának keresésének egyik következménye, hogy a párok a gyermekvállalást sokkal későbbre teszik, mint a korábbi generációk. Úgy gondolják, hogyha nem a 20-as évek elején vállalnak gyereket, hanem a 30-as 40-es akár 50-es éveikben akkor sokkal nagyobb anyagi biztonságot tudnak nyújtani a gyermekeik és önmaguk számára. Magyarországon a családvállalás során a nők nagyobb részt vállalnak az esetek többségében a nők maradnak otthon a gyermekkel és a férfiak dolgoznak. (Barakonyi Eszter 2007)

4.1. A munka és a magánélet egyensúlyának felbomlása

Fontosnak találom bemutatni azt az eshetőséget is, ha ez az egyensúly nem alakul ki vagy felbomlik. Ebben a részben ezt a felbomlást szeretném bővebben kifejteni.

A legfőbb kiváltó ok az egyensúly felborulásának a stressz. Kiváltó tényezői lehetnek a stressznek például egy projektre, feladatra nem jut elégedő ideje a dolgozónak. Továbbá, hogyha lelkileg és testileg nyomás alá van helyezve. Ilyenkor a munkavállaló nem csak munkahelyen teljesít rosszul, hanem az otthoni teendői is elmaradhatnak vagy ingerülté

válhat a családjával szemben. Elvesztheti a motivációját a munkája iránt, ha folyamatosan csak kudarcok érik. Az egyensúly felbomlása az életünk legtöbb területén megjelenik. A munkahelyünkön a teljesítményünk csökken a kedvünk is alább hagy, sokkal hamarabb megbetegedhetünk, alvásproblémák léphetnek fel, kialakulhat depresszió is. (Lemma Coaching Bt. 2017)

Emocionálisan

Érzelmileg is elfáradhat a munkavállaló, amely depressziót is okozhat. Súlyosabb esetben akár alkohol fogyasztási problémái is lehetnek a dolgozónak. Étkezési zavarok is megjelenhetnek az egyensúly felbomlásának következtében. Ilyen esetben megjelent a dolgozó részéről úgynevezett munkaholizmus. *A munkaholizmus jelei:* A dolgozó nem tudja a munkahelyen hagyni a teendőit és a problémáit. Nem tud időt szánni a kikapcsolódásra és a pihenésre, folyamatosan csak dolgozik, alvászavarai lesznek. A munkáltató által határozza meg önmagát, hogyha a munkahelyen nincs sikerélménye és nem részesül elismerésben akkor úgy fogja érezni magát, hogy az élet többi területén is rosszul teljesít. Ez a dolgozó önbecsülésére is kihatással van. Hazánkban ez a kifejezés még nincs elterjedve, holott már létezik a jelenség. (Beszterczey Judit 2014)

Munkahelyi kiégés

Ezt a kifejezést angolul burnout-nak vagy burnout-szindrómának nevezik. A XXI. század egyik legismertebb munkahelyi problémája. Kiváltó okai lehetnek, ha nem tudjuk a munkánkat letenni vagy bármilyen megkeresésre azonnal válaszolunk. A napi munkavégzésünket az elektronikus eszközök megtudják könnyíteni, de egyszerre megnehezíteni is azzal, hogy mindig elérhetőek vagyunk. Sok esetben szeretheti a munkavállaló a munkáját, de ha a kollegáival rossz a kapcsolata az megnehezíti a napi munkavégzést. A rossz atmoszféra senkinek sem tesz jót. Ezt a rossz atmoszférát mi is generálhatjuk, de sokszor a kollegák idézik elő a negatív hozzáállásukkal. Saját belső békességünk felborulása is kiégéshez vezethet még akkor is, ha a munkatársakkal is jó a kapcsolatunk és még a munkánkat is szeretjük. Ilyen esetben érdemes szakemberhez fordulni. A kiégést elősegítheti az is, hogyha a munkavállalót nem ismerik el, nem kap pozitív visszajelzést a munkájáról. (Dózsa-Vépy Renáta 2019)

Burnout szindróma 5 szakaszból áll

Minden szakasznak más jelei figyelhetőek meg. Az első szakasz az úgynevezett idealizmus fázisa szakasz. Ebben a periódusban megfigyelhető a megszokottnál jóval nagyobb munkakedv. A dolgozó úgy gondolja, hogy Ő a kulcsember minden területen. Csak

a munkahelyi élet érdekli. A második az úgynevezett realizmus szakasz. Ebben szakaszban a dolgozó még nagyobb energiát fektet a munkavégzésbe. Saját magával már szinte nem is foglalkozik. Igyekszik a munkatársaival a minél jobb légkör kialakítására. Számtalan koncepciót, megoldást talál ki. A harmadik szakasz a stagnálás/kiábrándultság fázisa. A munkavállaló eddigi lelkes viselkedése csökken az egész szervezet iránt. De ez egy olyan jellegű csökkenés, ami még nem feltűnő. Összeköttetései is csökkennek. A negyedik szakasz a frusztráció szakasza. A kapcsolata a munkatársaival és az ügyfeleivel hanyatlásnak indul. Kötekedő énje kerül előtérbe. Önbizalma csökken a munkahelyi életében. Az ötödik szakasz az apátia fázisa. Munkatársait már nem keresi, inkább nem is akar velük találkozni, eltávolodik tőlük. Ha néha szóba elegyedik az eddig megszokott közeggel viselkedése taszító, fásult és zord. Az öt szakaszból a legkedvezőbb szakasz a második. Itt tud egészségesen és reálisan gondolkozni és dolgozni, legjobban ebben a fázisban tudja megmutatni, hogy mire is képes. (Dr. Kollár Csaba 2014)

5. A nők munkaerőpiaci helyzete napjainkban

A nők helyzete a munkavilágában rengeteg változáson ment keresztül. A változás abban is megfigyelhető, hogy sokkal több nőnek kell munkát vállalnia annak érdekében, hogy egyfajta biztonságot tudjon teremteni magának és a családja számára. A megszokott nézőpont szerint a nőknek a munkaerő-piaci elhelyezkedése csak a második helyen áll és az első helyet a család foglalja el az életükben. (Kertész Luca 2023)

2023-ban már ezek a megszokott tradíciók kezdnek átalakulni, ez köszönhető többek közt annak is, hogy iskolázottabbak lettek és szélesebb látókörrrel rendelkeznek, mint elődeik. Nem újdonság, hogy a nők munkát vállalnak, de sok helyzetben még mindig egy férfi ugyanazért a pozícióért több bért kap, mint egy nő. Európai Unió alapértékké vált a férfiak és nők közötti egyenlőség megteremtése. Ilyen törekvések például, hogy a nők nagyobb számban jelenjenek meg a munkaerő-piacon, az egyenlő munkáért egyenlőbérezés elvének betartása és előtérbe helyezik azt is, hogy a vezetésben a nők legyenek, ezzel megmutatva, hogy ők is jól és eredményesen tudnak döntéseket hozni. A férfiak és a nők munkaerő-piaci különbségének egyik oka, hogy a 3 év alatti gyereket nevelő kisgyerekes nők maradnak otthon és addig inaktívvá válnak a munkaerő-piacon. (Sajtóközlemény: Plenáris ülés 2021)

A XXI. században többféle női modell alakult ki

- A gyermekét egyedül nevelő karrierista nő
- A gyermekes házasságban élő női munkavállaló
- A karrierista, de gyermekét házasságban nevelő nő
- A gyermekes házasságban élő, de a munka világától távol maradó nő

A szülők, de főként az anyák hozzáállását kell megvizsgálnunk a családi élethez és a családcentrikussághoz. Ezek a tényezők nagymértékben befolyásolják a gyermekek születésének számát. Egy gyermek érkezése a családban nagy boldogságot okoz. Manapság a gyermekre már nem úgy tekintenek, mint ezelőtt sok évvel, hogy majd ő fogja a szülőket ápolni, nem egy munkaeszközként kezelik őket. Megjelent az érzelmek kifejezése a gyermekek iránt, elsődleges dologgá válik a szülők számára, hogy mindent megteremtsenek a gyermekeiknek. Hazánkban az a tény alakult ki, hogy egy kisgyermek szellemi, testi lelki fejlődésére a legjobban az hat, ha az anya minél hosszabb időt tölt vele otthon. (Drjenovszky Zsófia 2009)

Nagy és dédszüleink idejében a nők karrierje a legtöbb esetben az otthonukban bontakozott ki, nem a munkaerő – piacon. A férfiak dolga volt a pénz keresés, a női feladatok

közé a család és a házimunka tartozott. Több jobb módú családban bizarrnak minősült az a tény, hogy mind a két szülő dolgozzon, ez csak a rosszabb életkörülményű családoknál volt megszokott tény. Felsőoktatási részvételük csekély volt. Aki ebben az időben egyetemen tanult, nagy lemondások árán tudta ezt megtenni, nem úgy, mint most. (Szendrei Judit 2003)

A karrier, mint fogalom értelmezése számos esetben leszűkölt csak a munkavilágára és az ember családi karrierje már nem is számít, ha egy karrierista nőt mutatnak be, akkor ő biztosan nem foglalkozik mással csak önmagával. Ez egy negatív sztereotípiája, mert számos hölgy tudja egyszerre építeni a családi és a munkahelyi karrierjét is. Egy nő számára az a legnagyobb és egyben legnehezebb dolog, hogy mindenhol a legprofesszionálisabban tudjon helyt állni. Ez rossz berögződés, mert nem azt kell elérni, hogy mindenhol a legjobbak legyenek, hanem hogy ők és a családjuk is boldog legyen. Talán az a legnagyobb siker, ha mindenki jól érzi magát a szerettei körében. (Kurtán Klára 2018)

5.1. Karrierista nők anya szerepben

A nők karrierépítése megerősödik a magasabb iskolai végzettség miatt. Sokan előtérbe helyezik az önös érdekeiket, például a szórakozást és a kikapcsolódást a családalapítás helyett, párkapcsolataik, illetve házasságaik kivételes esetekben tartósak. A karrierista nők általában idősebb korokban (30-40) vállalják az első gyermeküket. Azért halasztják minél későbbre az első gyermek vállalását a megszokottól, mert úgy vélik, hogy csak ebben a korban fognak tudni a gyermekük számára mindent megadni. A karrierista női típusok határozott, önmagára és külsőjére kifejezetten odafigyelő, nagy tudással rendelkező, sokszor férfiakat megszégyenítő tárgyalási képességekkel felruházottak. A gyermekvállalás az ilyen berendezkedésű nők számára egy hatalmas életbeli változással jár. Egyfajta ellentét alakulhat ki önmagukban, hogy a családalapítást vagy a jól megszokott karrierépítést választják. Az efféle szemléletet a mai korban kialakult helyzet okozta, amelyben az a hozzáállás, hogy ha már ennyi időt és energiát fektetett a tudása bővítésébe, akkor ezt kamatoztathassa a munkaerő – piacon. Sokan monotonnak és csak tudásuk elvesztésének gondolják az otthon eltöltött időt. (Bohács Krisztina 2017)

5.2. Családi és munkahelyi karrierjét egyszerre építő nők helyzete

Az előzővel ellentétben kialakult egy olyan női csoport, aki egyszerre építi a saját és a családi karrierjét gyermekkel együtt. A húsz és harmincas éveikben járó szülők akár több gyermekkel is belevágnak a karrierépítésbe. Sok segítséggel és minden részlet megszervezésével össze tudják egyeztetni a mindennapi teendőket. Úgy vélik, ha fiatalabb

korukban vállalnak gyerekeket, akkor ők is, és a nagyszülők is sokkal több időt tölthetnek együtt. Mindenhez kell a férfiak szemléletének átalakulása is. A családi és a házi munkába ők is többet besegítenek, támogatva a feleségük ranglétrán való továbblépését. Akik idősebb korukban vágnak bele a családalapításba, azok sokkal kevesebb időt fognak együtt tölteni a gyermekeikkel és a támogató nagyszülői háttér is csökkenni fog. (Szabó Fruzsina 2017)

5.3. „Üvegplafon” jelenség

A nők munkaerő – piaci helyzetének egy legismertebb jelensége. Ezt a megfogalmazást körülbelül az 1970-es években vezették be. „Tégy egy befőttesüvegbe egy maréknyi bolhát és zárd le egy átlátszó celofánnal! A bolhák egy ideig folyton beleverik magukat a plafonba, ám hamar megtanulják, hol van a határ. Ezután már nem akarnak kiugrani, nyugodtan leveheted a tetőt, a bolhák nagy része nem fog rájönni arra, hogy elmúlt a veszély, bátran ugorhat magasabbra is.” (Bucher Katalin) A nők karrierjét ezzel a hasonlattal próbálta meg prezentálni. Lényege, hogy a nők nem tudnak a ranglétrán fentebb haladni egy meghatározott pontnál, mert megrekednek, és nem tesznek semmit a pozitív irányú változásért. (Milák Bernadett Tünde 2015)

5.4. Kettős teher az anyákon

Egyfajta két oldali súly nehezedik a nőkre, ha családjuk és munkájuk is egyszerre jelen van az életükben. Ha jobban megvizsgáljuk ezt a terhet, akkor igazából mind a két szülőre nehezedik, de nem egyforma arányban. A nők részéről a munkahelyen való 100%-os teljesítés mellett otthon is hasonlóképpen kell teljesíteniük. A nőkben szorongás fog kialakulni, hogy hogyan fogja tudni ezeket összeegyeztetni, kivel, mennyi időt tud eltölteni. A folyamatos megfelelési kényszer a családokon belül rengeteg vitát eredményez. A munkahelyen való teljesítés egy egész embert igényel. A nők szempontjából azért nehezebb ezt megoldani, mert nekik az otthoni teendőket is el kell látniuk, kisebb nagyobb segítség mellett. A házimunka és a többi otthoni teendő megkönnyítésének érdekében érdemes ezeket a feladatokat a szülőknek egymás között felosztania, később pedig a gyerekeket bevonni az otthoni teendők elvégzésébe. (Repka Ágnes 2023)

5.5. Munkaerő-piacra való visszatérés

A munkaerő-piacra visszatérés általában a gyermek 3 éves korának betöltése után történik. Ennél magasabb életkort ritkán várják meg, mert az állami támogatás már a gyermek 3 éves kora után is lecsökken. Ennek összege 2023-ban bruttó 28.500 Ft/hó. A

munkaviszonya a visszatérő kismamának ugyan ott folytatódik, mint ahonnan elment szülni. Megegyezés esetén visszatérhet más munkakörbe és a munkaidejét is módosíthatja, de ez csak a felek közös megegyezéssel történhet. A kismama újra munkába állásának folyamán megtörténik a bérkorrekciója, ami azt jelenti, hogy ha az otthon eltöltött idő alatt a bére növekedett, a dolgozónak akkor a következő kifizetési időszakban, már az emelkedett bérét kapja meg a kismama. A visszatérést megelőzően a bent maradt szabadságait kiadja a munkáltató a kismamának és szabadnapok lejártá után kezdi meg újra a munkáját. (KONTROPORT Munkaügyi Kft. 2019)

Munkavállalási nehézségek felsorolása mellett nagyon fontosnak találom az anyák önértékelési és mindennapos problémáinak feltárását is. Az önértékelési problémájuk először akkor fog megmutatkozni, amikor újra be szeretnének kerülni a munkavilágába és találkozni fognak az új követelményekkel, amelyeknek meg kell/kellene felelniük. Sok nőben felmerül az az a kérdés, hogy helyt tud-e állni a munkájában ugyan úgy, mint a gyermekvállalás előtt. Számos kutatás azt bizonyítja, hogy igen, de egy szerető és támogató családi háttérre van szüksége a munkát vállaló nőnek. Kutatások eredményeként, ha valaki több szerepet tölt be egyszerre, akkor az önmagáról alkotott képe sokkal pozitívabb lesz. Ez nagyon igaz olyan emberekre, akiknek a munka is beletartozik az egyik szerepükbe. (Balogh Gabriella 2020)

Azok a nők, akik a gyermekükkel és a családjukkal több évet otthon maradnak, sajnos több esetben is egy negatív kép fog önmagukról kialakulni. Befolyásoló tényező lehet egy nem működő házasság is. Megoldás lehet a számukra, hogy ezt az időszakot tanulással töltik, valami új hobbit beiktatnak a mindennapjaikba, akár az egész családot belevonva. Amennyiben sikert érnek el a tanulásban vagy az új hobbiban, az javítani fogja az önmagukhoz való pozitív hozzáállás kifejlődését. (Puskás Hajnalka 2013)

6. Multinacionális szervezetek

Multinacionális vállalatok statisztikai ismérvei: létszámuk több mint 250 fő. Ár bevételeik több mint nettó 50 millió € éves szinten. (Vértessy László 2018)

Azokat a cégeket nevezzük multinacionális vállalatnak, melyek nem csak egy országban vannak jelen, hanem a világ több országában is működnek. A gyakorlatban ez az jelenti, hogy az adott szervezetnek több országban is van központja, tulajdonosai több nemzet állampolgárai. Anyagi alapja több ország bevételeiből tevődik össze. Az országok gazdaságában fontos szerepet töltenek be. Befolyásolják a munkaerő-piacot és a munkavállalók munkabérét is. A munkavégzés terület és szak specifikus. Egy adott terület több kisebb szegmensre van darabolva, ezen belül kisebb részek vannak. A frissen munkaerő-piacra lépőket nagyobb kedvel alkalmazzák és az előrelépés lehetősége adottabb, mint a KKV-knál. Egy multinacionális szervezet szélesebb körű béren kívüli juttatást nyújt. Néhányat felsorolnék közülük: szép-kártya, sport kártya, napi munkába járás megtérítése, gyermekek bölcsődei/iskoláztatási elhelyezésében való segítség. Sok ember számára fontos a munkahely társadalmi megítélése. (Simon Bence 2020)

7. Saját kutatás

A saját kutatásom módszertanaként az online kérdőíves megkérdezést választottam, mert a XXI. század embere sokkal hamarabb megválaszol egy online kérdőívet, mint egy papíralapút. 2022. szeptember 19.-e és október 1.-je között volt elérhető a kérdőív az online térben. Kérdőívem fejlécében szerepel, hogy csak azok töltsék ki, akik multinacionális szervezetben dolgoznak. A Google-drive űrlap funkcióját használtam a kutatásom kérdőíveként. Primer azon belül kvantitatív kutatási módszert alkalmaztam. 182 fős mintavételű, a válaszadás önkéntes volt, 21 kérdésből állt.

A kérdések megfogalmazásánál és sorrendjénél az általam logikusnak vélt felépítésre törekedtem. Többféle kérdéstípust alkalmaztam. A kérdések nagy részénél több válaszadási opció is elérhető volt. (nyílt, zárt, feleletválasztós rács).

Alapvetően zárt kérdéseket tettem fel annak érdekében, hogy minél könnyebben megválaszolhatóak legyenek és törekedtem a közérthetőségre is. Egyetlen nyílt kérdésnél elegendő helyet adtam a válaszadásra, hogy a válaszadó megoszthassa velem az adott kérdésről a saját gondolatait.

A feleletválasztós kérdésnél az általam megadott válaszokat 1-től 5-ig lévő skálán jelölhették meg, ahol az általam feltett kérdésre egy válaszadási lehetőség volt. Amelyben az 1-es érték azt jelentette, hogy egyáltalán nem tud időt szánni a gyermekére az illető, az 5-ös érték pedig azt jelképezte, hogy sok időt tud a gyermekével tölteni.

Ezen kérdésekre adott válaszok számomra nagyon meglepőek voltak, ezeket bővebben részletezem az adott pontban. A kérdésekre adott válaszokat, diagram segítségével prezentálom kérdésenként.

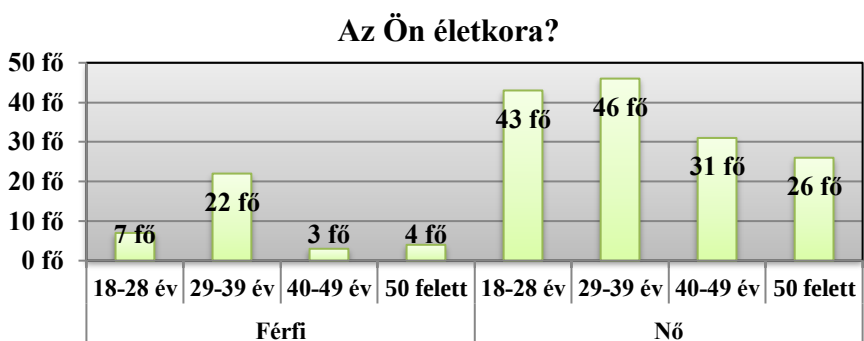
A kutatásom folyamán három hipotézist állítottam fel melyek a következők voltak:

- ❖ A munka és a magánélet összehangolását elősegíti, hogyha a munkavállaló rugalmas foglalkoztatási formában tud dolgozni, nem pedig normál munkavégzési formában.
- ❖ A multinacionális vállalatoknál dolgozó nők körére jellemző, hogy nagyobb arányban veszik igénybe a Home Office-t, mint az ugyanitt dolgozó férfiak.
- ❖ A családbarát munkahelyeken a dolgozók sokkal elégedettebbek a munkahelyükkel, mint a nem családbarát munkahelyeken dolgozó munkavállalók.

Részletes leírása a dolgoztam végén olvasható.

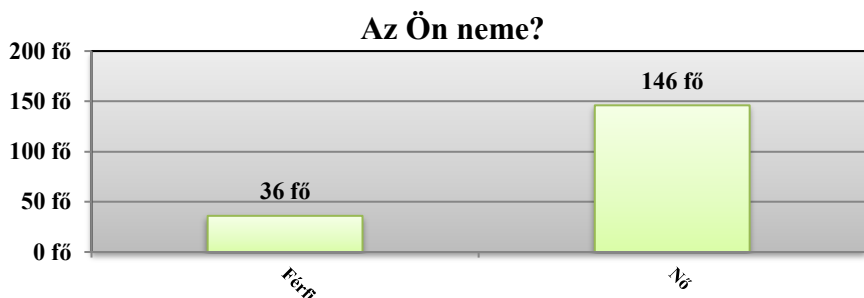
Az **első** kérdés a kitöltőre vonatkozott, pontosabban az életkorát szerettem volna megtudni, ehhez különböző életkori sávokat adtam meg, ahol be tudták jelölni a korukat. A diagramon jól látható, hogy a válaszadók nagy része a 68 fő 29-39 év közötti ebből 46 fő nő és 22 fő férfi. A második legnagyobb korosztály 50 fő a 18-28 év közötti ebből 43 fő nő és 7 fő férfi válaszadó.

Harmadik helyen 34 fő a 39-49 év közötti válaszadók voltak, 31 fő nő és 3 fő férfi töltötte ki. Valamint 30 fő 50 év feletti és itt 26 fő nő és 4 fő férfi töltötte ki. Ezt a kérdést demográfiai adatok gyűjtése céljából tettem fel, hogy tisztában legyek azzal, hogy kérdőívem elemzésekor melyik korosztályból kaptam a legtöbb választ.



1. ábra: Életkor: Saját kutatás, saját szerkesztés

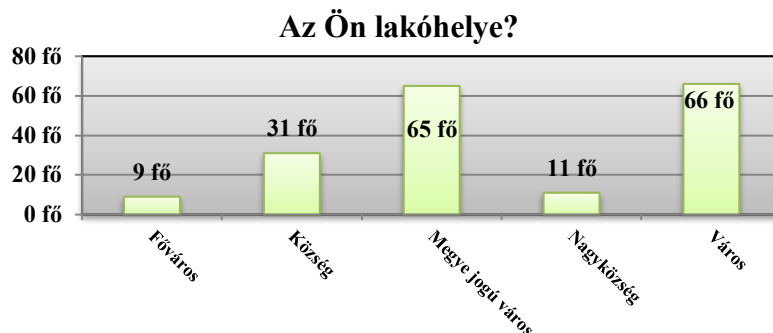
A **második** kérdésem a kitöltő nemére vonatkozott. Fontos volt számomra, hogy a nemek aránya hogyan fog alakulni a kérdéseim megválaszolásánál. Volt egy elképzelésem a nemek arányáról, hogy vajon melyik nem fogja nagyobb arányban kitölteni a kérdőívem. Az elképzelésem a női nem volt és be is igazolódott, mert a 183 főből 146 fő nő és 36 fő férfi volt. Ebből is látszik, hogy a nők sokkal nyitottabbak egy kérdőív megválaszolására, mint az ellenkező nem.



2. ábra: Nem: Saját kutatás, saját szerkesztés

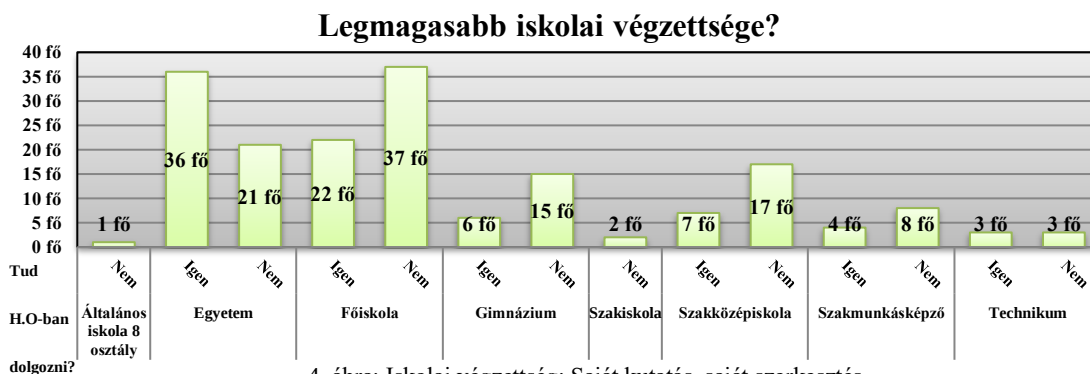
A **harmadik** kérdésem a válaszadó lakhelyére vonatkozott. Kíváncsi voltam, hogy milyen településről töltik ki legtöbbször a kérdőívemet. Azért volt számomra fontos, hogy milyen településen töltik ki a legtöbbször a kérdőívem, mert ez egy képet mutat, arról, hogy a megkérdezettek milyen arányban élnek városban vagy falvakban. Az első helyen a város állt

66 fővel. Második helyen a megye jogú város 65 fővel. A harmadik legtöbb kitöltő községben lakik 31 fő. A negyedik a listában a nagyközség volt itt 11 fő lakik. Ötödik helyen a főváros szerepelt 9 fővel.



3. ábra: Lakóhely Saját kutatás, saját szerkesztés

A **negyedik** kérdésem a válaszadó iskolai végzettségére vonatkozott. Kíváncsi voltam arra, hogy van-e olyan iskolai végzettség, amiben nem lehet ebben a munkavégzési formában dolgozni. A kérdőív elemzése során azt állapítottam meg, hogy minden korosztályban és nemből és iskolai végzettségben tudnak az emberek Home Office-ban dolgozni, kivétel a 8 általánost végző személyek.

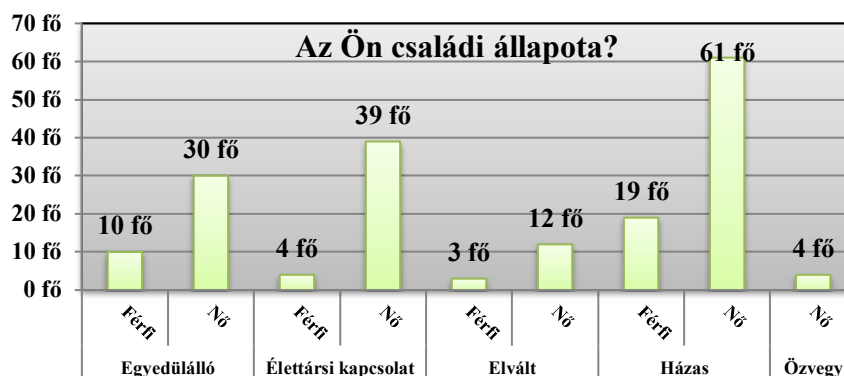


4. ábra: Iskolai végzettség: Saját kutatás, saját szerkesztés

Ötödik kérdésem a családi állapotra vonatkozott, ami egy lényeges kérdés, hiszen nagyban meg tudja könnyíteni az ember életét, ha van mellette egy társ és nem mindent kell egyedül elvégezni. Vannak olyan helyzetek, ahol társ nélkül élnek az emberek és még a gyermeküket is egyedül kell felnevelniük, ami rengeteg plusz feladatot, időt, energiát, odafigyelést és megszervezést igényel az egyének részéről, de ugyanakkora problémát tud az is jelenteni, ha van az ember életében egy olyan társ, akire nem tud támaszkodni.

A válaszadók legnagyobb része házasságban van 80 fő és ebből 61 fő nő és 19 fő férfi. A második legtöbb kitöltő élettársi kapcsolatban van itt a nemek aránya szintén úgy alakult, hogy a nők vannak többségben, 39 fő nő és 4 fő férfi. Harmadik helyen az egyedülállók voltak 40 fővel,

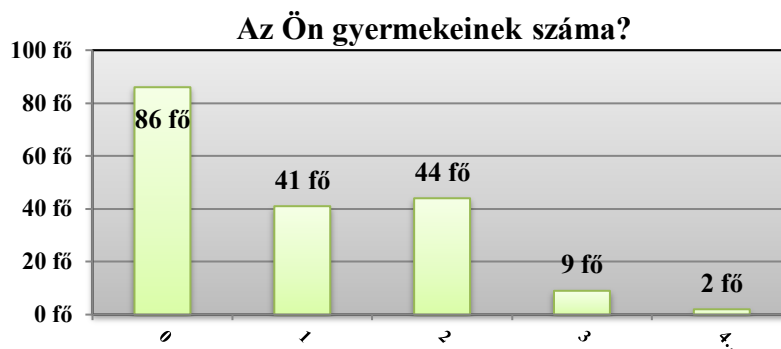
30 fő nő és 10 fő férfi. A negyedik helyen az elváltak állnak 15 fővel, 12 fő nő és 3 fő férfi. Az utolsó helyen 4 kitöltés érkezett, akik nők és özvegyek.



5. ábra: Családi állapot: Saját kutatás, saját szerkesztés

Hatodik kérdésként azt tettem fel, hogy hány gyermeke van. A kitöltőim által megadott válaszok nagy meglepetés volt a számomra, hogy a nagy többségének, számszerűen 86 főnek egyáltalán nincs gyermeke. Majd szinte ugyan annyi válasz érkezett az egy és két gyermekre 41 és 44 fő. 9 főnek van 3 gyermeke és 2 főnek 4 vagy annál több.

A megkérdezettek nagy része még fiatal, most állnak gyermekvállalás előtt, motiváció lehet számukra, hogy nagyon sok állami támogatást kapnak azon családok, akik 2 vagy 3 gyermeket is vállalnak, így a jövőben ez a szám biztosan magasabb lesz.

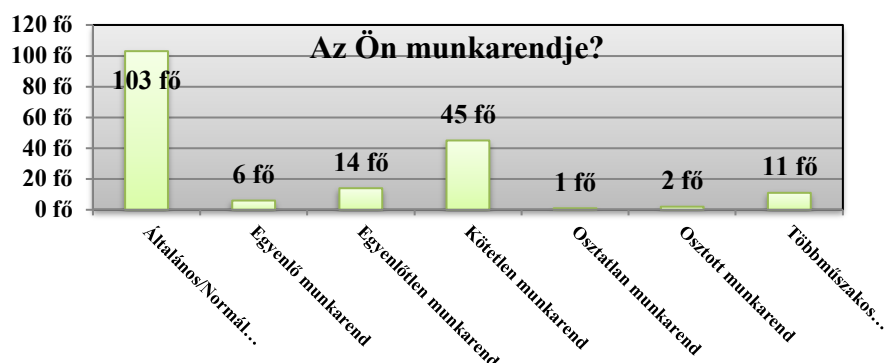


6. ábra: Gyermekek száma: Saját kutatás, saját szerkesztés

Hetedik kérdésem a munkarendre vonatkozott. A munkarend nagyon sok mindent befolyásol. Ha valaki megteheti, hogy kötetlen munkarendben dolgozik, akkor sokkal könnyebben tudja megteremteni a munka és magánélet egyensúlyát, hiszen nem kell előre tervezni, mint egy több műszakos munkarendben dolgozó munkavállalónak, például neki nem kell alkalmazkodnia az éjszakai munkavégzéshez.

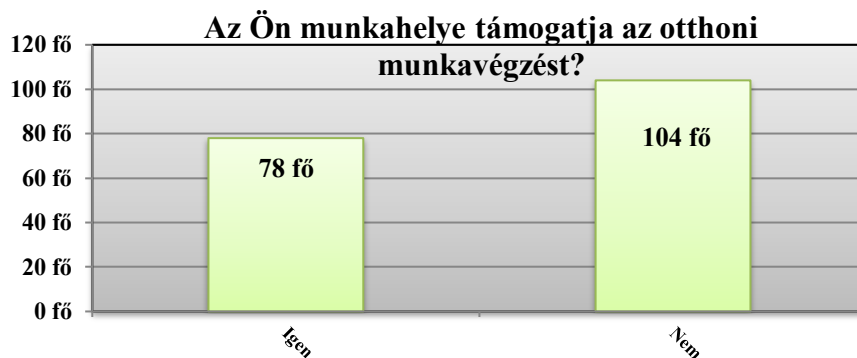
A kitöltőim nagy része normál/ általános munkarendben dolgozik pontosan 103 fő. Kötetlen munkarendben 45 fő, egyenlőtlen munkarendben 14 fő, több műszakos

munkarendben 11 fő, egyenlő munkarendben 6 fő, osztott munkarendben 2 fő és osztatlanban 1 válaszadó volt.



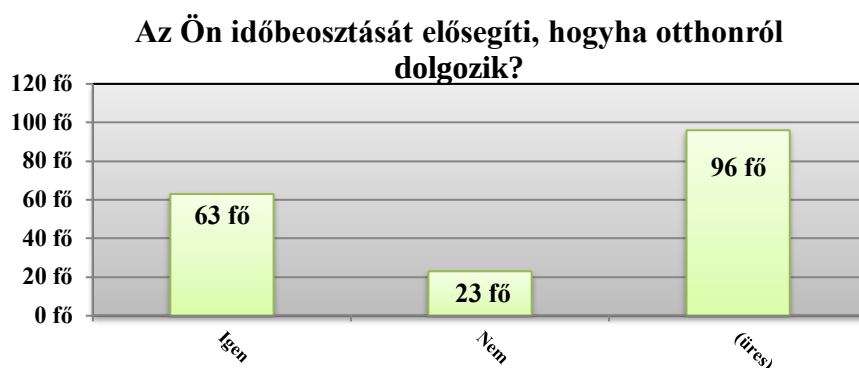
7. ábra: Munkarend: Saját kutatás, saját szerkesztés

Nyolcadik kérdésem arról szólt, hogy a kitöltőim munkahelye támogatja-e, hogy otthonról dolgozzanak. Erre a kérdésre azért voltam nagyon kíváncsi, mert a munka és magánélet összehangolását nagyban elősegíti, ha a dolgozó Home Office-ban tud dolgozni. Sajnos a megkérdezettek nagy részének nem támogatott az otthoni munkavégzés. A 183 megkérdezett főből 78-an tudnak Home Office-ban dolgozni 104 főnek nincs lehetősége.



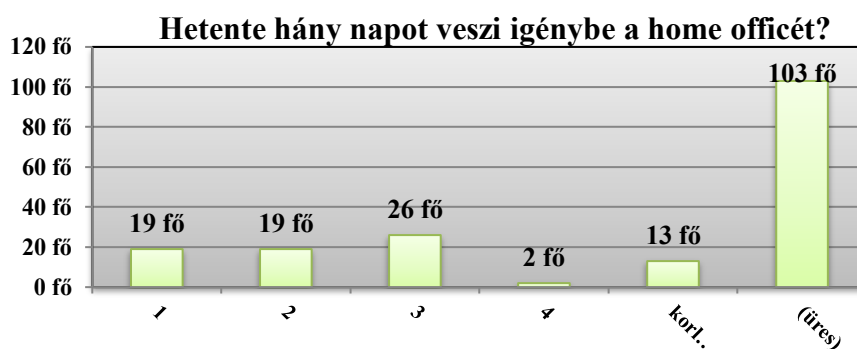
8. ábra: Munkavégzés: Saját kutatás, saját szerkesztés

A **kilencedik** kérdésemnél arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők időbeosztását elősegíti-e, hogyha otthonról tud dolgozni. Erre a kérdésre, kevesebb kitöltés érkezett, mint az eddigiekre, mert az előző kérdésemnél, aki nem tudott Home Office-ben dolgozni az ezt a kérdést üresen hagyta így erre a kérdésre, csak 86 válasz érkezett, pont a kitöltők 50% tud ebben a munkavégzési formában dolgozni. A válaszadók nagy többségének segítséget tud adni az otthoni munkavégzés az idejének beosztásában.



9. ábra: Időbeosztás: Saját kutatás, saját szerkesztés

A **tizedik** kérdésemnél kíváncsi voltam arra, hogy a Home Office-t igénybe vevők hetente hányszor használják ki, hogy otthonról dolgozzanak. Van olyan munkahely, ahol a munkáltató megszabja, hogy hány napot vehet igénybe a munkavállaló. A legtöbben 26 fő hetente 3x marad otthon dolgozni. A második helyen holt versenyben az 1 és 2 nap áll 19-19 fővel. Harmadik helyen a korlátlan szám áll 13 fővel és 2 fő veszi heti 4x igénybe a Home Office-t. 103 fő üresen hagyta ezt a választ. Az üres oszlop azért jelenik meg, mivel akiknek nem megengedett az otthoni munkavégzés, kitöltetlenül hagyta ezt a választ.

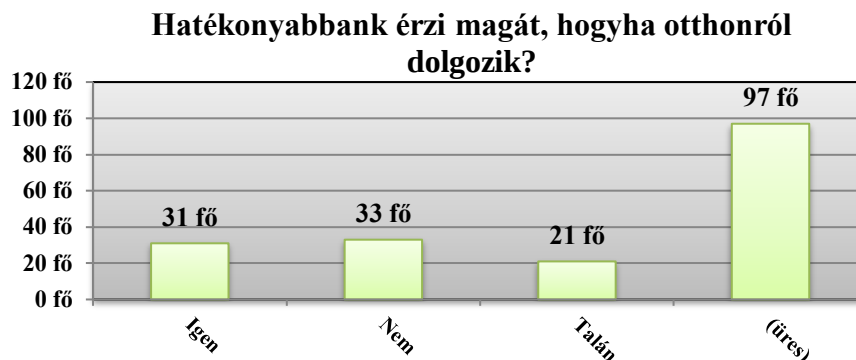


10. ábra: Home Office: Saját kutatás, saját szerkesztés

Tizenegyedik kérdésem továbbra is az otthoni munkavégzésre vonatkozott. Mégpedig arra, hogy hatékonyabbnak érzi-e magát, ha otthonról dolgozik? A válaszadók nagy többsége nem érzi magát hatékonyabbnak, ha otthonról dolgozik, feltehetően azért, mert nem csak a munkára kell odafigyelnie, hanem egyéb külső tényezők is befolyásolják. Például: otthon lehet a család és akkor a figyelem már nem csak a munkára összpontosul. Ilyen helyzetben nehezebb lehet a koncentráció. Második leggyakoribb válasz viszont az volt, hogy hatékonyabb otthon, mint a munkahelyen, ez ugye attól is függhet, hogy milyen pozíciót tölt be, vagy milyen a munkahelyi légkör. 21 fő a talán választ jelölt meg, ők nem tudják

eldönteni egyértelműen, hogy hol végzik leghatékonyabban a munkát, lehetségesen a fentebb a felsorolt érvek miatt.

Az üres oszlop azért jelenik meg, mivel akiknek nem megengedett az otthoni munkavégzés, üresen hagyta ezt a választ.

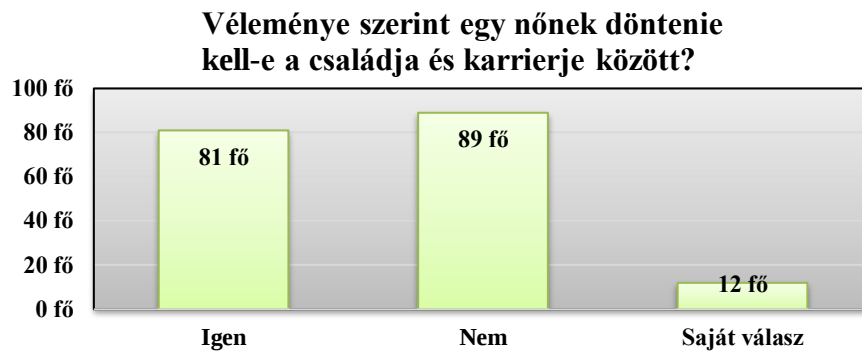


11. ábra: Hatékonyság: Saját kutatás, saját szerkesztés

Tizenkettedik kérdésem a nőkre vonatkozott, hogy a nőknek dönteniük kell-e családja és a karrierje között. Itt opcióként választhatták, hogy igen vagy nem, de ugye ez a kérdés nem ilyen egyszerű, így nyitott kérdésként hagytam, így saját válaszokat is megadhattak. 12-en fejtették ki saját véleményüket, aminek én nagyon örültem, hiszen megtudhattam, hogy mit is gondolnak a témáról. Az alábbi válaszokat kaptam:

- ☐ Jó lenne, ha nem kellene, de a megélhetés teszi leginkább függővé.
- ☐ Ha van segítség, különösen a kisebb gyerekkel, akkor nagyobb eséllyel nem kell választani.
- ☐ Több kompromisszumra van szükség, mint a férfiaknak.
- ☐ Egyéni döntése.
- ☐ Függ élethelyzettől, családtól, munkahelytől stb.
- ☐ Ha van, aki besegít a családkörüli teendőkben, akkor megoldható.
- ☐ Attól függ, ha csak az ő szabad belátását nézzük, akkor van döntési joga. De ha a mai felfogást nézzük, akkor viszont nincs sok döntési lehetősége.
- ☐ Igen, de nem kellene, hogy választani kelljen.
- ☐ Részben.
- ☐ Egy adott életszakaszban mindenképpen vagy az egyik, vagy a másik terület kerül előtérbe.
- ☐ Vagy igen, vagy nem, mindenféleképpen nagyon ügyesen kell megszervezni a napirendet.
- ☐ Ha van családja akkor igen.

81 fő azt a választ adta, hogy igen, dönteniük kell. 89 fő pedig azt, hogy nem, ha megnézem a szabadon hagyott válaszokat, akkor itt is megoszlanak a vélemények, ha van segítség a gyermeknevelésben, akkor egyszerűbb és nem kell dönteniük. Ezt a kérdést úgy ábrázoltam, hogy ahol az oszlopoknál 1 fő van, ők a saját véleményüket osztották meg velem, amit fentebb már kifejtettem. Az igen és nem válaszok pedig jól leolvashatók a diagramomról.



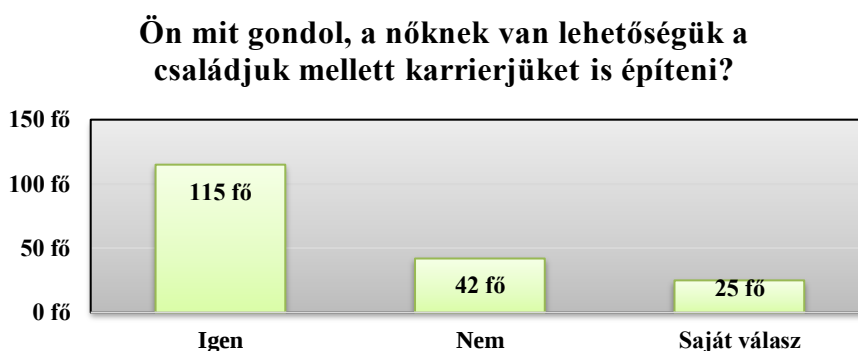
12. ábra: Család vagy karrier: Saját kutatás, saját forrás

Tizenharmadik kérdésként azt tettem fel, hogy Ön mit gondol a nőknek van idejük a családjuk mellett a karrierjüket is építeni? Az előző kérdésem hasonlóan ezt is nyitott kérdésként is meglehetett válaszolni, az igen és a nem válaszon felül. Itt is nagyon örültem, hogy érkeztek saját gondolatok, számszerűen 25 fő osztotta meg velem a véleményét, melyek a következők:

- ☐ Ha megfelelő pár/ család van mellette, igen.
- ☐ Szerintem van, akinek igen, van akinek nincs.
- ☐ Szubjektív, élethelyzettől függ.
- ☐ Partnerfüggő, munkahelyfüggő.
- ☐ Van lehetőségük, de a család rovására.
- ☐ Támogató családdal, segítséggel igen.
- ☐ Ha a munkáltató is partner benne.
- ☐ Úgy gondolom, hogy megoldható, de nem minden életszakaszban.
- ☐ Párjától függ mennyire támogatja.
- ☐ Megfelelő társ mellett igen.
- ☐ Megfelelő pár mellett.
- ☐ A család, ha támogatja akkor igen.
- ☐ Lehetőség van, de sokkal nehezebb, mint a férfiaknak, a kevesebb rendelkezésre álló idő miatt (Táppénz, Gyes stb.)

- ☐ Egy bizonyos szintig.
- ☐ Vezetői pozícióban esélytelen, amúgy talán.
- ☐ Ha a férj vállalja a gyerek nevelését.
- ☐ Ha van, aki besegít a család körüli teendőkben, akkor megoldható.
- ☐ Ha a család sokat segít.
- ☐ Erősen korlátozott, de nem lehetetlen.
- ☐ Magyarországon sajnos ez a család helyzetétől is függ.
- ☐ Nehéz.
- ☐ Ha van megfelelő háttér, anyagi, érzelmi támogatás, gyermekfelügyelet megoldható.
- ☐ Nehéz úgy, hogy ne lássa valaki ennek a kárát.
- ☐ Korlátozottan.
- ☐ Nem könnyű, de sokkal összetettebb.

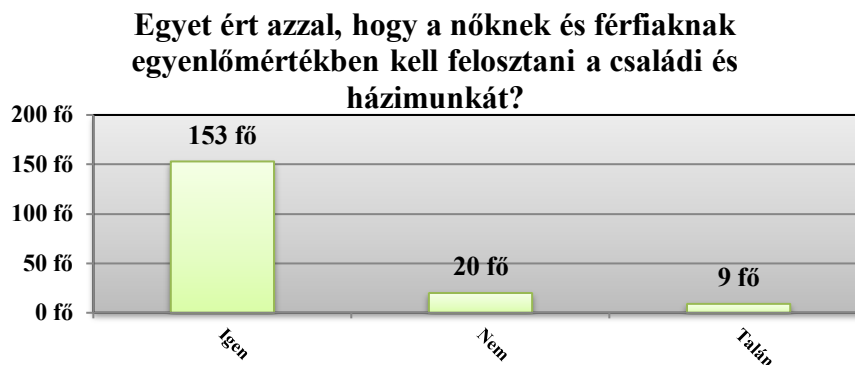
115 fő gondolja úgy, hogy igen, lehet a család mellett a karriert is építeni és csupán 42 kitöltő szerint ez nem lehetséges, tehát nem lehet a család mellett a karriert is építeni. A nőknek dönteniük kell arról, hogy melyiket helyezik előtérbe. A 25 fő közül kimagaslóan sokan gondolják, ha megfelelő partner van mellettük, akkor mindez lehetséges. Ha van családi segítsége vagy akár a munkahely is támogatja, akkor is nagyobb esély van karrier építésre is.



13. ábra: Karrier építés: Saját kutatás, saját forrás

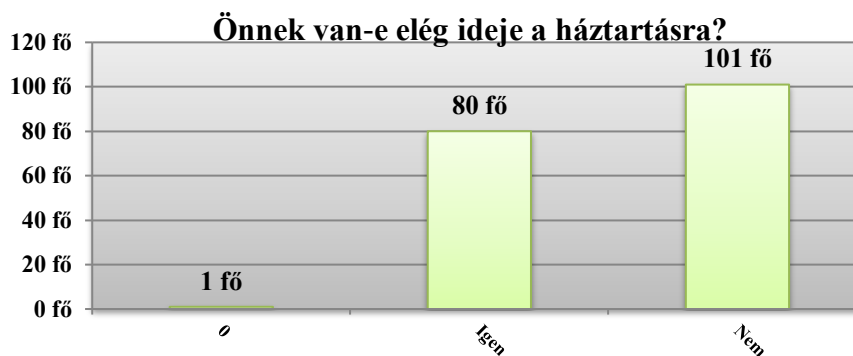
Tizennegyedik kérdésben arra kerestem a választ, hogy a nőknek és férfiaknak egyenlőmértékben kell-e felosztani a családi és háztartási feladatokat. 153 fő gondolja úgy, hogy igen, mind a két félnek ki kell vennie ugyanúgy a szerepét, legyen szó a takarításról, főzésről vagy akár a mosásról. Valamint a családi feladatokat is igazságosan felkel osztani, hogy a munka után ne csak az egyik félnek kelljen például minden este vacsorát főzni vagy

ha van gyermeke, akkor a gyermekekkel is foglalkoznia. 20 főnek az a véleménye, hogy nem kell az egyensúly megtartása, nem baj az, ha az egyik fél többet vállal a másiknál akár a családi, akár a házimunka tekintetében. 9 fő nem állt sem az egyik sem a másik oldal pártján, ők a talán választ jelölték meg.



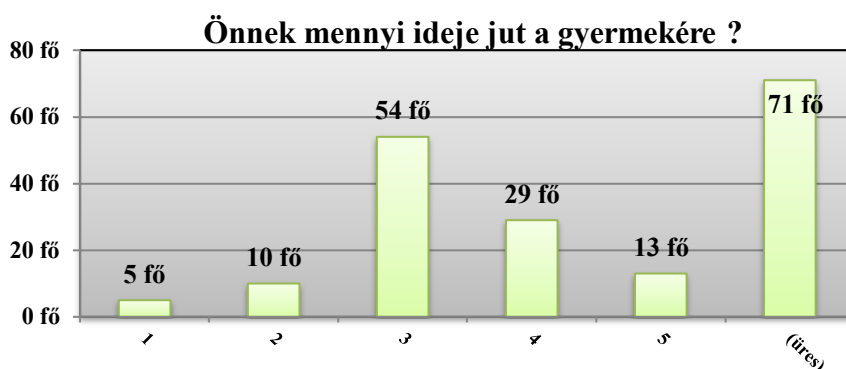
14. ábra: Házimunka: Saját kutatás, saját szerkesztés

Tizenötödik kérdésem a háztartásra vonatkozott, hogy van-e elég idejük a háztartásra. A saját időnket mi osztjuk be, tudjuk szabályozni, de közbejöhetnek olyan váratlan események, amik akár a gondosan eltervezett időbeosztásunkat is felboríthatják. Ezen kérdésnél direkt nem azt kérdeztem, hogy a nőknek van-e idejük, hiszen a háztartás vezetése az nemtől független kell, hogy legyen nincs egyenes arányosságban az, hogy ha valaki a gyengébb nemhez tartozik, és teljes mértékben neki kell a háztartást vezetnie. 101 főnek nincs ideje a háztartásra, 80 főnek viszont igen. 1 fő nem válaszolt erre a kérdésre.



15. ábra Házimunka 2: Saját kutatás, saját szerkesztés

Tizenhatodik kérdésem még mindig az idővel kapcsolatos. Értékelje 1-től 5-ös skálán, hogy mennyi ideje jut munka mellett gyermekére. Ahol az 1-es az egyáltalán nincs időm, az 5-ös nagyon sok ideje van. A válaszadók nagy többsége 71 fő üresen hagyta ezt a kérdést, hiszen nekik még nincs gyermekük, így nem kell beleszámolniuk az idejükbe. 54 főnek jellemzően van ideje munka mellett gyermekére, 29 főnek többnyire van ideje a gyermekével foglalkoznia, 3 főnek nagyon sok ideje van, 10 főnek többnyire nincs ideje és 5 főnek egyáltalán nincs ideje. A munka és magánélet összehangolását nem sokban segíti elő, hogyha az egyén nem tud elegendő időt tölteni a gyerekeivel.



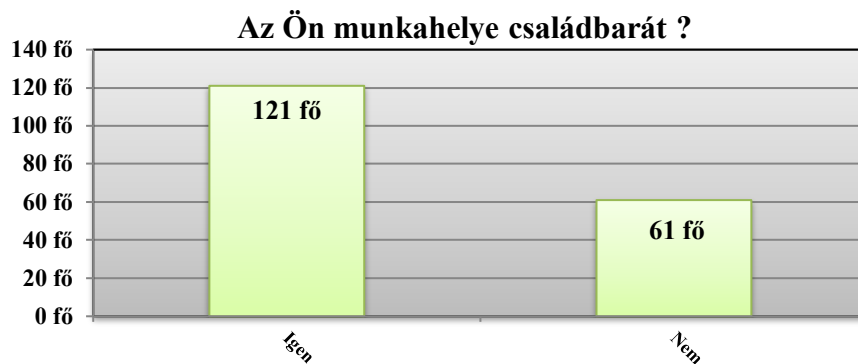
16. ábra: Idő: Saját kutatás, saját szerkesztés

Tizenhetedik kérdésem a kikapcsolódásra irányult. Azt szerettem volna megtudni, hogy tudnak-e elegendő időt szánni a kikapcsolódásra. A kikapcsolódás mindenkinek mást jelent. Mindenki mástól tud ellazulni, pihenni. Vannak, akik elővesznek egy könyvet és azt olvassák vagy elmennek sportolni, mert ott ki tudják eresztetni a „gőzt”, ami akár a munkából vagy magánéletből fakad. A kitöltő életszakasza is befolyásolhatja a kikapcsolódást, hiszen amíg például egyedül élünk, több időt és energiát tudunk fektetni magunkra, amikor már társunk, családjunk van ez nehezebb, de véleményem szerint mindenkinek szüksége van az „én időre”. A válaszadók nagy többsége, számszerűsítve 120 főnek nincs ideje, és csupán 62 fő tud arra időt szakítani, hogy akár a fent említett dolgokat beillesse a mindennapjaiba.



17. ábra: Kikapcsolódás: Saját kutatás, saját szerkesztés

Tizennyolcadik kérdésnek a következőt tettem fel: Az Ön munkahelye családbarát? Dolgozatomban nagy hangsúlyt fektettem a családbarát munkahelyekre, melyben részleteztem, hogy milyen feltételeknek kell megfelelnie a munkáltatónak, hogy családbaráttá váljon. Mennyire fontos a munkavállalónak, hogy figyelembe vegye a munkáltató azt, hogy családja van és bármikor egy váratlan esemény bekövetkeztekor is segítséget tudjon nyújtani a dolgozója számára. A válaszadóim nagy többsége 121 fő abban a szerencsés helyzetben van, hogy családbarát munkahelyen dolgozik, 61 fő nem ilyen helyen dolgozik. A legtöbb válaszadónak még nincs gyermeke, de már a legtöbben tudják, hogy milyen plusz feltételeket tud biztosítani egy családbarát munkahely. A munkavállalók gyermek vállalási kedvét is meg tudja erősíteni egy ilyen munkahely és emellett sokkal kisebb annak az esélye, hogy felmondjanak a dolgozók, mert számos lehetőséget biztosítanak annak érdekében, hogy megtalálják a munka és magánélet közti összhangot.

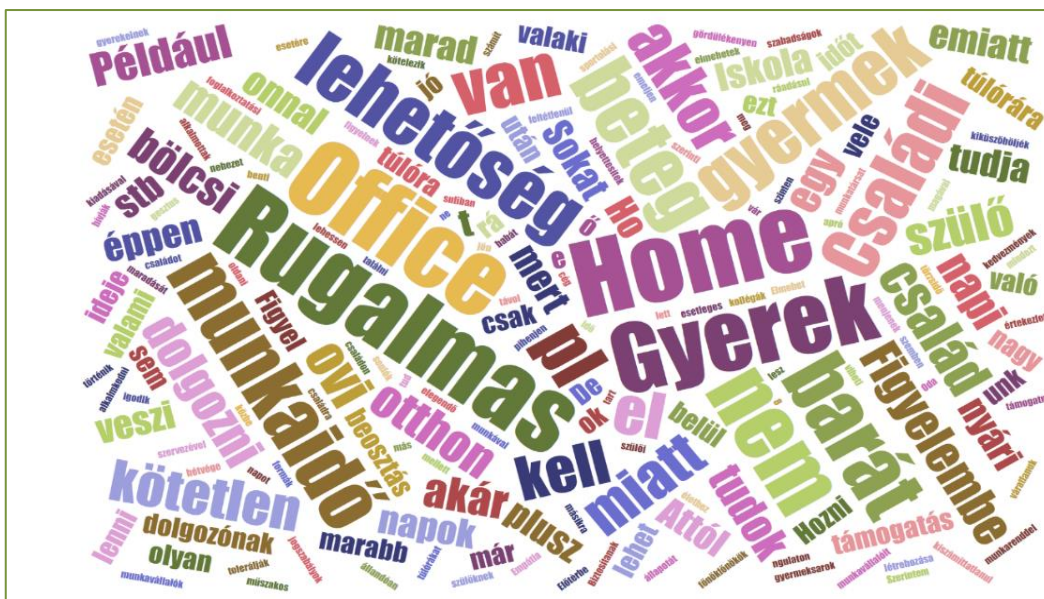


18. ábra: Családbarát: Saját kutatás, saját szerkesztés

Tizenkilencedik kérdésem egy nyitott kérdés volt, Ön szerint mitől családbarát egy munkahely. Szófelhőben elemeztem, hiszen mindenki a saját véleményét írta le a leggyakrabban előforduló kifejezések nagyobb betűmérettel láthatóak.

A leggyakoribb szó a rugalmasság volt. A második legtöbbet előforduló pedig a Home Office. Erre a kérdésre azért voltam kíváncsi, mert csak multinacionális környezetben dolgozókkal töltöttem ki a kérdőívet és nagyon érdekelt, hogy a különböző szervezetnél dolgozó munkavállalók milyen módszereket ismernek, használnak, illetve, hogy a

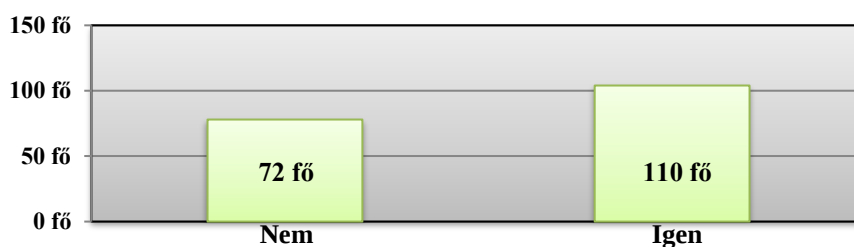
munkáltatók milyen intézkedéseket vezettek be annak érdekében, hogy családbarát legyen egy munkahely.



19. ábra: Szófelhő: Saját kutatás, saját szerkesztés

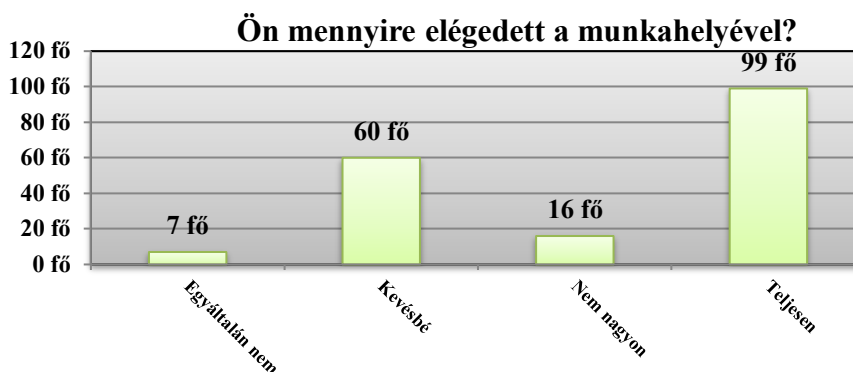
Huszadik kérdésben arra voltam kíváncsi, ha a dolgozó rugalmas munkavégzésben dolgozna akkor könnyebben tudná-e összeegyeztetni a munkáját a családjával. A legtöbb kitöltőm 110 fő igennel válaszolt. 72 fő úgy gondolta, hogy nem segítené elő a mindennapjai összeegyeztetését, ha rugalmas munkavégzésben dolgozna. Ezt a kérdést azért is tettem fel, mert nem minden dolgozó tud ilyen munkarendben dolgozni, de elméleti síkon még elgondolkodhat rajta, hogy mi lenne hogyha megtehetné, hogy saját maga válassza ki a munkavégzési formáját.

Ha Ön, rugalmas munkavégzésben dolgozna akkor könnyebben tudná összeegyeztetni a munkáját a családjával ?



20. ábra: Munka: Saját kutatás, saját szerkesztés

Utolsó **huszonegyedik** kérdésem a munkahelyi elégedettségre vonatkozott. Nagy örömmel töltött el, hogy a kitöltőim nagy része 99 fő elégedett a munkahelyével. A második helyen 60 fő állt a kevésbé elégedettel. Harmadik helyen a nagyon nem állt 16 fővel. Szerencsére csak 7 fő jelölte azt, hogy egyáltalán nem elégedett a munkahelyével.



21. ábra: Munkahely: Saját kutatás, saját szerkesztés

Saját kutatásom összegzése:

A kutatásom folyamán három darab hipotézist állítottam fel, amelyek közül mind a három beigazolódott. A dolgozatom fő kérdései közt az is nagyon érdekelt, hogy az egyensúlyt hogyan tudja megtalálni a munkavállaló a munkája és a családja közt.

1: A munka és a magánélet összehangolását elősegíti, hogyha a munkavállaló rugalmas foglalkoztatási formában tud dolgozni, nem pedig normál munkavégzési formában.

A kérdőívem egyik kérdéseként kezdtem el vizsgálni feltételezésként, hogyha rugalmas munkavégzésben dolgozna akkor könnyebben tudná-e összeegyeztetni a munkáját a családjával. Ez a hipotézisem beigazolódott, mert a válaszadóim közül 110-en gondolják úgy, ha ebben a munkarendben dolgoznának akkor könnyebben menne számukra az összehangolás. 72 -en pedig nem hisznek abban, hogy ez segítené az egyensúly kialakítását. Ez 20.ábrámon is jól látszódik. Az általam olvasott és feldolgozott szakirodalmak is ezt igazolják, hogy ebben a foglalkoztatási formában egyszerűbb dolga van egy XXI. századi dolgozónak. Ez a kérdés nem egy evidens feltételezés, mert nem mindenki számára jelentheti ez a munkavégzés ugyanazt. A válaszadóim nagy részének még nincs gyermeke, de gyermek nélkül is a legtöbben az igent választották, mert gyerek nélkül is nehéz az egyensúly megtalálása. Alátámasztja a hipotézis beigazolását, az is, hogy a kitöltőim nagy része abba a korosztályba tartozik (29-39 év) akik már előtérbe helyezik a rugalmas munkavégzést.

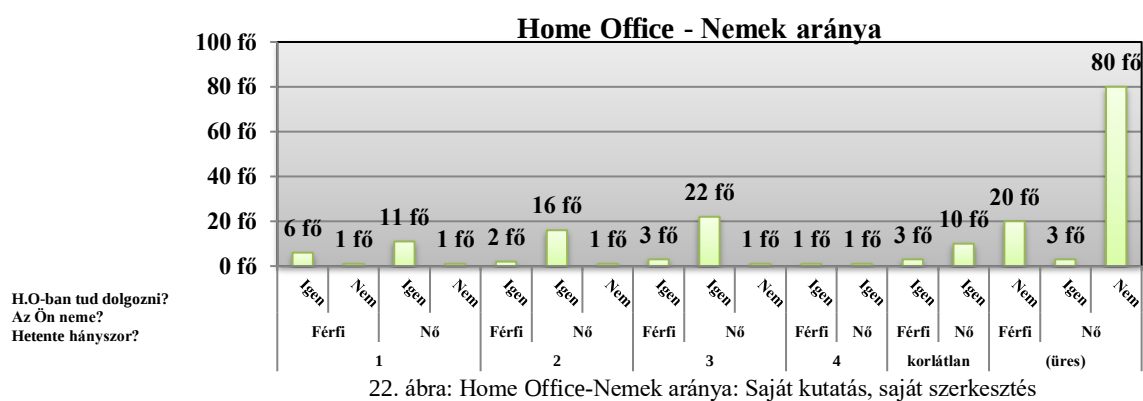
Azon embereknek, akik a munka világában jelen vannak hatalmas kihívást jelent, hogy összeegyeztessék a munkát a családdal, mert az a bizonyos mérleg nem billenhet át egyik irányba sem. Rengeteg „áldozatot” kell hoznunk nap, mint nap, hogy a munka rovására ne menjen a család és a család rovására se menjen a munka. Többször említettem már, hogy elengedhetetlen a napirend, hiszen sokkal átláthatóbbá, tervezhetőbbé teszi a mindennapjainkat. Érdeemes mindig előre tervezni, persze közbe jöhetnek ad hoc dolgok, de ha a keret meg van, könnyebb változtatni.

2: A multinacionális vállalatoknál dolgozó nők körére jellemző, hogy nagyobb arányban veszik igénybe a Home Office-t, mint az ugyanitt dolgozó férfiak.

A második hipotézisem is beigazolódott, hogy a multinacionális cégnél dolgozó nők nagyobb arányban veszik igénybe a Home Office-t, mint az itt dolgozó férfiak. Ez jól látható a 22. ábrámon, hogy 60 fő női kitöltő és 15 fő férfi kitöltő tud Home Office-ban dolgozni. Az üres mező azért látható, mer ők nem tudnak ilyen munkavégzésben dolgozni. A legtöbb válaszadóm nő volt. Így annyira nem volt nehéz ezt beigazolnom, de ez nem jelentette azt, hogy igaznak kell lennie, mert az az eshetőség is fent állhatott volna, hogy hiába több a női kitöltő, ha nem dolgozik Home Office-ban. A társadalmunkra igaz, hogy sok mindenben átalakultak a nemi szerepek, de egy nőnek, anyának még mindig nagyobb figyelmet kell fordítani a munkán kívüli életére és ebben nagy segítség lehet egy otthon eltöltött munkanap.

Ez a munkavégzési forma is jóval elterjedtebb lett a Európában és hazánkban is a korona-vírus járvány óta. A munkaviszony összes szereplőjének rá kellett arra jönnie, hogy muszáj egy hatalmas változtatást bevezetnie, hogy óvni tudja saját magát és környezetét, illetve a munka is el legyen végezve a lehető legjobban a helyzetnek megfelelően.

A rugalmas foglalkoztatás sikere abban is rejlik, hogy a bizalom megmarad a munkáltató és a munkavállaló között. Az empátia is nagyon fontos egy ilyen helyzetben. A munkavállaló részéről nagyon fontos, hogy ne éljen vissza ezzel helyzettel és határidőre a legjobb tudása szerint végezze a munkáját a megváltozott helyzetben.

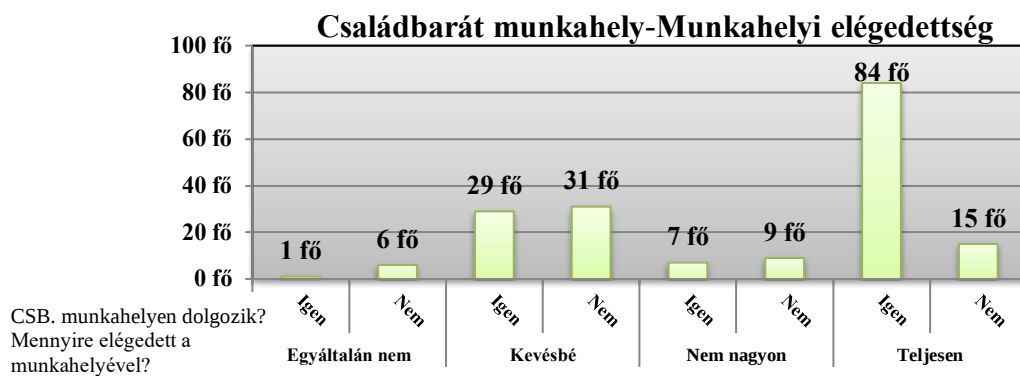


3: A családbarát munkahelyeken a dolgozók sokkal elégedettebbek a munkahelyükkel, mint a nem családbarát munkahelyeken dolgozó munkavállalók.

A harmadik hipotézisem szintén beigazolódott, hogy azok a kitöltők, akik családbarát munkahelyen dolgoznak sokkal elégedettebbek a munkahelyükkel. A feltevésemet az is alátámasztja, hogy a megkérdezettek közül 121-en dolgoznak családbarát munkahelyen és

ebből 84-en maximálisan elégedettek a munkahelyükkel. Ez a 23.ábrámon is látszódik. Ez az elégedettség azért alakulhat, ki mert ha az ember a munkahelyén is jól érzi magát, nem viszi haza a munkahelyi gondokat, mivel otthon kevesebb külső ingernek van kitéve.

Továbbá egy családbarát munkahely számos olyan plusz lehetőséget biztosít a munkavállalói számára, amivel sokkal közelebb tud kerülni a munkatársaihoz, esetlegesen a magánéletébe is be tudja engedni a kollegáit. A gyermekvállalás után még nagyobb fontossággal bír az, hogy a munkahely biztosít-e a számukra gyermekrendezvényeket, családi napokat vagy vállalati bölcsőde, óvoda meglétét.



23. ábra: Családbarát munkahely-Munkahelyi elégedettség: Saját kutatás, saját szerkesztés

Összegzés

A szakirodalmak feldolgozása és a saját kutatásom eredményeinek megvizsgálása során arra jutottam, hogy a munka és magánélet összeegyeztetése mindkét nem számára rengeteg nehézséget okoz. A családbarát munkahelyek fontos szerepet tölthetnek be azon cél elérésében, hogy a családalapítás ne legyen akadálya a szakmai célok elérésének.

Az állam beavatkozása szükséges ahhoz, hogy új fajta munkavégzési formákat alkalmazzanak hazánkban. Sokkal egyszerűbb a magánélet kialakítása, ha például azt vesszük alapul, hogy egy édesanya akár 6 hónapot is otthon tud lenni a családjával és ha nem szeretne éveket otthon maradni meg tudja oldani a munkavégzést az atipikus foglalkoztatási formák egyikével. Nagy segítséget tud adni a Home Office vagy akár a távmunka is, de ennek is vannak veszélyei, mind a munkára és mind a magánéletre kivetítve. Az általam feldolgozott szakirodalmak szerint arra következtetésre jutottam, hogy egyre kevesebb ideje jut a család mellett a magánéletre egy XXI. századi munkát vállaló embernek.

Ha nem figyelünk oda az egyensúly hamar felbomlik. A munkahelyi életünkben kialakulhat egy egyfajta kiégés vagy éppen ennek az ellenkezője, hogy csak a munkánkhoz élünk és másra nem szánunk időt ezt mai hangzatos kifejezéssel is szokták illetni, a munkaholizmussal.

A nők nagy szerepet töltenek be abban, hogy a férfiak is meg tudják teremteni a munka és a magánélet közötti egyensúlyt. Egy átlagos családban a nőknek mindig is nehezebb volt a munkájuk és a magánéletük közötti egyensúlyt megtalálni. A munkájába visszatérő kismama sok akadályba ütközhet, de egy támogató családi háttérrel könnyebben meg tudja oldani az újra munkába állást. Azok a nők is helyt tudnak állni az élet számos területén, akik egyedülállók, nekik sokkal nehezebb megteremteni ezt az egyensúlyt, de nem lehetetlen.

Több hipotézist is felvettem a témával kapcsolatban, melyek egytől egyig beigazolódtak. Megállapítottam, hogy a rugalmas munkavégzés elősegítené a legtöbb ember számára az egyensúly megtalálását.

A munkahelyek is törekednek az egyensúly kialakítására és megtartására, például egyéb tréningek tartásával munkaidőn belül, melynek témái gyakran az általam kutatott témakör, munkaidőkeretet vezetnek be, ezáltal kötetlenebbé válhat a napi munkavégzés. Meg kell tanulni a munkahelyen hagyni a munkánkat és fontos megtanulni azt is, hogyha otthon vagyunk akkor már csak magunkkal és a családukkal kell foglalkoznunk.

Felhasznált források

141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0000141.kor> Letöltés ideje: 2022.10.01.

1998. évi LXXXIV. (Cst.20.§)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>

Letöltés ideje:2022.10.01.

1998. évi LXXXIV. (Cst.23-24.§)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>

Letöltés ideje: 2022.10.01.

1998. évi LXXXIV. (Cst.7.§)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>

Letöltés ideje:2022.10.01.

1998. évi LXXXIV. (Cst.8.§)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>

Letöltés ideje:2022.10.01.

1998. évi LXXXIV. (Cst.9.§)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>

Letöltés ideje: 2022.10.01.

2019/1158/EU irányelv

<https://munkastanacsok.hu/uj-eu-iranyelv-a-munka-es-csaladi-elet-egyensulyarol/>

Letöltés ideje:2022.10.02.

Balogh Gabriella (2020): Nők a csúcson: kiegészés helyett inkább ezt választják a kecskeméti édesanyák

<https://www.hellovidek.hu/gazdasag/2020/01/30/nok-a-csucson-kieges-helyett-inkabb-ezt-valasztjak-a-kecskemeti-edesanyak>

Letöltés ideje:2023.04.19.

Barakonyi Eszter (2007): A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése Családbarát elemek a Munka-törvénykönyvében 2007): A Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karának periodikája VIII. évfolyam 2. szám 79.o.

Beszterczey Judit (2014): Munkaholizmus
<https://nlc.hu/nlpsziche/20140608/munkafuggoseg/>
Letöltés ideje: 2022.10.07.

Bohács Krisztina (2017): Karrier vagy család?
<https://www.harmonet.hu/karrier/4789-nok-donteshelyzetben-karrier-vagy-csalad.html>
Letöltés ideje:2023.04.18.

Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.
<https://csalad.hu/csaladbarathely>
Letöltés ideje: 2022.09.10.

Dózsa-Vépy Renáta (2019): Munkahelyi kiegészítés 5 indikátora
<https://www.life.hu/életmod/20190528-a-munkahelyi-kieges-a-burnout-szindroma-5-indikatora.html>
Letöltés ideje: 2022.10.07.

Dr. Dabronaki Ágnes (2021): A munka és a magánélet közötti egyensúly a szülők és gondozók szemszögéből Gondozói szabadság
<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munka-es-a-maganelet-kozotti-egyensuly-a-szulok-es-gondozok-szemszogebol/>
Letöltés ideje: 2022.09.28.

dr. Holló Sándor (2016): Az atipikus foglalkoztatás
<https://www.atipikus.hu/index.php/atipikus-foglalkoztatatas>
Letöltés ideje:2022.10.01.

dr. Jónás Tünde (2013): Családbarát munkahely
<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/csaladbarat-munkahely/>
Letöltés ideje:2022. 09.10.

dr. Kártyás Gábor (2023): Szülői szabadság
<https://ado.hu/munkaugyek/mire-jo-a-szuloi-szabadsag/>
Letöltés ideje:2023.04.27.

Dr. Kocsis Ildikó (2020): Home office és távmunka: A kettő ugyanaz vagy különbözik?
<https://erthetojog.hu/munkajog/home-office-es-tavmunka-a-ketto-ugyanaz-vagy-kulonbozik/>
Letöltés ideje: 2022.09.15.

Dr. Kollár Csaba (2014): A munkahelyi kiégés (burnout szindróma) elméleti megközelítése, kutatási irányai és közgazdaságtudományi aspektusa 5.o-6.o

Dr. Szabó Gergely (2020): A részmunkaidő 5 legfontosabb tudnivalója
<https://kocsisszabougyved.hu/a-reszmunkaido-5-legfontosabb-tudnivaloja/>
Letöltés ideje:2023.05.02.

Dr. Wilhelm Gábor (2018): (Lektor): Dr. Horváth Andrea, Dr. Komoróczy István Felelős kiadó: Általános Fogyasztási Szövetkezete Családbarát munkahely munkáltatói/ vállalkozói szempontból, gyermek utáni ellátások a TB rendszerén kívül 3.o.5.o

Dr. Hegyi Livia (2019) Jogpontok Kiskönyvtár Tipikus és atipikus foglalkoztatási, munkaviszony és önfoglalkoztatás 3.o.-7.o. 13.o.15.o

Drjenovszky Zsófia (2009): A nők távolmaradása a munkaerőpiactól a gyermekvállalást követően Szociológia és Szociálpolitika Tanszék 102.o.-103.o.

Európai Tanács
https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/european-council_hu
Letöltés ideje:2022.10.07.

Hajdú József (2017): A munkakör megosztásról: tandem-munkavégzés 155.o.-156.o.

HRPortal.hu hírszerkesztő (2017): 5 tipp a munka és a magánélet egyensúlyban tartására
<https://www.hrportal.hu/hr/5-tipp-a-munka-es-a-maganelet-egyensulyban-tartasara-20170105.html>

Letöltés ideje: 2023.04.27.

Kertész Luca (2023): Nők helyzete a munkaerőpiacon
<https://www.greensearch.hu/a-nok-helyzete-a-munkaeropiacon/>
Letöltés ideje: 2023.04.17.

KONTROPORT Munkaügyi Kft. Munkacsoportja (2019): Visszatérés GYES/GYED-ről
<https://www.kontroport.hu/cikkek/visszateres-gyes-gyed-rol-155>
Letöltés ideje: 2023.04.19

Kurtán Klára (2018): Karrier vagy család
<https://harmonet.hu/karrier/69220-karrier-vagy-csalad.html>
Letöltés ideje: 2023.04.18.

Lemma Coaching Bt. (2017): Legenda vagy élehető valóság a munka és magánélet egyensúlya? <https://www.elni-tudni.hu/coach-kepzes-cikkek/work-life-balance>
Letöltés ideje: 2022.09.30.

Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.
5.o

Milák Bernadett Tünde (2015): Titokban sok nő vágyik új állásra
<https://prherald.hu/titokban-sok-no-vagyik-uj-allasra>
Letöltés ideje: 2023.04.19.

Porpáczy Judit (2018): Munka vagy magánélet? – A mérleg, amit igazán érdemes egyensúlyban tartani
<https://pszichoforyou.hu/munka-vagy-maganelet/>
Letöltés ideje: 2022.10.01.

Profession.hu (2019) A távmunka előnyei és hátránya
<https://www.profession.hu/cikk/a-tavmunka-elonyei-es-hatranya>
Letöltés ideje:2023.09.10.

Puskás Hajnalka (2013): Kismama Karrier Központ Kecskemét, 25.o

Repka Ágnes (2023): Apa szabadság 2023-ban
<https://dolgozomami.hu/gyed-gyes-alatt/apaszabadsag-2023-ban>
Letöltés ideje: 2023.04.27.

Repka Ágnes (2023): Időmenedzsment tippek munkába visszatérő anyukáknak
<https://dolgozomami.hu/gyed-gyes-alatt/idomenedzsment-tippek-munkaba-visszatero-anyukaknak>
Letöltés ideje: 2023.04.19.

Sajtóközlemény Plenáris ülés (2021): Nemek közötti egyenlőség: fókuszban a nők munkaerőpiaci esélyei és a bérszakadék
<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20211210IPR19212/nemek-kozotti-egyenloseg-fokuszb-an-nok-munkaeropi-aci-eselyei-es-a-berszakadek>
Letöltés ideje:2023.04.18.

Simon Bence (2020): Kis cég vagy multi? – Ezeket gondold át a döntés előtt
<https://blog.frissdiplomas.hu/2020/12/01/kis-ceg-vagy-multi-ezeket-gondold-at-a-dontes-elott/>
Letöltés ideje: 2022.10.05.

Szabó Fruzsina (2017): Csillogó karrier, vagy család? Mind a kettő!
<https://pestisracok.hu/csillogo-karrier-vagy-csalad-mind-ketto/>
Letöltés ideje:2023.04.18.

Szendrei Judit (2003): Család és/vagy karrier? Dolgozó anyák
<https://hirmagazin.sulinet.hu/hu/életmod/csalad-es-vagy-karrier-dolgozo-anyak>
Letöltés ideje:2023.04.18.

Tudatos Könyvelés (2021): A home office előnyei és hátrányai

<https://tudatos-konyveles.hu/blog/home-office-elonyei-es-hatranyai/>

Letöltés ideje: 2022.10.07.

Uniós szabályozás 23. cikk

<https://fra.europa.eu/hu/eu-charter/article/23-nok-es-ferfiak-kozotti-egyenloseg>

Letöltés ideje: 2022. 09.27.

Uniós szabályozás 33. cikk

<https://fra.europa.eu/hu/eu-charter/article/33-csalad-es-munka?page=1>

Letöltés ideje:2022.09.27.

Vámosi Tamás (2020): Új Munkaügyi szemle I. évfolyam.: A családbarát aspektus és az atipikus foglalkoztatás 38.o.

Vértesy László 2018. 16.o.: A multinacionális vállalatok szerepe a gazdaságban és a munkaerőpiacon

Ábrajegyzék

1. ÁBRA: ÉLETKOR: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	22
2. ÁBRA: NEM: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	22
3. ÁBRA: LAKÓHELY SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	23
4. ÁBRA: ISKOLAI VÉGZETTSÉG: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	23
5. ÁBRA: CSALÁDI ÁLLAPOT: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	24
6. ÁBRA: GYERMEKEK SZÁMA: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	24
7. ÁBRA: MUNKAREND: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	25
8. ÁBRA: MUNKAVÉGZÉS: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	25
9. ÁBRA: IDŐBEOSZTÁS: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	26
10. ÁBRA: HOME OFFICE: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	26
11. ÁBRA: HATÉKONYSÁG: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	27
12. ÁBRA: CSALÁD VAGY KARRIER: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT FORRÁS	28
13. ÁBRA: KARRIER ÉPÍTÉS: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT FORRÁS	29
14. ÁBRA: HÁZIMUNKA: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	30
15. ÁBRA HÁZIMUNKA 2: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	30
16. ÁBRA: IDŐ: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	31
17. ÁBRA: KIKAPCSOLÓDÁS: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	31
18. ÁBRA: CSALÁDBARÁT: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	32
19. ÁBRA: SZÓFELHŐ: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	33
20. ÁBRA: MUNKA: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	33
21. ÁBRA: MUNKAHELY: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS.....	34
22. ÁBRA: HOME OFFICE-NEMEK ARÁNYA: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	35
23. ÁBRA: CSALÁDBARÁT MUNKAHELY-MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG: SAJÁT KUTATÁS, SAJÁT SZERKESZTÉS	36

Melléklet

Kedves Kitöltő!

Agócs Réka vagyok a Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem Emberi Erőforrás Tanácsadó levelező szakos hallgatója.

Kérdőívem kitöltése anonim, a válaszok összesített formában kerülnek feldolgozásra!

Válaszát kérem a megfelelő helyen egyértelműen jelezze, több válasz megadása is lehetséges!

1. Az Ön életkora?

- ☐ 18-28 év
- ☐ 29-39 év
- ☐ 39-49 év
- ☐ 50 felett

2. Az Ön neme?

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

3. Az Ön lakóhelye?

- ☐ Község
- ☐ Nagyközség
- ☐ Város
- ☐ Megye jogú város
- ☐ Főváros

4. Legmagasabb iskolai végzettsége?

- ☐ Általános iskola 8 osztály
- ☐ Szakiskola
- ☐ Szakmunkásképző
- ☐ Technikum
- ☐ Szakközépiskola
- ☐ Gimnázium
- ☐ Főiskola
- ☐ Egyetem

5. Az Ön családi állapota?

- ☐ *Egyedülálló*
- ☐ *Elvált*
- ☐ *Házas*
- ☐ *Özvegy*
- ☐ *Élettársi kapcsolat*

6. A gyermekeinek száma?

- ☐ *0*
- ☐ *1*
- ☐ *2*
- ☐ *3*
- ☐ *4 vagy több*
- ☐ *4 vagy több*

7. Ön milyen munkarendben dolgozik?

- ☐ *Kötetlen munkarend*
- ☐ *Általános/Normál munkarend*
- ☐ *Többműszakos munkarend*
- ☐ *Egyenlő munkarend*
- ☐ *Egyenlőtlen munkarend*
- ☐ *Osztott munkarend*
- ☐ *Osztatlan munkarend*

8. Az ön munkahelye támogatja az otthoni munkavégzést?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*

9. Ha az előző kérdésre igennel, válaszolt akkor kérem folytassa a kérdéssort.

Időbeosztását elősegíti, hogyha otthonról dolgozik?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*

10. Hetente hány napot veszi igénybe az otthoni munkavégzést?

- ☐ *1*
- ☐ *2*
- ☐ *3*

- ☐ 4
- ☐ *korlátlan*

11. Hatékonyabbnak érzi magát, hogyha otthonról dolgozik?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*
- ☐ *Talán*

12. Véleménye szerint a nőknek döntenie kell-e a család és a karrier között?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*
- ☐ *Egyéb.....*

13. Ön mit gondol, a nőknek van lehetőségük a családjuk mellett karrierjüket is építeni?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*
- ☐ *Úgy gondolom, hogy.....*

14. Egyetért azzal, hogy a nőknek és férfiaknak egyenlő mértékben kell felosztania a családi és háztartási feladatokat?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*
- ☐ *Talán*

15. Önnek van-e elég ideje a háztartásra?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*

16. Értékelje 1-től 5-ös skálán, hogy mennyi ideje jut munka mellett a gyermekére, ((1-egyáltalán nincs időm, 5-nagyon sok időm)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

17. Ön tud elegendő időt szánni a kikapcsolódásra?

- ☐ *Igen*
- ☐ *Nem*

☐ *Egyéb*.....

18. Az Ön munkahelye családbarát?

☐ *Igen*

☐ *Nem*

19. Ön szerint mitől családbarát egy munkahely?

Saját válasz:

20. Ha Ön, rugalmas munkavégzésben dolgozna akkor könnyebben tudná összeegyeztetni a munkáját a családjával?

☐ *Igen*

☐ *Nem*

21. Ön mennyire elégedett a jelenlegi munkahelyével?

☐ *Teljesen*

☐ *Kevésbé*

☐ *Nem nagyon*

☐ *Egyáltalán nem*

Köszönöm, hogy kérdőívem kitöltésével hozzájárult dolgozatom sikerességéhez!

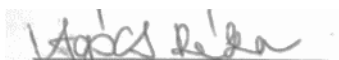
Függelék

NYILATKOZAT

Alulírott Agócs Réka, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Szent István Campus, Gödöllő, Emberi Erőforrás Tanácsadó szak nappali/levelező* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: 2023.év április hó 27. nap



Hallgató

NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: 2023.év április hó 27. nap



Belső konzulens

*Kérjük a megfelelő aláírni!

Munka és magánélet egyensúlya multi környezetben

Készítette: **Agócs Réka**

Emberi erőforrás tanácsadó, mesterképzés, levelező tagozat

MATE Szent István Campus, Gödöllő

Belső témavezető: **dr. Visztenvelt Andrea**, Mestertanár, MATE Szent István Campus, Gödöllő Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Dolgozatomban azt vizsgáltam, hogy hogyan lehet megtalálni a munka és magánélet közötti egyensúlyt multinacionális környezetben. Témámként azért választottam a munka és magánélet egyensúlyának összeegyeztetési problémáját, mert számomra is rengeteg kihívást jelent a balansz megteremtése a mindennapok során. Az általam alkalmazott módszer az online kérdőíves megkérdezés volt. 21 különféle kérdést tettem fel, mely egy része eldöntendő volt a másik rész pedig kifejtős. Összesen 182 embert kérdeztem meg. 146 női és 36 férfi válaszadó volt. A kitöltőim változó korosztályba tartoztak. Három hipotézist állítottam fel, melyek a következők voltak: a rugalmas munkavégzési forma elősegítené a munka és magánélet könnyebb összehangolását. Ezt 110 fő kitöltő gondolja így. A Home Office-t nagyobb arányban veszik igénybe a nők, mint a férfiak, erre a kérdésemre kevesebben válaszoltak, mert nem mindenkinek van lehetősége ilyen munkavégzési formára. 60 fő női és 15 fő férfi kitöltő tud Home Office-ban dolgozni. A családbarát munkahelyen dolgozók elégedettek a munkahelyükkel, ezt abból állapítottam meg, hogy 121 fő dolgozik családbarát munkahelyen és ebből 84-en teljesen elégedettek a munkahelyükkel. A Home Office és a távmunka egyre nagyobb alkalmazása a munkaerő-piacot átformálta, ezáltal a munkahelyi kapcsolataink is átalakultak. Az Európai Unió és a Magyar Állam számos olyan lehetőséget, támogatást biztosít a munkaviszony alanyainak, amivel még nagyobb összhangot, egyensúlyt tudnak teremteni a munka és magánéletükben, ha multinacionális környezetben dolgoznak. A harmónia és az egyensúly megtalálása mind a két nem számára rengeteg energiát, időt, utánajárást és pontosan betartott napirendet igényel. Munkánk során akkor találjuk meg az összhangot, hogyha magabiztosan tudjuk a munkánkat végezni, sikereket érünk el, ha támogató környezet vesz körül minket. Egyénként elsősorban a saját igényeinket kell megvizsgálni és arra kell törekedni, hogy ezeket minél hamarabb és minél könnyebben meg tudjuk valósítani. A megtalált egyensúly felbomlását elősegítheti a stressz, amelyből akár egy úgynevezett „burnout szindróma” is kialakulhat. A családbarát munkahelyek fontos szerepet tölthetnek be azon cél elérésében, hogy a családalapítás ne legyen akadálya a szakmai célok elérésének.

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Agócs Réka

A Hallgató Neptun kódja: zlgxv6

A dolgozat címe: Munka és magánélet egyensúlya multi környezetben

A megjelenés éve: 2023.

A konzulens tanszék neve: dr. Visztenvelt Andrea, Mestertanár, MATE Szent István Campus, Gödöllő Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

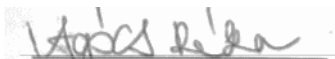
Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023. év április hó 27. nap


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.