

DIPLOMADOLGOZAT

Dropka Dóra

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Gödöllői Campus

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés

Kisgyermekes anyák visszatérése a munkaerőpiacra

Belső konzulens: Dr. Kolta Dóra

egyetemi docens

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Dropka Dóra

HTESS4

Gödöllő

2024

Tartalom

1. Bevezetés.....	3
2. Szakirodalmi áttekintés	6
2.1. Az anyaság védelme	6
2.2. A családtámogatási ellátások rendszere	7
2.2.1 Családi pótlék	9
2.2.2 Csecsemőgondozási díj (CSED).....	10
2.2.3. Gyermekgondozási díj (GYED)	11
2.2.4. Gyermekgondozási segély (GYES).....	12
2.2.1. Gyermeknevelési támogatás (GYET).....	12
2.4. Karriertípusok.....	13
2.4.1. Családi karrier	13
2.4.2. Munkaerőpiaci karrier	14
2.4.3. Kettős kötődésű karrier.....	14
2.5. Családpolitikai intézkedések	15
2.6 A munkaerőpiacra visszatérő anya munkavállalásának szabályozása.....	17
2.7. Munkáltató és munkavállaló	18
2.8. Munkavégzés jellege	20
2.8.1. Otthoni munkavégzés és részmunkaidő	20
2.8.2. Multi-level marketing.....	21
2.9. A munkába való visszatérést befolyásoló tényezők	22
2.10. A munkába való visszatérés nehézségei.....	23
3. Alkalmazott módszerek.....	24
4. Eredmények és értékelésük	26
4.1 Kérdőív.....	26
4.2 Strukturált interjú	35
5. Következtetések és javaslatok	38
7. Összegzés	42
6. Irodalomjegyzék.....	44
7. Táblázatok és ábrák jegyzéke.....	47
Mellékletek.....	48
Hallgatói nyilatkozat	49
Konzulensi nyilatkozat	50

1. Bevezetés

A családok védelméről szóló törvény preambuluma kimondja: “a család Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrása. A társadalom alapegységeként a család a nemzet fennmaradásának biztosítója és az emberi személyiség kibontakozásának természetes közege, amit az államnak tiszteletben kell tartania” (2011. évi CCXI. tv.). Diplomadolgozatom témája a kisgyermekes nők munkaerőpiacra való visszatérésének lehetőségei.

Én magam is nagy családból jövök, és a szűkebb környezetemben is jellemzően sok a kisgyermekes család. Abban az életkorban vagyok, amikor már személyesen is gyakran foglalkoztat a gyermekvállalás kérdése. Azon túl, hogy komoly felelősség, mellette jelentős anyagi vállalás is. Több alkalommal is foglalkoztatott az a gondolat, hogy vajon a gyermekneveléssel járó anyagi terhek milyen mértékben nehezítik meg a családok életét. Hiszen a gyermeket vállaló nő már a terhessége során – főképp, ha fizikai munkát végez – távol marad munkahelyétől, emiatt kevesebb lesz a család jövedelme, mely sok esetben nehézséget okozhat, főleg olyan családokban, ahol egy-két kiskorú gyermek már él. Ám a gyermek születésével elérhetővé válnak különböző családtámogatási ellátási formák, melyek igénybevételével könnyebben áthidalható az otthon töltött időszak. Ezen alapján úgy döntöttem, hogy diplomadolgozatom segítségével megvizsgálom milyen lehetőségek elérhetőek azon kisgyermekes nők számára, akik vissza kívánnak térni a munkaerőpiacra. Gyakran hallani arról, hogy az állam milyen kiemelkedő figyelmet fordít a családok sokoldalú segítésére, a gyermekvállalási kedv ösztönzésére, valamint arra is, hogy az anya a gyermeke születése után összeegyeztethesse munkáját a családja gondos ellátásával.

Diplomadolgozatom anyagának kutatása során megállapítottam, hogy a kormány több közvetlenül és közvetetten elérhető támogatási formával segíti a kisgyermekes családok anyagi helyzetét és a gyermekek életkörülményeinek javítását. Gábos András (2008) álláspontja az, hogy a családtámogatások négyféleképpen segíthetik az emberi tőke utánpótlásának biztosítását: egyrészt gyermekvállalással, az anya munkavállalásával, a gyermek kognitív és érzelmi fejlődésének ösztönzésével, valamint a gyermekszegénység csökkentésével. Jelen dolgozatomban a kisgyermekes anyák munkába való visszatérésének elemzését tűztem ki célul. Egy gyermek születése számtalan plusz anyagi terhet jelent. Magyarországon egy család jóléte társadalompolitikai kérdés, az állam számára a családok támogatása kiemelkedően fontos, napjainkban különösen sok támogatás érhető el a kisgyermekes családok számára.

Az állam által nyújtott családtámogatási formákról elmondható, hogy a gyermeket nevelő családokban előforduló számtalan változatos élethelyzet esetében biztosít valamilyen pénzbeli ellátási formát. Tekintet nélkül arra, hogy a gyermek egész családban vagy mozaik családban él, egyedül neveli egy szülő, esetleg örökbefogadták vagy intézetben nevelkedik, többféle pénzbeli kiegészítés elérhető az őt nevelő, illetve gondozó felnőttek számára az állam részéről. Az igényelhető összegek nagysága eltérő az egyes támogatási formák tekintetében, viszont az elszámolás közös alapja a családban élő gyermekek száma, illetve a gyermekek egészségi állapota.

Jelen pillanatban akkor is elérhető valamilyen pénzbeli ellátás, amennyiben a gyermeket nevelő családban egy váratlan élethelyzet miatt keresőképtelenség áll fenn. Ez az összeg olyan alacsony véleményem szerint, hogy csupán a megélhetéshez és a gyermekneveléshez nem elegendő. Meglátásom szerint az állam a gyermekes családoknál előforduló potenciális élethelyzetek figyelembevételével állította össze az elérhető változatos családtámogatási ellátásokat. A gyermek születésétől a szociális közösségekbe való bekerülésig egyszerre több, akár egymás után, vagy akár egymással párhuzamosan is folyósítható támogatás igényelhető. A családpolitikai intézkedések véleményem szerint akkor a leghatékonyabbak, amennyiben mindkét szülő törekszik a munkaerőpiacon való részvételre, hiszen erősen valószínű, hogy ezek a juttatások a szülők munkaerőpiacra való visszatérése nélkül nem elegendőek a biztos megélhetéshez.

Magyarországon a gyermek születését követően az anyának lehetősége van arra, hogy a gyermekét hároméves koráig otthon nevelje, gondozza. Az erre az időszakra elérhető ellátások összegei az időszak végére csökkennek, mintegy ösztönözve az anyát arra, hogy gyermeke napközi ellátását biztosító intézménybe kerülését követően visszatérjen a munkaerőpiacra. Természetesen lehetőség van a gyermek hároméves kora előtt is újból munkát vállalni, illetve három gyermekes családoknál akár a legkisebb gyermek 8. életévének betöltéséig a gyermekeket otthon nevelni, ebben nyújt segítséget például a gyermeknevelési támogatás. Amilyen egyértelmű az, hogy a várandósság következményeként az anya idővel távol marad munkájától és születendő gyermekéről fog gondoskodni, úgy a visszatérés idejét és módját számos tényező befolyásolhatja. Saját mikrokörnyezetem példáiból azt látom, hogy a visszatérésre befolyással van a gyermek születését megelőző bejelentett munkaviszony, a munkavégzés jellege és helye, illetve a családban élő gyermekek száma. Ezen felül

természetesen más tényezők is szóba jöhetnek, ezt kívánom jelen diplomadolgozatom segítségével megvizsgálni.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. Az anyaság védelme

Diplomadolgozatomban az anyaság és az állás biztonságának kapcsolatát, lehetséges összefüggéseit is részletesen kívánom elemezni. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény részletezi, hogy a magyar jogszabályok miként nyújtanak védelmet az anyaság előtt álló-, vagy édesanyává vált munkavállalók részére. Az állás biztonságának kérdését a munkaviszony megszüntetésének szabályozása, illetve annak fenntartását elősegítő szabályok szemszögéből vizsgálom, a várandós, illetve kisgyermeket nevelő családanyák mint munkavállalók részéről.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) megállapítása szerint Magyarországon a családszerkezet átalakulása van folyamatban, mivel „csökkent a párkapcsolatra épülő családmodell súlya és nőtt az egyszülős családok száma” E megállapítást figyelembe véve nem hagyható figyelmen kívül az, hogy ezekben a családokban fokozott jelentősége van a munkajogi védelemnek, mert az egyetlen szülő állásának elvesztése hatványozott veszélyt jelent a család egzisztenciája vagy anyagi helyzete szempontjából egy kétkeresős családhoz képest. Annak köszönhetően, hogy felléptek a női munkaerő hátrányos megkülönböztetése ellen, ma már a nemzeti jogrendszerek többségében beépült a munkajogi szabályozásba a várandós nők, illetve a kisgyermekes munkavállalók felmondási védelme (H.M. Salihu et al., 2012).

Az anyaság teljeskörű védelme még nem valósult meg egészen, merthogy be kellene kerülnie a szabályozásba annak is, hogy a munkavállalóknak családjuk van. Ezt az adatot, mint kisgyermekes szülőt kellene feltüntetni, ezzel megkülönböztetni a többi munkavállalótól. Valamint, egyúttal nem csak a női, de a férfi munkavállalókat is kellene védeni. Sütő Krisztina (2016) szerint az állás védelmének fontos volna kiterjednie arra az időre is, amikor az édesanya gyermeke születése után vissza kíván térni munkahelyére. Ez a munkáltató és a munkavállaló szempontjából is számos nehézséggel jár, hiszen a munkáltató a gazdasági érdekei miatt arra kényszerül, hogy pótolja a nélkülözött munkavállaló munkaerejét, amíg a gyermek születése miatt távol van, ugyanakkor a munkavállaló arra számít, hogy bármikor kíván munkába állni gyermeke születését követően, arra joga és lehetősége van, hiszen munkaviszonya fennáll, melyből eredően munkáltatójának foglalkoztatási kötelezettsége van.

A magyar jogszabályok tükrében elmondható, hogy az anyaság olyan kimagaslóan védendő állapot, érték, s egyszersmind társadalmi érdek, amely a munkavállalók között is magasabb védelmet érdemel. Ez következik Magyarország alaptörvénye XV. cikkének (5) bekezdéséből, mely szerint „Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket, és a fogyatékkal élőket.” valamint az Alaptörvény Alapvetésének L) cikk (2) bekezdéséből mely szerint, „Magyarország támogatja a gyermekvállalást”.

Sütő Krisztina egy 2016-ban kiadott anyasággal foglalkozó könyvében elmondja, hogy Magyarország azon országok közé tartozik, amelyekben a jogalkotó szándéka a munkába való visszatérés jogának biztosítása. A munka törvénykönyve kifejezetten nem deklarálja szülési szabadság vagy gyermekgondozási szabadság elnevezéssel, jogilag az ilyen szabadidőt az egyéb címen kapott szabadságokkal teszi azonos természetűvé. Azaz a munkavállaló külön nyilatkozat hiányában is automatikusan jogosult ugyanazon munkakörbe való visszatérésre.

Ezt megelőzően Nagy Beáta és Fodor Éva 2015-ben arról írt, hogy a munkavállaló anyasága, mint a kapcsolódó védelem és a kötelező szabadidők biztosítása a munkáltató érdekeivel ellentétes, tehát a korlátozott ideig tartó felmondási tilalom, mely az állás biztonságát veszélyeztető hivatásokat hivatott mérsékelni nem elég. A valódi biztonságot egy úgynevezett család tudatos jogi szabályozás garantálhatja, mely elsősorban a munkáltató ösztönzését célozza meg, hogy a gyermekvállalás okán a munkavállaló ne váljon teherre munkáltatója számára. A huszadik században jelentős mértékben növekedett a női munkavállalók száma, egyre több nő lépett be a munkaerőpiacra. A nők számára ez kettős kihívás, hiszen egyszerre kellett megfelelniük otthon, és a munka világában egyaránt.

2.2. A családtámogatási ellátások rendszere

A családpolitika azon elvárásokat megfogalmazó elvek összessége, amelyet a törvényhozó és a közigazgatási szervek gazdasági, jogi és oktatási intézkedésekkel és eszközökkel valósítanak meg a családokra vonatkozóan. Alapvető feladata a családok védelme és támogatása, amely a családpolitikai célkitűzések középpontja. A családtámogatások négyféleképpen segíthetik az emberitőke utánpótlásának biztosítását, egyrészt gyermekvállalással, az anya munkavállalásával, a gyermek kognitív és érzelmi fejlődésének ösztönzésével, valamint a gyermek-szegénység csökkentésével. Ez a négy terület elkülönül, ugyanakkor valahol össze is kapcsolódik (Gábos András, 2008). Hazánkban a család és annak védelme kiemelt fontosságú,

az Alaptörvényben rögzített tény. A családpolitika általános kerettörvénye a 2011. évi CCXI. családok védelméről szóló törvény, amely meghatározza a magyar családpolitika fontosabb eszközeit, amelyek ágazati törvényekben kerülnek részletesebb leírásra. A rendszerváltás óta hazánkban minden kormány család-politikájának meghatározó kérdése az egyre romló népesedési folyamatok javítása és megállítása (Hoffman István, 2015).

Az állam család-politikájának egyik kiemelkedő eszköze a pénzübeli és természetbeni ellátások, amelyek a gyermekvállaláshoz, neveléshez és az anyasághoz kapcsolódnak. Tágabb értelemben a családok támogatásának rendszere négy pilléren áll, amelynek részeit különböző jogszabályok együttesen alkotják.

A családtámogatási ellátásokról rendelkező törvény alapján alanyi jogon járó ellátások jelentik az első pillért. Ilyen a családi pótlék, az anyasági ellátás, a gyermekgondozási segély és a gyermeknevelési támogatás. Második pillérként jelennek meg a biztosítási jogviszonyhoz (munkaviszonyhoz) kötött ellátások, amelyek az 1997. évi LXXXIII. törvény alapján a csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj, örökbefogadási díj, valamint a 2019. évi CXXII. törvény alapján a táppénz, a gyermekápolási táppénz, emellett a gyermekek után járó pótszabadság és az apának járó munkaidő-kedvezmény, a családi kedvezmény és a négy, vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye a 2012. évi I. törvény alapján. Harmadik pillér a különböző jogszabály alapján járó, többnyire segély jellegű, rászorultsági alapú ellátások, például az 1997. évi XXXI. törvény alapján a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény, vagy az 1993. évi III. törvény alapján az ápolási díj. A negyedik támogatási forma az adóterhek enyhítésén keresztül valósul meg, például a gyermekek után járó adókedvezmény az 1995. évi CXVII. törvény alapján. A fenti felsorolás alapján megállapítható, hogy a magyar családtámogatási rendszer gyermekekhez köthető pénzübeli és természetbeni juttatásainak és szolgáltatásainak összessége rendkívül szerteágazó.

A közép-kelet-európai szocialista államok az 1940-es években több olyan szociálpolitikai változást rendszeresítettek, amely a nemek egyenlőségét és a nők emancipációját kívánták megteremteni (Haney, 2002). Bátorították, sőt esetenként intenzíven ösztönözték a nőket, hogy lépjenek ki a munkaerőpiacra, és vegyenek részt a közéletben. Az 1980-as évek elejére a legtöbb felnőtt nő életét teljes munkaidejű fizetett állásban töltötte, melyet csak a gyermekek születésének rövid idejére szakított meg. Noha a nemek közötti egyenlőtlenségek fennmaradtak

a munkaerőpiacon, mégis növekedett a női alkalmazottak létszáma, így jelentősen hozzájárultak a családi költségvetéshez (Nagy & Fodor, 2015).

A hivatalos ideológia ugyan hangsúlyozta a nők szerepét a gazdaság növekedésében, ugyanakkor elsősorban anyaként, illetve gyermekek gondozójaként határozta meg szerepkörüket. Az 1960-as évektől bevezetett GYES és hasonló támogatások a legtöbb kelet európai államban azt eredményezték, hogy a nők hosszabb időre kiestek a munkaerőpiacról. A rendszerváltással sok minden megváltozott, a munkalehetőségek megszűnése súlyos szegénységhez vezetett. Az elterjedt ideológiák a nőket fokozottan a háztartás fenntartói szerepkörével asszociálták, növekedett a nemi alapú diszkrimináció, csökkent a szociális ellátó intézmények (gyermekintézmények) száma, és a munkaadók egyre hosszabb munkaidőt írtak elő alkalmazottaiknak. Ezen okból kifolyólag kétségtelenül romlott a nők munkaerőpiaci helyzete 1989 után olvasható Weiner E. S. 2007-ben kiadott írásában. Sok nő kénytelen volt elhagyni munkahelyét, ám munkanélküli segély helyett gyakran inkább szülési szabadságra, vagy korengedményes nyugdíjba mentek. Ez a paradox szituáció (kevesebb gyermek született, több nő maradt otthon gyermekgondozás címén) Magyarországon például gyermeknevelési támogatás (GYET) bevezetését eredményezte (Nagy & Fodor, 2015)

2.2.1 Családi pótlék

Egy anya gyermeke születésével összefüggésben a leghosszabb ideig a családi pótlék igénylésére jogosult. Alapvető pénzbeli családtámogatási formaként az anya a gyermeke születése napjától már igénybe veheti, s függetlenül attól, hogy a gyermek napközi ellátását biztosító intézménybe kerülésének idején visszatér-e a munkaerőpiacra, továbbra is folyamatosan jogosult rá. Hazánkban ez a családvédelmi juttatás 1912-ben jelent meg először, jelenleg az 1998. évi LXXXIV. törvény szabályozza. A családi pótlék havi összege egy egygyermekes család esetén 12 200 forint. Az igényelhető összeg a gyermekek számával egyenes arányban növekszik: két gyermek esetén gyermekenként 13 300 forint, három vagy több gyermekes család esetén 16 000 forintba emelkedik. Amennyiben a szülő a gyermekét egyedülállóként neveli, úgy az ellátás gyermekenkénti összege 13 700 forint egy gyermek esetén, 14 800 forint két gyermek esetén, három vagy több gyermek után pedig 17 000 forint. Kristó Katalin 2015-s doktori értekezésében is elmondja, hogy ez az alanyi jogon járó adómentes közvetlen állami támogatási forma, az Európai Unió tagállamaiban is létezik. Magyarországon a családi pótlék folyósítása az állam részéről egyfajta ösztönző eszköz, amely képes megteremteni a felnövekvő generációk létfenntartási esélyeit. Emellett a társadalom

részeről is elvárás, hogy a szülők eleget tegyenek a gyermekkel szembeni nevelési kötelezettségeiknek, és az állam részéről juttatott ellátást, a gyermekeikre való tekintettel, az ő érdekükben használják.

Csupán az összehasonlítás kedvéért venném példának Wagner & Hassel 2016-os cikke alapján Németországot, ahol a családi pótlékra jogosultak lehetnek a Németországban minimum 183 napot dolgozó, és jövedelmükből ott adózó magyar állampolgárok. Az igénylés pozitív elbíráláshoz szükséges összes feltétel teljesülése esetén az egy gyermek után járó családi pótlék 219 euró/hónap (becsült 86590 forint/hónap). Ezzel a példával arra mutatok rá, hogy a családi pótlék összege (amely Magyarországon nem változott évek óta) egyes országok között mekkora eltérést mutat. Ennek akkor van jelentősége véleményem szerint, amikor egy nő úgy kíván visszatérni a munkaerőpiacra, hogy a Magyarországon igénybe vehető kisgyermekekkel kapcsolatos támogatások közül már csak a családi pótlékra jogosult. Amennyiben a családi pótlék összegét minimálbérhez hasonlítjuk, stagnáló trend jelenik meg: 2012-ben a minimálbér 93 00 forint volt, míg 2022-ben 200 000 forint, viszont a családi pótlék összege az elmúlt 10 év alatt nem változott: 12 200 forint maradt gyermekenként, amelynek reál értéke az infláció emelkedése miatt ráadásul csökkent (2011-2012 között: 5,7%, 2012-2022 között: kalkulált 30,53% emelkedés). Ennek az ellátási formának természetesen nem a gyermek ellátását kell biztosítania, csupán egy kiegészítő összeg az állam részéről a gyermek neveléséhez.

2.2.2 Csecsemőgondozási díj (CSED)

Magyarországon az a gyakorlat, hogy amikor egy nő a munkaerőpiacról gyermekvállalás miatt kilép, az első támogatási forma, amit igénybe vehet, az a csecsemőgondozási díj (CSED), amely a gyermek születését követően a gyermek hat hónapos koráig igényelhető kizárólag biztosítási jogviszonnyal rendelkezők számára (1997. évi LXXXIII. tv.). A CSED párhuzamosan igényelhető a családi pótlékkal. Ezen a néven 2015. január 1-je óta létezik, ezt megelőzően terhességi gyermekágyi segélynek (TGYÁS) nevezték. Az anya az egybefüggő huszonnégynégy hétből két hetet köteles igénybe venni, valamint az ellátás igényelhető a szülést megelőző huszonnyolc napon belül vagy a szülést követően. Az igényléshez szükséges biztosítási jogviszony időtartama a szülést megelőző két éven belül legalább 365 nap. Az ellátás bruttó összege az egy naptári napra eső jövedelem 70%-a volt, azonban 2021 július 1-től a naptári napi jövedelem 100%-ára módosult. A CSED egy rövid időtartamra igénybe vehető ellátási forma, amelynek célja a kieső jövedelem pótlása, átmenetet képezve a munkavégzés és az anyaság

között (Hoffman & Gellerné, 2020). Az ellátás lejártaival folytatólagosan igényelhető és folyósítható a gyermekgondozási díj (továbbiakban: GYED).

2.2.3. Gyermekgondozási díj (GYED)

A szülő a GYED folyósítása mellett korlátlan időtartamban végezhet munkát, ugyanakkor aránylag csekély azok száma, akik ezen időszak alatt visszatérnek a munkába. A GYED az 1980-as évek közepén jelent meg, mint pénzübeli támogatás, amelynek feltétele, hogy az anyának a gyermek születését megelőző évben legalább 270 nap biztosítási ideje legyen (Kristó, 2015). Napjainkban a GYED (1997. évi LXXXIII. tv.) a gyermek második életévének betöltéséig folyósítható, feltétele ma is biztosítási jogviszonyhoz kötött. A GYED időszakának vége azaz, a gyermek kétéves kora a várandós nők több mint egynegyede számára a munkavállalás kezdetét jelenti.

A 2014 januárjában bevezetésre került GYED extra biztosítja, hogy amennyiben a gyermek egy éves kora után az anya munkába áll, úgy bére mellett a GYED-et is megkapja, s ezzel növeli háztartása rendelkezésére álló jövedelmét. A nagyszülői GYED is megkönnyítheti az anya munkaerőpiacra való visszatérését, hisz így mindkét szülő dolgozni tud, jövedelmet szerez, ezzel javítja gyermekének életkörülményeit. A különféle GYED ellátások változatossága mindenféleképpen az anya gyermeke kétéves kora előtt történő munkába állása melletti érv.

A lehetőségeket és megoldásokat keresők számára a GYED sokszínűsége és elérésének többréteűsége mindenféleképpen segítség, mert nagyobb valószínűséggel találnak a dolgozni visszatérő anyák megfelelő lehetőséget. A GYED az az ellátási forma, amelyre a leginkább jellemző az, hogy magasabb összeget is el lehet érni, ha a lehetőségeiből a szülő kihozza a maximumot. A szűkebb környezetben azonban az a jellemző, hogy bár az állam minden segítséget és lehetőséget megad ahhoz, hogy a gyermek kétéves kora előtt mindkét szülő visszatérjen a munkaerőpiacra, mégsem anyagi megfontolásból hoznak ezzel kapcsolatos döntéseket a családok. Sokkal inkább preferálják a gyermek nyugodt lelki fejlődését, amelyhez véleményük szerint elengedhetetlen az anya napi szintű közelsége és gondoskodása a gyermek hároméves koráig. A gyermek kétéves korának betöltésekor a GYED, mint ellátási forma megszűnik. Onnantól a gyermek hároméves koráig gyermekgondozási segélyt igényelhet az anya.

2.2.4. Gyermekgondozási segély (GYES)

Biztosítási jogviszonytól függetlenül igényelhető ellátási forma. Magyarországon a gyermekgondozási segélyt a gyermekkel közös háztartásban élő szülő bármelyike igénybe veheti a gyermek harmadik életévének betöltéséig, vagy ikergyermek esetén a tankötelessé válás évének végéig. A támogatás havi összege azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével, töredék hónap esetén egy naptári napra a havi összeg egy harmincad része jár, függetlenül attól, hogy az anyának volt-e munkaviszonya vagy sem (1998. évi LXXXIV. tv.). A támogatás havi összege azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével, töredék hónap esetén egy naptári napra a havi összeg egy harmincad része jár. A GYES összege a családi pótlékkal ellentétben független a gyermekek számától. Ikergyermek esetén azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének két gyermek esetén 200%-ával, három gyermek esetén 300%-ával, négy gyermek esetén 400%-ával és a felsorolás a gyermekek számának növekedésével ezek alapján folytatható. A GYES összekötő pillér az anyaság és a munkaerőpiacra történő visszatérés között.

Magyarországon a nők foglalkoztatási rátája európai viszonylatban is alacsony, a munkavégzés feltételei sok esetben nehezen egyeztethetőek össze az anyák igényeivel. (elsősorban a gyermek ellátó intézmények nyitvatartása nem alkalmazkodik a munkarendekhez). A kisgyermekes női munkavállalók többletköltséget jelentenek egy férfi vagy egy gyermektelen női alkalmazotthoz képest. A magyar családtámogatási rendszernek köszönhetően az otthon töltött idő - nemzetközi összehasonlításban is – igen hosszúra nyúlhat. Az édesanyák többsége a GYES lejártakor, azaz a gyermek hároméves kora után tervezi a visszatérését a munkaerőpiacra. Abban az esetben, ha a gyermek születését megelőzően az anya nem rendelkezik a jogszabályban meghatározott kellő mennyiségű napi biztosítási jogviszonnyal, úgy a gyermek születését követően nyújthatja be a gyermekgondozást segítő ellátás iránti kérelmét (1998. évi LXXXIV. tv.).

2.2.1. Gyermeknevelési támogatás (GYET)

A gyermeknevelési támogatás (a továbbiakban: GYET) korábbi nevén főállású anyasági támogatás, biztosítási ellátásként került bevezetésre a nagycsaládosok részére. Ezt a támogatási formát a családtámogatási törvény 1993-ban szabályozta, majd 1999-től alanyi jogon járó juttatásra változott (Hoffman & Gellerné, 2020). Az ellátás igénybevételére csak a szülő és a gyám jogosult, aki saját háztartásában három, vagy több kiskorú gyermeket nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek harmadik életévének betöltésétől (azaz a gyermekgondozási segély

lejárta) a nyolcadik életévének betöltéséig jár. A jogosultság akkor szűnik meg esetlegesen ez időtartam közben, ha a legidősebb gyermek betölti a tizennyolcadik életévét és ezáltal a kiskorú gyermekek száma nem három lesz. (1998. évi LXXXIV. tv.). Ez a fajta támogatás a nagycsaládosok gyermekek ellátásával járó többlet terhét hivatott pótolni, ezért a GYET melletti munkavégzésre szigorú szabályok vonatkoznak. A jogosult személy legfeljebb heti 30 óra keresőtevékenységet folytathat, illetve otthonában korlátlan időtartamban végezhet munkát. Véleményem szerint a GYET a gyermekgondozási segély, vagyis (a továbbiakban: GYES) néhány évvel történő meghosszabbítása valódi segítséget akkor jelent, ha az anya a számára engedélyezett 30 óra munkaidőt teljesíteni tudja a kiskorú gyermekei gondozása mellett.

A kisgyermekes anyák foglalkoztatása és a családtámogatási rendszer összefüggésének adatait tekintve a jelenlegi gyermektámogatási rendszer azon célja, hogy az inaktív nőket munkába való visszatérésre ösztönözze, kis mértékben teljesül, nagyobb arányban nyújt támogatást a korábban a munkaerőpiacon részt nem vevő nők számára. E csoport egyre magasabb részarányának köszönhető, hogy annak ellenére, hogy a rendszer egyre megengedőbb az igénybe vevők foglalkoztatását tekintve, a munkavállaló nők aránya mégis csökkent (Köllő, 2008).

2.4. Karriertípusok

A munkaerőpiachoz való viszony szempontjából a nők háromféle karrier típusba sorolhatók:

- családi karrier, ők a család gondozására, a háztartás vezetésére fókuszálnak
- munkaerőpiaci karrier,
- kettős kötődés, ahol a nőknek egyszerre van családi és munkaerőpiaci karrier az életükben.

Ez a három karriertípus a gazdasági fejlettség minden szintjén helyen van (Koncz, 2006).

2.4.1. Családi karrier

A családi karrier jellemzően egykeresős családmódel, amelyben a nők a családi feladatokat látják el, míg a férfiak a családfenntartó szerepét töltik be (időkorlát nem nehezíti a családi és háztartási feladatok ellátását). Amennyiben a férfi egyedüli keresete nem elegendő a család számára, fennáll a társadalom periferiájára sodródás, elszegényedés esélye. Azon nők számára, akik a családi karriert választják, az otthon falai védelmet jelentenek a versenyszféra követelményeitől és a stressztől (Koncz, 2016), ugyanakkor a négy fal közé szorítottság és a

társadalmi kapcsolatok beszűkülésének egyfajta neurotizáló hatása is lehet (“GYES szindróma”), kiszolgáltatottá válhatnak, hiszen elégtelen társadalmi elismerést kapnak és nincs önálló jövedelmük. Ismeretségi körömben jelen van egy olyan a családi karrier típusba sorolható ötgyermekes anya, aki már az első gyermeke születését követően az otthonlét mellett tette le a voksát, és a kieső jövedelem sem riasztotta el attól, hogy a munkába való visszatérés helyett az otthonlétet válassza. A további gyermekek születése után egyre erőteljesebben érezte azt, hogy számára a családi és háztartási feladatok ellátása, és a gyermekekről való gondoskodás az ideális. Amikor az ötödik gyermek is abba a korba lépett, hogy már a nagycsaládos GYET-et sem tudta tovább igénybe venni, inkább közös megegyezéssel kérte munkaviszonya megszüntetését, és lakóhelyén, amely egy hétszáz lelkes település, próbál alkalmi és időszakos munkákból megélni.

2.4.2. Munkaerőpiaci karrier

A munkaerőpiaci karrierre az egész életpálya során megszakítás nélküli munkaviszony a jellemző, amelyet főként felsőfokú végzettségű, iskolázott, vagy magas beosztásban dolgozó nők választanak nagyobb arányban. Az anyagi biztonság mellett fontos szempont a társadalmi kapcsolatok jelentősége is. A kizárólag karriert választó nők számára az elhelyezkedési nehézség és a munkanélküliség veszélye jelent hátrányt. A karrierorientált nők számára előny az önálló, gyakran átlagon felüli jövedelem, a munka nyújtotta jutalom, az önmegvalósítás lehetősége, előmenetel a vezetői ranglétrán, és a presztízs szimbólumok birtoklása. A munkaerőpiaci karriert választó gyermekes nők esetében gondot jelent a családi szerep zavartalan ellátása. Esetükben a hatékony megoldás a gyermekelhelyezés magán vagy intézményi jelleggel (Koncz, 2016). A közeli baráti társaságomban jelen van egy fiatal nő, aki gyermekét idejekorán, már egy éves korában bölcsődébe íratta, mert meglátása szerint a gyermeknek szüksége volt más gyermekek társaságára, és ő is visszavágyott korábbi munkahelyére. Ebben az esetben a kisgyermekkel töltött idő értéke eltörpül amellelt, hogy az anya felnőtt társaságra vágyik, s ezt a munkához való visszatérés igényével igyekszik kifejezni.

2.4.3. Kettős kötődésű karrier

A kettős kötődésű karriert választó nőkre jellemző, hogy megszakítják munkahelyi karrierjüket, hiszen a gyermekszülés és gondozás idejére felfüggesztik munkahelyi pályájukat. Ennek előnye, hogy a nők karrier és családgondozás iránti igényüket is kielégítik, azonban nehézséget jelent a gyermeknevelés és a munkába való visszatérés összeegyeztetése. A rendszerváltás utáni

magyar társadalomban igény mutatkozik mindhárom karrier útra. A munkanélküliség fenyegetettsége a kettős kötődésű karriernél nem annyira erőteljes, mint a kizárólag munkára építő nők esetében, a munkanélküliség ellen biztonságos háttérrel nyújtanak a családi háztartási keretek. A kettős kötődésű karriert választóknál a munkahelyi életpálya folytonosságának hiánya korlátozza a nők előmenetelét, és hozzájárul a férfi és női keresetek különbségének állandósulásához. Az e csoportba tartozó nők az úgynevezett „akrobaták”, akik a kereső munka és az otthoni feladatok összehangolását művészi fokon végzik. Örök dilemmája a túlterheltség, a kevés szabadidő, ezzel összefüggésben a képzésben való részvétel és kapcsolatépítés korlátozottsága, amely az élethosszig tartó képzési követelménye miatt újabb hátrány forrása. Az iskolázottság kiterjedésével emelkedik a kettős karrierű családok száma és aránya. Ezekben a családokban mindkét fél sikerének elsődleges feltétele a családtagok kölcsönös támogatása és az otthoni feladatok megosztása (Koncz, 2016). A kettős kötődésű karrier típus sem ismeretlen családomban. Egy másik közeli családtagom 15 év munkaviszony után vállalt gyermeket, majd hároméves kora előtt már kezdeményezte a munkához való visszatérést: fontos volt számára, hogy régóta fennálló stabil munkaviszonyát megőrizze, ugyanakkor családi és háztartási feladatait ezzel egyenértékűen igyekszik ellátni. A munkaerőpiaci karrierhez hasonlóan számára is fontos volt, hogy újra kortársai között legyen, dolgozhasson, új kihívások elé nézhessen, de ezt kizárólag családja és háztartási feladatainak gondos és folyamatos ellátásával összhangban képzei el. Az előzőekben ismertetett háromféle karrierlehetőség közül személyesen a munka és család kettős kötődésű típushoz érzem magam legközelebb állónak, azonban mivel az életem még nem tart a gyermekvállalás szakaszában, nem tudhatom, mit rejt a jövő, milyen egyéb körülmények befolyásolhatnak a különböző karriertípusok közötti választásban.

2.5. Családpolitikai intézkedések

Az utóbbi években hazánkban többféle családpolitikai intézkedés bevezetésével igyekeztek könnyíteni a kisgyermekes édesanyák munkavállalásán.

A családpolitika az alábbi öt alappillérből épül fel:

1. A gyermekvállalás és nevelés egy család számára legyen anyagilag előny,
2. A családokat saját tulajdonú otthonhoz kell segíteni,
3. A családpolitikát az édesanyákra kell alapozni,
4. Az egész ország működését családbaráttá kell változtatni,
5. A jog eszközeivel is meg kell védeni a család intézményét és a gyermekeket.

A legfőbb családpolitikai intézkedési területek a gyermeknevelés terheinek részbeni átvállalása, pénzbeli családtámogatások, és gyermekjóléti intézkedések biztosítása, illetve a munka és családjog összeegyeztetése, a lakhatás és otthonteremtés támogatása, családbarát környezet kialakítása, valamint a nemzedékek közötti szolidaritás elősegítése (Kopp Mária Intézet, 2022).

Az édesanya, mint a családpolitika egyik legfőbb alappillére, fontos, hogy egy vagy több gyermek vállalása után is gördülékenyen tudjon visszatérni a munkaerőpiacra, minél több segítséget megkapjon ahhoz, hogy a család és a munkával kapcsolatos feladatait maximálisan össze tudja egyeztetni. Ez az egyik legfőbb családpolitikai intézkedési terület. Számos kutatás vizsgálja, hogy egy-egy tényező milyen módon befolyásolja az anyák szülés utáni munkaerőpiaci visszatérését, az ezzel kapcsolatos döntéseket, illetve a szülés utáni otthon töltött idő hosszát. A munkavállalás és a család összeegyeztethetősége komplex és megterhelő feladat, éppen ezért az ebből fakadó szerepkonfliktus az, amely az egyik legnagyobb nehézséget okozza a nők életében.

A visszatérés egyik legnagyobb akadály a megfelelő napközbeni gyermekfelügyeletet biztosító intézmények hiánya. Az anyagi támogatások, valamint az anyák munkavállalást motiváló intézkedések mellett az elmúlt években nagy hangsúlyt fektettek a kisgyermeket ellátó intézmények fejlesztésére. Ez a munkába visszatérő anyák reintegrációja miatt különösen fontos, hiszen a rossz minőségű vagy alacsony színvonalú ellátás negatív hatást gyakorolhat a gyermek fejlődésére, amely csökkentheti az anya munkaerőpiacra való sikeres visszatérésének esélyét. A hatályban lévő gyermekvédelmi törvény értelmében minden olyan településen bölcsődét kell kialakítani, ahol negyvennél több három év alatti gyermek él, vagy legalább öt gyermek esetében erre szükség lenne. Az anyák munkavállalásának motiválására az egyik leghatásosabb eszköz, ha megnövelik a kedvező áron hozzáférhető gyermekfelügyeletet biztosító intézmények számát (Leitheiser & Veroszta, 2021). A kormány családvédelmi akciótervének egyik eleme a bölcsődei fejlesztési program. Ezzel az intézkedéssel 2010-től 2022-ig 32.000-ről 63.000-re növekedett a bölcsődei férőhelyek száma, illetve 740 helyett 1.100 településen lett elérhető az ellátás.¹

Számtalan kutatás vizsgálta azt a jelenséget, miszerint a nők némely esetben azért választanak hagyományosan nőinek mondott foglalkozásokat, mert azok könnyebben egyeztethetőek össze

a későbbi, gyermekvállalás és családalapítási tervekkel. Ezek többnyire olyan állások, amelyek felfüggesztése alacsony költséggel jár, így megkönnyíti az anya számára a dolgozó nő és a családanya szerepének szimultán kivitelezését. Mindezek mellett fontos szerepe van a munkavállalói preferenciáknak is. Azok a nők, akik gyermekük születése után hosszabb ideig nem terveznek visszatérni a munkaerőpiacra, általában olyan foglalkozásokat részesítenek előnyben, ahonnan könnyű a kilépés, később pedig az esetleges visszatérés. Ellenben azok a nők, akik a szülést követő időszakban rövid idő elteltével dolgozni szeretnének, többnyire olyan munkát vállalnak, ahol nem feltétlenül anyagi juttatásokkal, hanem egyéb eszközökkel támogatják a kisgyermekes anyákat (Leitheiser & Veroszta, 2021). A nők fokozódó megjelenése a munkaerőpiacon indokoltta tette bizonyos munkahelyhez, és munkavállaláshoz köthető szabályozások szükségességét, különösen a várandós nők esetében. Napjainkban számos nemzetközi, és hazai törvény biztosítja a várandós munkavállalók védelmét.

2.6 A munkaerőpiacra visszatérő anya munkavállalásának szabályozása

2011-ben került elfogadásra a CCXI. számú, családok védelméről szóló törvény, amely biztosítja a munkavállaló számára, hogy a várandósság, szülési szabadság, illetve a gyermekgondozás céljából igénybe vett szabadság ideje alatt munkáltatói felmondás nem kezdeményezhető. Továbbá a törvény 15.§-ának (1) bekezdése úgy határoz, hogy „a kiskorú gyermeket nevelő szülőt a foglalkoztatása során a külön törvényben foglaltak szerint kiemelt munkajogi védelem, illetve a szülői szerep és a munkavégzés összehangolását, valamint a családi élet védelmét biztosító kedvezmények illetik meg. Az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést” (Leitheiser & Veroszta, 2021).

Makay 2018-as cikke alapján Magyarországon a közvélekedés szerint az a legmegfelelőbb, ha az anya gyermekének hároméves koráig marad otthon. Ez azonban korlátozza a kisgyermekes anyák munkavállalása érdekében hozott szakpolitikai intézkedések rövid távú hatását. A Kopp Mária Intézetben 2019-ben végzett felmérés szerint egy anya számára a rugalmas foglalkoztatás a legideálisabb. A gyermek hároméves kora feletti anyai munkavállalás ellenzőinek száma csökkenő trendet mutat.

A szülés utáni munkavállalás két legfontosabb tényezője a szülés előtti munkaerőpiaci státusz, illetve a munkahelyi pozíció védelme a szülői szabadság alatt. Amennyiben az anya úgy érzi,

hogy a szülés után is visszavárják és biztosítják számára a munkahelyet, akkor valószínűbb, hogy csak rövid ideig marad otthon. Kutatások kimutatták, hogy a szülést megelőző munkaviszony hossza nem befolyásolja a visszatérés tervezett idejét. A foglalkoztatott anyák esetében az a trend mutatkozott, hogy a pályakezdők és az egy évnél rövidebb munkaviszonnyal rendelkezők a gyermekvállalást követően előbb vállaltak munkát, mint az ennél több munkatapasztalattal rendelkezők. Ennek az lehet a magyarázata, hogy a munkaerőpiacon eltöltött hosszabb idő plusz biztonságot ad az anyának, aki így nyugodtabban marad otthon a gyermekével a szülést követően (Leitheiser & Veroszta, 2021).

A magyarországi anyák munkaerőpiaci visszatérését az iskolai végzettség fényében vizsgálva olyan összefüggés mutatkozott, amely szerint minél magasabb az anya iskolai végzettsége, annál valószínűbb a korai visszatérés. A gyermekszám is hasonló befolyással van a visszatérésre, ugyanis minél több gyermeke van egy anyának, annál magasabb az otthon töltött idejének értéke, ami lassítja a visszatérést és csökkenti a foglalkoztatási rátát - ez az állítás a harmadik vagy többedik gyermek esetében a legerősebb (Rusinné, 2013).

A dolgozó, ám alacsony keresetű nők számára az anyasági ellátások kedvező kiegészítést jelentenek a keresetkiesésre, ezért nagyobb arányban tudják megvalósítani gyermekvállalási terveiket, míg a magas jövedelemmel rendelkező anyák számára sok esetben ezek a támogatások nem tudják kellően helyettesíteni a gyermekvállalás okozta jövedelem-kiesést. Fontos azonban, hogyha az anyasági támogatások ideje alatt nem születik meg a következő gyermek, és az anya visszalép a munkaerőpiacra, úgy lényegesen csökken a gyermekvállalási terv megvalósításának az esélye, mivel minden kilépés után egyre nehezebb a visszatérés.

2.7. Munkáltató és munkavállaló

A kisgyermeket nevelő nők munkavállalói aktivitása számottevően alacsonyabb, mint azonos nőtársaiké. Hazánkban alacsony számban vállalnak munkát a kisgyermekesek, amelynek főbb oka, hogy igen hosszú otthoni tartózkodást biztosító gyermekgondozási rendszer működik (European Communities, 2005). A gyermeknevelés munkavállalói aktivitást csökkentő hatása annál nagyobb, minél kisebb a gyermekek életkora, illetve minél nagyobb a létszámuk. Mindezek mellett a családi állapot is hatással van a munkavégzés gyakoriságára, amely szerint a házastárssal élő gyermekes nők munkavállalói aktivitása alacsonyabb, mint az egyedül élőké.

A kisgyermekes anyák munkába állását nehezíti, hogy kedvezőtlen munkavállalói jellemzőkkel bíró csoportba tartoznak (Galasi & Körösi, 2002).

A munkaadó több okból is ellenérdekelt a munkaerőpiacra visszatérni szándékozó nő alkalmazása tekintetében. Egyrészt a munkát vállalni készülő nő kisgyermekes anyuka, amely gátolja a túlórát, csökkenti a terhelhetőségét és a gyermek megbetegedése miatt növeli a táppénzen töltött napok számát. Másrészt mivel hosszú ideig távol volt a munkaerőpiacról, előfordulhat, hogy ismeretei-elavultak, készségei megkoptak, emiatt a munkája hatékonysága kezdetben csökkenhet, amely problémát tréningek orvosolhatnak. A jelenleg hatályban lévő munka törvénykönyve szerint a munkáltató köteles a munkavállalót eredeti, szülés előtti munkakörében foglalkoztatni. Abban az esetben, ha a szülés után visszatérő munkakörét jelenleg más tölti be, úgy azért a munkáltató a visszatérő dolgozót el nem bocsáthatja. A munkáltatók véleménye az, hogy a kisgyermekes nők foglalkoztatásában hazánk rugalmatlan családtámogatási rendszere a legnagyobb akadály. A gyorsan változó gazdasági környezet lehetetlenné teszi a munkáltatók számára, hogy három-hat-kilenc évre félre tegyék az anyák munkahelyét. Piaci gyakorlatok szerint maximum fél évig megoldható egy anya helyettesítése, azon túl már biztosan be kell tölteni a munkakört (Bácsné, 2014).

A kisgyermekes munkavállalót a gyermek gondozása, és közösségbe szoktatása mellett számos munkajogi kötelezettség terheli. Először is meg kell jelölni a visszatérés várható időpontját, mely a legkorábban a fizetés nélküli szabadság megszűnésének bejelentéstől számított 30. napja. A szülési szabadság letelte után a gyermekgondozás miatti fizetés nélküli szabadságot meg lehet szüntetni, tehát az édesanya már a GYED mellett korlátlanul munkába állhat. A munkáltatónak nincs mérlegelési joga, el kell fogadni a fizetés nélküli szabadsága megszüntetése iránti kérelmet. A munka és magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében a munka törvénykönyve lehetővé teszi az általános teljes napi munkaidő tartamát részmunkaidőre változtatni.

Az munka törvénykönyvének 61. paragrafus 4-es bekezdése ad lehetőséget arra, hogy a visszatérő munkavállaló gyermeke 8 éves koráig távmunkában vagy rugalmas munkarendben dolgozzon, illetve a munkavégzési hely módosítására vonatkozóan kérelemmel éljen a munkáltatója felé (2012. évi I. tv). A munka törvénykönyvének 113. paragrafusa a munkaidőt érintő változásokat tartalmazza, amely szerint a munkavállaló a gyermeke hároméves koráig heti pihenőnapjait egyenlőtlenül oszthatja be és részére rendkívüli munkát, éjszakai

munkavégzést nem lehet elrendelni. A munkavállaló egyenlőtlen munkaidőben való foglalkoztatása csak annak hozzájárulásával lehetséges. Az anyát gyermeke három és tíz éves kora között éjszakai munkavégzésre csak hozzájárulásával oszthatják be. A munkavállaló anyasága, a hozzá kapcsolódó védelem és a kötelező szabadidő biztosítása miatt ellentétes a munkáltatói érdekekkel (2012. évi I. tv). Ezek a hatások veszélyeztethetik az állás biztonságát, az ennek mérséklésére kiszabott korlátozott ideig tartó felmondási tilalom nem elegendő. A valódi biztonságot egy olyan „család-tudatosnak” nevezhető jogi szabályozás garantálhatná, amely módosítaná a munkáltatók hozzáállását, hogy a gyermekvállalást ne tekintsék tehernek. Kiemelném, hogy nem minden cégnek teher a kisgyermek mellől visszatérő munkavállaló. Budapesten és több nagy városban egyre több cég figyel tudatosan arra, hogy jobban integrálják a kisgyermekes munkavállalókat az új Corporate Social Responsibility – Vállalati társadalmi felelősségvállalás trendeknek megfelelően, például saját óvodát létesítenek.

2.8. Munkavégzés jellege

2.8.1. Otthoni munkavégzés és részmunkaidő

A munkavégzés jellegétől függően – a személyes tapasztalatom alapján- találkoztam már olyan kisgyermekes anyával, akinek a feladatainak megkönnyítése céljából engedélyezték az otthoni munkavégzést. Manapság, különösen a COVID19 járvány megjelenése óta ez egy széles körben elterjedt munkavégzést könnyítő lehetőség, amely leginkább a szellemi munkakörben lévő alkalmazottak számára elérhető. Emellett tudomásom van olyan esetről is, ahol fizikai munkavégzéssel összefüggésben nyílt lehetőség részmunkaidős foglalkoztatásra, amellyel segítséget adtak a munkavállaló anyának több mint tizenöt éves munkaviszonyának megtartásához. A hatórás munkavégzés ez esetben 8 és 14 óra közötti munkaidőt jelent, hozzásegítve az anyát ahhoz, hogy reggel ő maga vihesse gyermekét az óvodába, majd a munkaidő lejártával ugyanúgy ő hozhassa el az intézményből. Ezáltal a gyermek számára szinte észrevehetetlen, hogy édesanyja dolgozik, hiszen a munkavégzés ideje alatt a gyermek az ellátást biztosító intézményben tartózkodik, mindeközben pedig az anya a teljes 8 órás munkavégzésért járó jövedelemnél kevesebb, de önmagában a családi pótléknál jóval több fizetésért tud dolgozni. A részmunkaidős foglalkoztatás a 4 vagy 6 órás munkavégzés lehetőségét jelenti a munkavállaló számára (Dick P., 2010). Ezeken a könnyítéseken felül véleményem szerint otthonról végezhető kisebb szerelési, kézi munkák jelenthetnek további otthoni munkavégzési formákat a kisgyermekes anyukák számára.

2.8.2. Multi-level marketing

Napjainkban nagy népszerűségnek örvend a social média, ahol felfigyeltem egy elterjedt és meglátásom szerint egyre népszerűbb pénzkereseti lehetőségre, a multi-level marketingre (MLM), amely az 1960-as években terjedt el először Amerikában. Lényege, hogy egy termékcsaládot az ismerősi, családi és baráti körben népszerűsítsenek, értékesítsenek, majd ezen körökből új partnereket bevonva a hálózatba közösen, új vevőket megcélozva folytatódik az eladás fokozatosan kiterjesztve az együttműködők körét, folyamatosan új célcsoportot keresve (Reingewertz, 2021). Manapság már nem is a termék értékesítése és népszerűsítése az, amivel pénzt tud keresni az édesanya, hanem a social média platformra való tartalomgyártás, és az ennek segítségével elért egyre növekvő követőszám. Az MLM abból a szempontból kapcsolódik szakdolgozatom témájához, hogy véleményem szerint nemcsak munkát biztosíthat kisgyermekes anyák számára, hanem kiemelkedően megkönnyítheti a munkába való visszatérést azok számára, akik hajlandóak napi szinten betekintést engedni a családjuk és magánéletük részleteibe.

Az egyik legelőnyösebb tényező ezzel a munkalehetőséggel kapcsolatosan az, hogy nem kell kimozdulni otthonról, mert számítógépről vagy akár egy telefonról is elintézhetőek a napi feladatok (Constantin & Cristinel, 2009) - a kisgyermekes anyák számára ez a logisztikai könnyedség nagy előnyt jelenthet. Másfelől, a gyermek harmadik életévében az elérhető gyermekkel kapcsolatos anyagi támogatás csupán a GYES és a családi pótlék összege, amely olyan alacsony, hogy emellett bármilyen alacsony jövedelem is segítségként funkcionál. Azok számára, akik demográfiai helyzetük, családi vagy egyéb nehezítő körülmény miatt nem tudnak visszatérni a munkaerőpiacra, mindenféleképpen egy próbálkozási lehetőség, mert pénzkeresettel kecsegtet.

Számos kisgyermekes szülő ismerősöm vette fontolóra ezt a fajta munkavégzést. Szűk családomban is belevágott egy kisgyermekes anya ebbe a pénzkereseti lehetőségbe, így első kézből tapasztaltam meg, hogy valójában mit takar a multi-level marketing napjainkban. Különböző termékeket próbált népszerűsíteni az interneten, időnként nem létező fiktív tapasztalatokat is megosztva. Több ismerősöm példája is azt mutatta, hogy könnyű pénzkereseti lehetőségnek mutatkozhat az MLM, azonban összetettebb, mint amilyennek elsőre tűnik, hiszen folyamatosan generálni kell az érdeklődést változatos tartalmakkal és fenn kell tartani az eladásokat is, amelyek szignifikáns időbefektetést igényelnek. Természetesen sikeres lehet

olyan mértékben ez a próbálkozás, hogy az ezzel foglalkozó kisgyermekes anya feladja érdekében korábbi munkahelyét és a jövőben ez lesz jövedelmének fő forrása.

2.9. A munkába való visszatérést befolyásoló tényezők

A gyermekgondozási idő hossza és így a munkába való visszatérés dátuma mögött változatos tényezők állnak:

- Családi állapot: a házasságban élők vallhatnak olyan tradicionális értékrendet, amely alapján az anya több időt szándékozik gyermekével otthon tölteni. A társsal élők párjuk anyagi és erkölcsi támogatásának köszönhetően több ideig engedik meg maguknak az otthonlétet szülés után, mint az egyedül élők.
- Beosztás: a magasabb beosztásokhoz kapcsolódó emelt fizetések megnövelik a munkaerőpiactól távol töltött idő költségét, ezért a magasabb beosztásban lévő nők visszatérése a munkaerőpiacra jellemzően korábban történik. Minél magasabb egy nő keresete, idővel annál nagyobb lesz a család kieső jövedelme, így ezek az édesanyák hamarabb visszatérnek dolgozni szülés után.

A jelenleg otthon lévő kismamák számára az anyai feladatok az elsődlegesek, ezért az anyasághoz való pozitív viszony növeli az otthon töltött idő hosszát. Az édesanyák egy csoportjánál ez idővel tovább erősödik, és hosszabb ideig vagy végleg otthon maradnának, még mások számára ez időszakos állapot. Hosszú távon az anyák egy csoportja a gyermekéről való gondoskodás mellett szívesen visszatérne a munka világába is, véleményük szerint az a kiegyensúlyozott anya, aki munkahelyén is bizonyíthat. Azok a nők, akiknél az önmegvalósítás kiemelkedően fontos, nem csupán anyagi okok miatt szeretnék dolgozni. Ez azonban nem siettet a visszatérést, azok, akik jelentősebb sikereket értek el munkájukban, jobban kötődnek munkahelyekhez. Sok nő számára a munka alapvető fontosságú, akkor is szeretnék folytatni, ha nem lenne feltétlenül szükséges. Minél elégedettebb egy nő a munkájával, annál kevesebb időt tölt otthon a szülés után. Ha a házastárs keresete megfelelő anyagi körülményeket biztosít a családnak, a nő újbóli munkába állása nem sürgető. A családtámogatás összege is befolyásolja a munkába való visszatérést. Azoknál a nőknél, akiknek korábban volt munkájuk, a legfőbb lélektani határ a GYED folyósításának vége. Ez az a pont amikor a leginkább érződik a női bevétel csökkenésének mértéke. Ezek a tényezők csupán a gyermek második életévének végén erősödnek fel, korábban sokkal kevésbé van hatása bármilyen hasonló körülménynek (Drejnóvszky Zsófia, 2010)

2.10. A munkába való visszatérés nehézségei

Bár a munkába való sikeres visszatérés pozitív dolog, a munkába visszatérő anyák számos nehézséggel találhatják szembe magukat. Érezhetik például, hogy kisgyermekes anyaként akadályozva vannak a szakmai előmenetelt tekintve. Emellett a sokkal feszültebb időbeosztás jelentősen megnehezítheti egy anya számára a munka és a magánélet teendőinek összehangolását. Ez különösen azoknál jelenthet nagyobb megterhelést, akik teljes munkaidőben kezdenek dolgozni, és az otthoni teendők egy része is rájuk hárul (Hemmings, 2007). Nem elhanyagolható az a negatív érzés sem, hogy az eddigi otthonlét után el kell szakadni a gyermektől. Ez extrém esetben visszafordíthatatlan veszteséget is jelenthet, például, ha a munkába állás miatt elmarad a szoptatás. Felmerülhet bizonyos szintű érzelmi feszültség is, ha a munkába állás miatt a gyermekre időszakosan az édesapa vigyáz többet. Akármennyire is fontos vagy szükséges az anyának a munka, és tudja, hogy a gyermeke a legjobb kezekben van, mégis kétségek merülhetnek fel a meghozott döntéssel kapcsolatban (Lucia- Casademunt, et al., 2018)

3. Alkalmazott módszerek

Elsődleges célom annak meghatározása, hogy a nők gyermekvállalás utáni munkaerőpiaci visszatérését milyen tényezők befolyásolhatják. Családomat és ismerőseimet figyelembe véve arra a következtetésre jutottam, hogy a legtöbbet hallott érv a pénz, az otthon és munkahely közötti távolság, illetve a családban élő gyermekek száma. Úgy gondolom érdemes megfigyelni azt is, hogy vajon az iskolai végzettség milyen befolyással bír a munkába való visszatérés időpontjára. Ezek alapján négy hipotézist állítottam fel:

H1: Feltételezem, hogy a nők munkaerőpiacra való visszatérését jellemzően anyagi megfontolás motiválja.

H2: Az a felvetésem, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra.

H3: Feltételezem, hogy az otthon és a munkahely közötti távolság hatással van a visszatérésre.

H4: Az a teória, hogy minél több a gyermekek száma a családban, annál biztosabb a munkaerőpiacra való visszatérés.

Diplomadolgozatomban a kutatásomat szeretném bemutatni, amely a nők gyermekvállalás utáni munkába való visszatérését helyezi górcső alá. A 23 kérdésből összeállított kérdőívet 150 fő töltötte ki kérésemre. A kapott válaszok alapján kívánom bizonyítani, illetve megcáfolni azt 4 hipotézist, melyet a megjelölt témával kapcsolatban felállítottam.

Létrehoztam egy Google Űrlapot melyet egy népszerű közösségi média felületen osztottam meg. Természetesen érthetően, és röviden leírtam, hogy a kérdőív kitöltése önkéntes, anonim és hogy a leírt adatokat csak és kizárólag a tanulmányaimhoz szeretném felhasználni. A feltöltött kérdőívet családtagjaim, és közeli ismerőseim nagyon gyorsan megosztották, így olyan embereket is sikerült megszólítanom, akik az én ismerősi körömben nem tartoznak bele. 48 óra alatt a minimális 80 fő helyet, a már fent említett 150 személy küldte vissza nekem a kitöltött kérdőívet, amely feldolgozásának folyamatát és kiértékelését a továbbiakban kívánom bemutatni.

Második kutatási módszerként a strukturált interjút választottam. Ez az interjú azon változata, melynek készítője semlegesen viselkedik. Ez egyfajta kérdezz-felelek mely során én, mint az interjú készítője, feltettem a kérdéseket és rögzítettem az azokra kapott válaszokat. Az interjú terjedelme kötetlen, csupán 10 személy megkérdezése volt a koncepció. Az ilyenfajta interjút

úgy szerkesztik, hogy az egységes és ismételt kérdések lehetővé tegyék az adatok összehasonlítását. Ezeket a kérdéseket meghatározott sorrendben tettem fel az alanyoknak. A strukturált interjú célja a magas standardizáltság biztosítása. Ez a standardizálás biztosítja a begyűjtött adatok összehasonlíthatóságát. A strukturált interjú annyiban különbözik a kérdőíves adatfelvételtől, hogy a válaszok rögzítése az interjúalany szavaival történik, szemben a kérdőívben megadott válaszlehetőségekkel.

Azért választottam ezt a módszert is a kérdőíves mellé, mert az volt a szándékom, hogy egy, kettő, három, illetve négy gyermekes édesanyákat is megkérdezzek. Mivel ismerősi körömben tartoznak mindannyian, ezért figyelembe vettem egy-egy olyan eltérő tényezőt is, amely megválaszolásával színesebb képet kapok az általam kutatott témáról. A tízből nyolc édesanyával sikerült otthonában beszélnem, amíg kettővel csak telefonos beszélgetéssel tudtam kommunikálni.

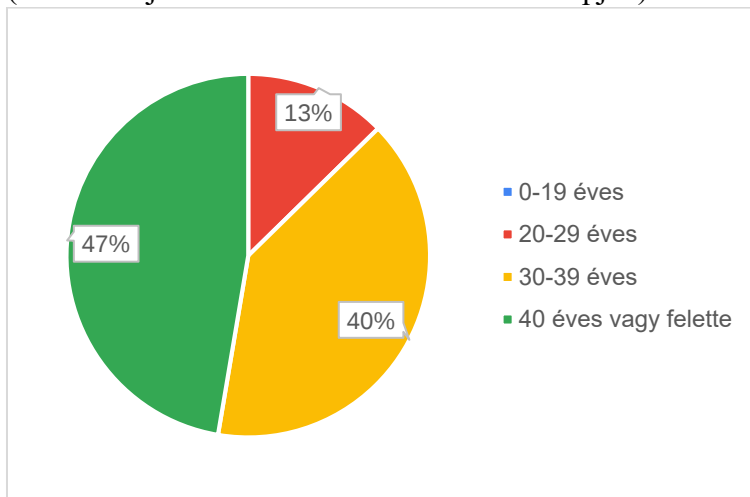
4. Eredmények és értékelésük

4.1 Kérdőív

A kutatáshoz használt kérdőív 150 főre terjed ki. Az első kérdésem az életkorra irányult. Az itt megkérdezettek közül senki nem tartozik a 0-19 éves kor közötti korosztályba. A válaszadók 13%-a 20-29 év közötti, 40%-a az őket követő 30-39 éves kor közötti korosztály. A statisztikai adatok alapján a legtöbb kitöltött személy életkora 40 év vagy afölötti, ez a megkérdezettek 47%-át teszi ki.

1. ábra: Életkor szerinti megoszlás

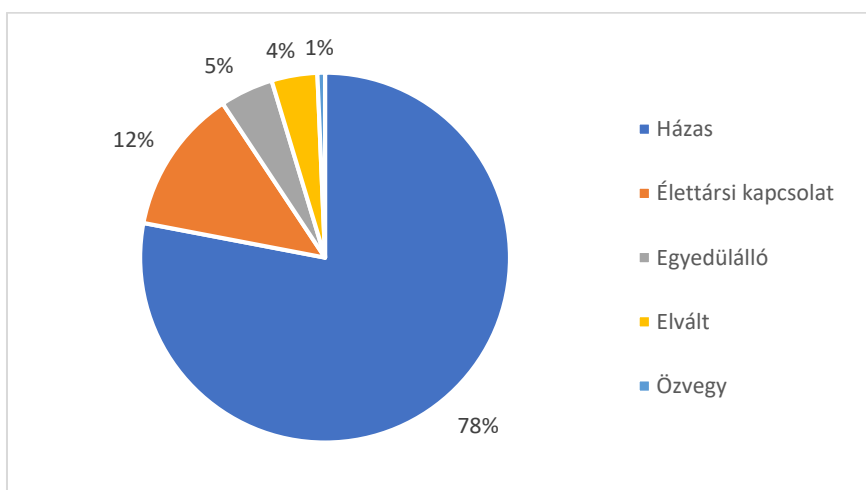
(Forrás: Saját készítés a kérdőíves adatok alapján)



Második kérdés a családi állapotra vonatkozott. A válaszadók családi állapotuk eloszlása alapján 117 házaspár, 19 élettársi kapcsolatban él, 7 egyedülálló, 6 elvált és csupán 1 özvegy.

2. Ábra: Családi állapot besorolása

(Forrás: saját készítés)

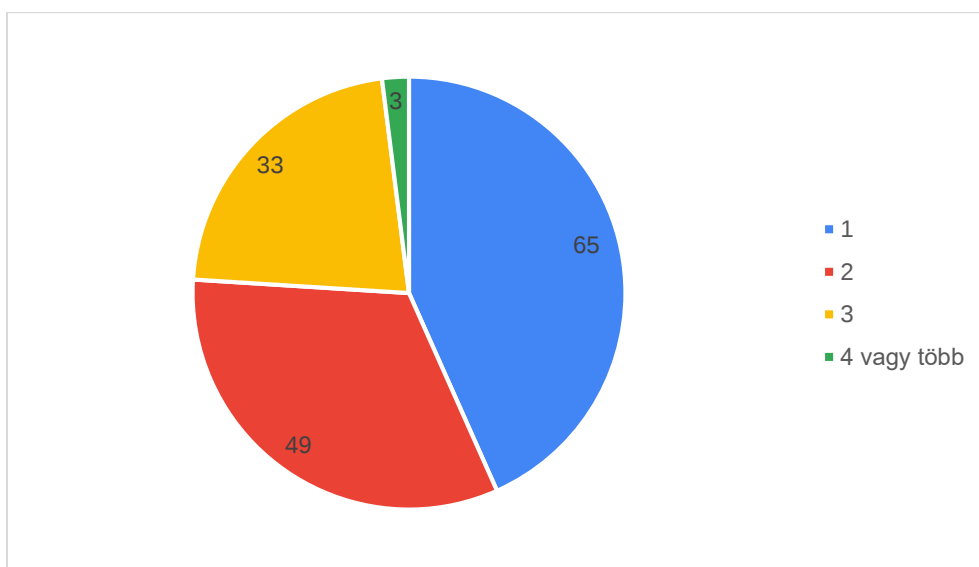


A kérdőívet kitöltők lakóhelyének vármegye szerinti felosztásában látható, hogy a kérdőív az ország majdnem minden megyéjébe eljutott. Nógrád vármegyéből 86-an, Pest vármegyéből 23-an, Hajdú-Bihar vármegyéből 20-an, Heves vármegyéből 5-en, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyéből 3-an, az összes többi vármegyéből pedig 1 és 2 fő töltötte ki a kérdőívet.

A negyedik a kérdés a családban élő gyermekek számára vonatkozott. A megkérdezettek közül 65-en 1 gyermeket, 49-en két gyermeket, 33-an 3 gyermeket és csak 3-an nevelnek 4 vagy annál több gyermeket.

3. Ábra: Gyermekek száma a családban

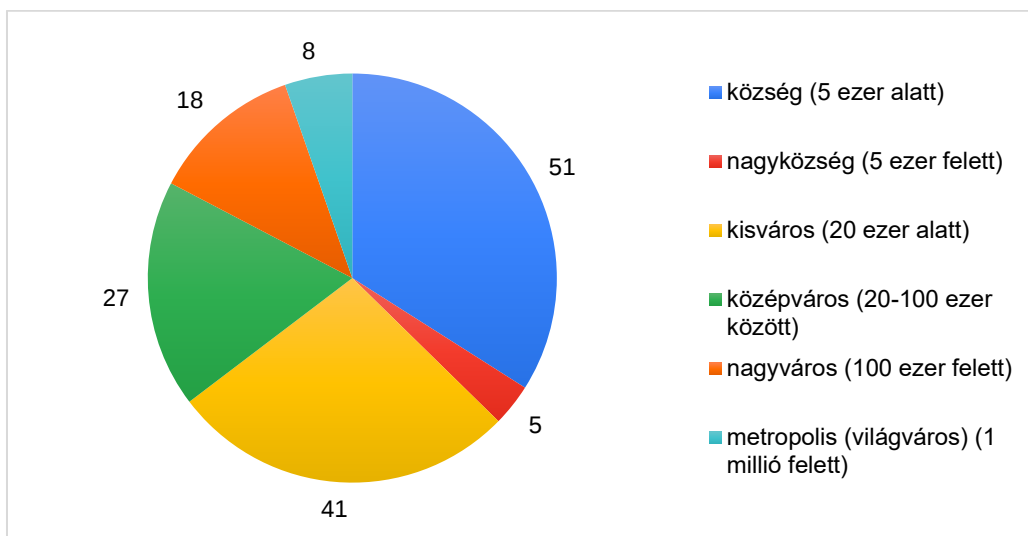
(Forrás: saját készítés)



Az ötödik kérdés a lakóhely besorolása az ott élő személyek létszáma alapján.

4. ábra: Lakóhely meghatározása az ott élők létszáma alapján

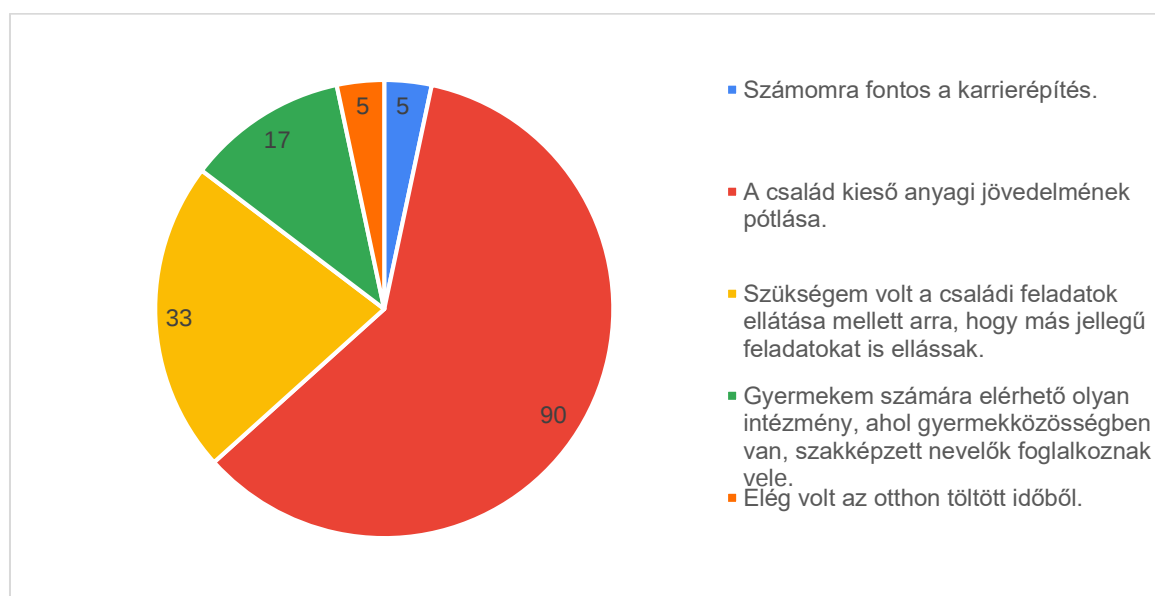
(Forrás: saját készítés)



A fenti diagramok segítségével kívántam a válaszadókat koruk, családi állapotuk, gyermekeik száma és lakóhelyük alapján kategorizálni. Az alábbi diagramok az egyes hipotézisekkel összefüggésben segítenek meglátásom szerint alátámasztani vagy megcáfolni feltevéseimet.

Az első hipotézisem az, hogy a nők munkaerőpiacra való visszatérését jellemzően anyagi megfontolás motiválja. Arra a kérdésemre, hogy rendelkezett-e a gyermeke születését megelőzően bejelentett munkaviszonnyal a válaszadók több mint 96%-a igent jelölt. Ezzel összefüggésben kitértem arra is, hogy az édesanya jelenleg vesz-e igénybe valamilyen ellátást vagy már visszatért a munkaerőpiacra. A megkérdezettek több mint 66%-a már teljes munkaidőben dolgozik. A kérdőívet kitöltők közül a legtöbben azért érzik nehezítettnek a munkába való visszatérést, mert az otthon töltött idő miatt kirekesztetté válnak a munka világából. Arra a kérdésemre, hogy mi volt a legerősebb motiváció az anya számára, amikor gyermeke mellől visszatért a munkaerőpiacra a 150 válasz adóból 90-en jelölték a család kieső anyagi jövedelme miatti választ. Igen nagy számban egész pontosan 33-an válaszolták azt, hogy szükségük volt arra, hogy a családi feladatok ellátása mellett más jellegű feladatokat is végezzenek.

5. ábra: Fontossági sorrend a munkaerőpiacra való visszatérés szempontjából
(Forrás: saját készítés)



Az anya kieső jövedelme mellett érdekelt az is, hogy a vele egy háztartásban élő kereső személyek jövedelmének nagysága befolyásolta-e a munkába való visszatérésüket. A

diagramon látható, hogy több mint 57%-uk olyan családban él, ahol a másik kereső személy (apa vagy nagyszülő) jövedelme alacsonyabb, ezért fontos, hogy az anya is újra teljes jövedelemmel rendelkezzen.

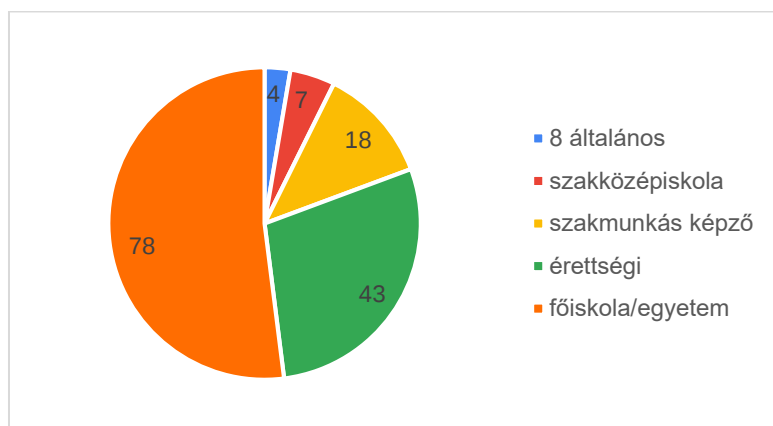
6. ábra: Közös háztartásbeli jövedelmek befolyásoló hatása a visszatérésre
(Forrás: saját készítés)



Az első hipotézis a kapott válaszok alapján beigazolódik, tehát a nők munkaerőpiacra való visszatérését jellemzően anyagi megfontolás motiválja. Az, hogy ez az időpont a gyermek hány éves korában következik be számos tényező határozza meg, az azonban látható, hogy a mai gazdasági helyzetben szükség van arra, hogy az anya is hozzájáruljon jövedelmével a családi költségvetéshez.

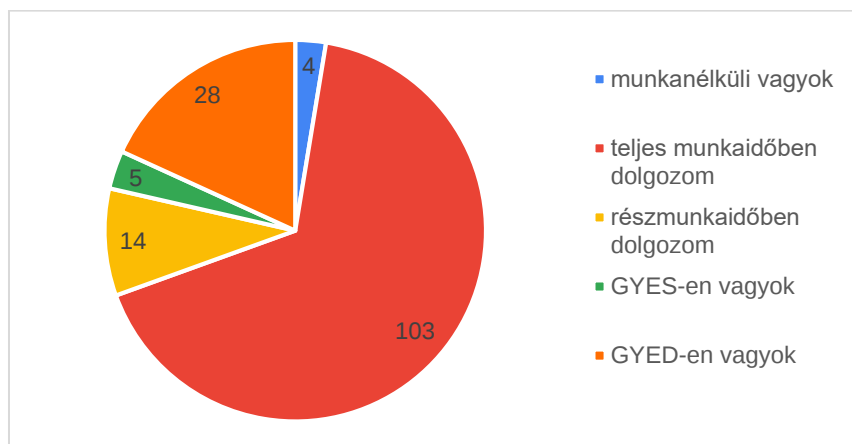
Második hipotézisem az, hogy magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra. Ennek megállapításához elsőként a válaszadó nők iskolai végzettségével tettem fel kérdést. Jól látható, hogy 150 válaszadóból 78-an főiskolai, illetve egyetemi végzettséggel rendelkeznek. 43-an csupán érettségiztek, míg 18-an szakmunkás képzőt, 7-en szakközépiskolát és 4-en 8 általános osztályt végeztek.

7. Ábra: A válaszadók iskolai végzettsége
(Forrás: saját készítés)



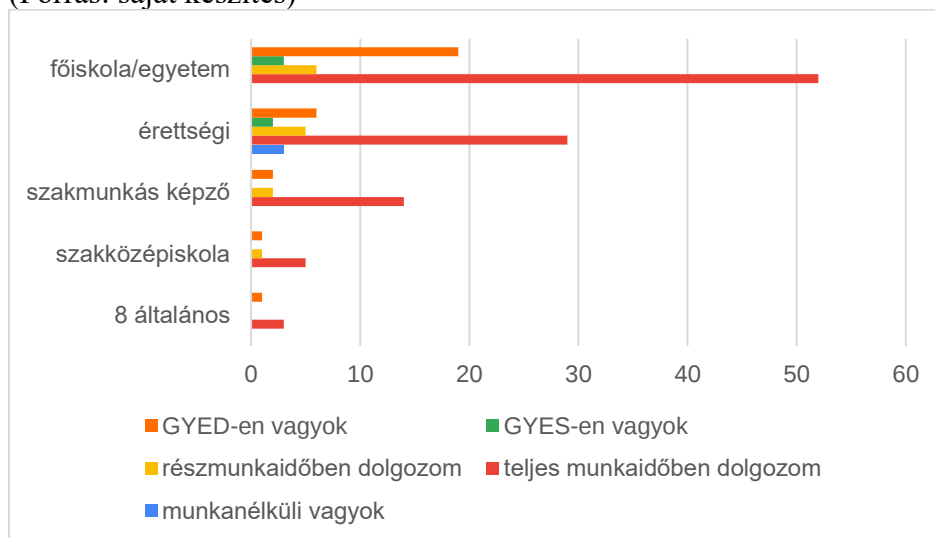
Ehhez a hipotézishez szükség volt azt is felmérni, hogy a válaszadók teljes vagy részmunkaidőben dolgoznak vagy gyermeküket látják el még jelenleg. 150-ből 103 fő teljes munkaidőben, 14 pedig részmunkaidőben dolgozik. 28 fő vesz igénybe GYED-et, 5 pedig GYES-t. Mindössze 4 fő válaszolta azt, hogy jelenleg munkanélküli.

8. ábra: A válaszadók státusza
(Forrás: saját készítés)



Mivel az első kérdésnél a legtöbb válaszadó főiskolát/egyetemet végzett, a másodikonál a legtöbb válaszadó teljes munkaidőben dolgozik, ezért elmondhatjuk, a második hipotézis beigazolódik, tehát magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra.

9. ábra: A válaszadók jelenlegi státuszának és iskolai végzettségének megoszlása
(Forrás: saját készítés)

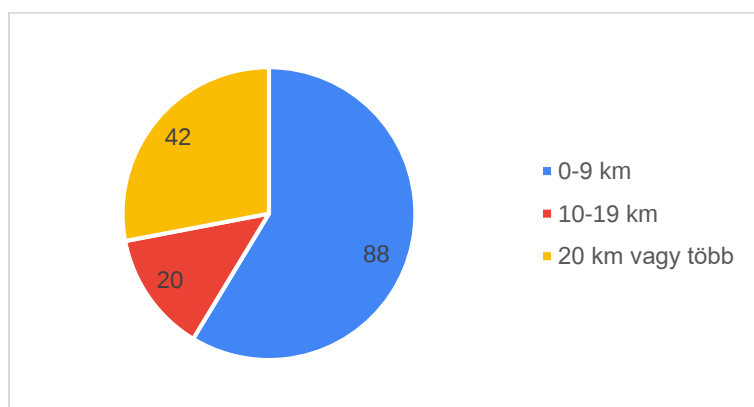


A diagramon azonban az is látszik, hogy legtöbben főiskolai/egyetemi végzettséggel töltötték ki és hogy a 8 általános iskolai osztállyal rendelkezők között is van olyan, aki teljes munkaidőben dolgozik és van aki GYED-en van, ami meglévő munkaviszonyra enged következtetni. Ezért fontosnak tartom megjegyezni, hogy ez a hipotézis egy 1000 fős kitöltöttség esetében ettől eltérő eredményt is mutathat.

A harmadik hipotézis az, hogy az otthon és a munkahely közötti távolság hatással van a visszatérésre. Ennek megválaszolásához szükségem van arra a diagramra, amely megmutatja, hogy jelenleg a válaszadóim dolgoznak-e vagy valamilyen ellátást vesznek igénybe. Ezt fentebb a második hipotézisem kapcsán már kifejtettem. Emellett feltettem azt a kérdést, hogy mekkora távolságot kell megtennie naponta az anyának a munkahelyéig.

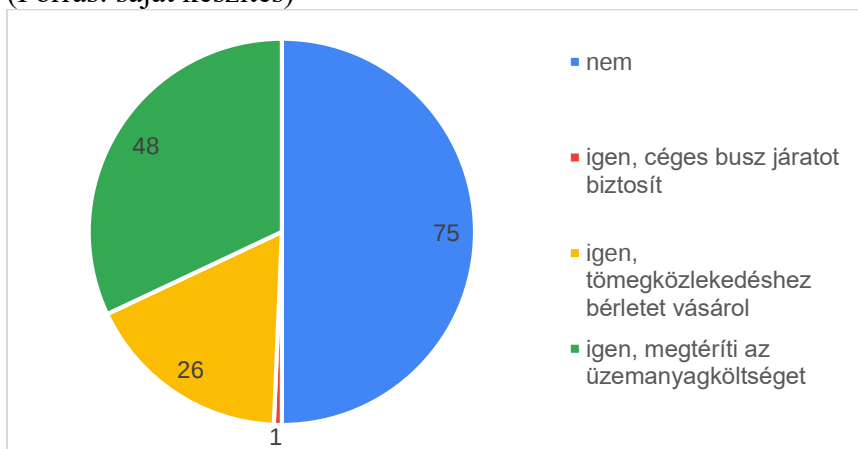
10. ábra: Munkahely és lakóhely közötti távolság

(Forrás: saját készítés)



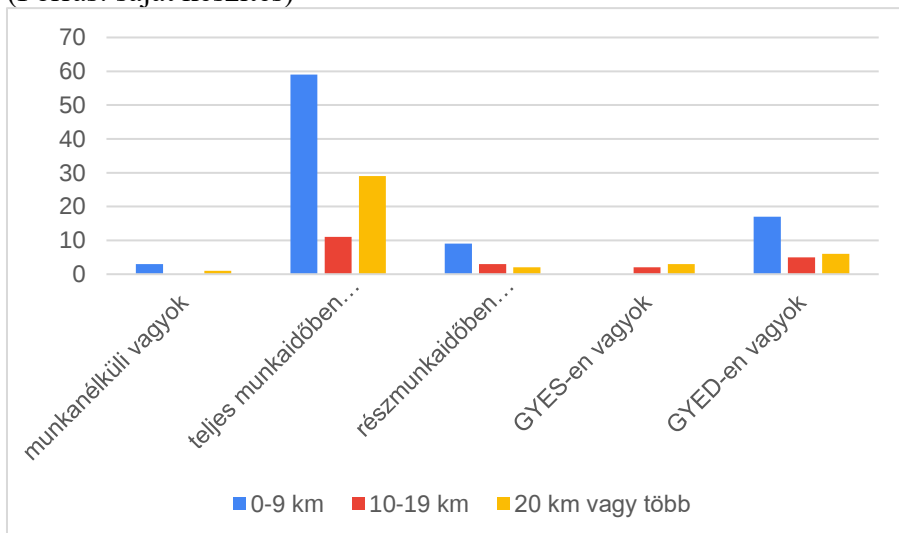
A válaszadók több mint 59%-a kevesebb mint 10 kilométert utazik naponta a munkahelyéig. 28%-a 10-19 kilométert, míg 13%-a 20 kilométert vagy annál többet is kénytelen utazással tölteni minden nap. Feltettem azt a kérdést is, hogy ki az, aki a lakóhelyén dolgozik. Erre 55,8%-os arányú igen válasz érkezett. Ami arra enged következtetni, hogy a válaszadók több mint a fele a lakóhelyén vállalt állást. Mivel azonban a válaszadók 44,2%-a utazni kénytelen, ezért arra is kíváncsi voltam, hogy a munkáltató ad-e bármilyen segítséget a munkahelyre való bejutásban.

11. ábra: Munkáltató munkahelyre történő bejutást segítő eszközei
(Forrás: saját készítés)



A kérdőívet kitöltők fele semmilyen segítséget nem kap a napi munkahelyre történő beutazáshoz, 32%-ának megtéríti a munkáltató az üzemanyagköltséget, 17%-ának tömegközlekedéshez bérletet vásárol munkaadójuk, amíg csupán egy ember jelölte meg azt a lehetőséget, hogy céges buszjáratot használ a lakóhelye és munkahelye között.

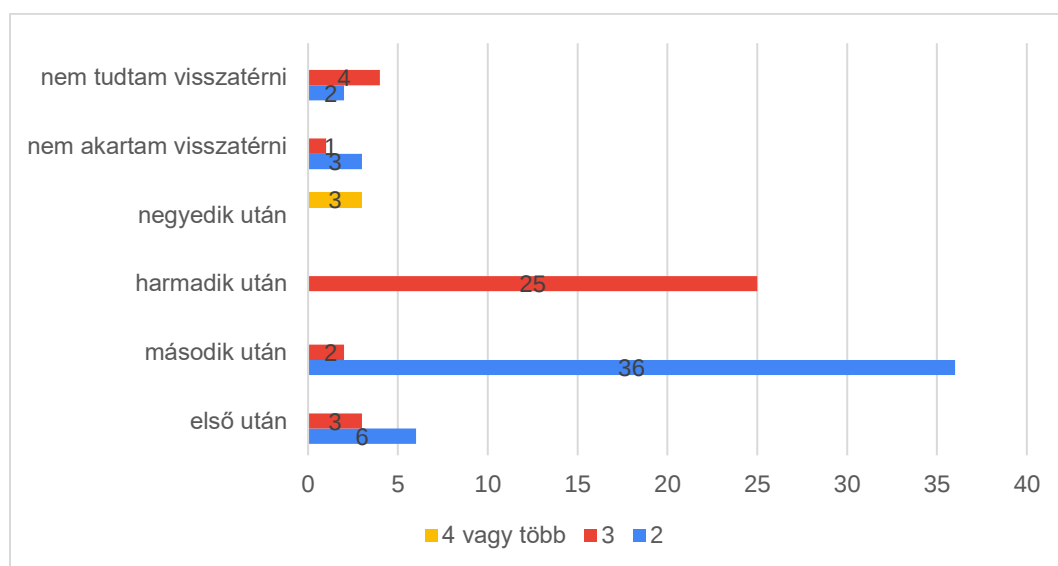
12. ábra: A munkavállaló státuszának és a munkába járás távolságának összefüggése
(Forrás: saját készítés)



A fenti oszlopdiagramból megállapíthatjuk, hogy a harmadik hipotézisünk beigazolódik, tehát az otthon és a munkahely közötti távolság hatással van a visszatérésre. Azonban érdekes látni, hogy a teljes munkaidőben dolgozó válaszadók közül 59-en utaznak a legkevesebbet 0 és 9 kilométer között, 29-en utaznak a legtöbbet, tehát 20 kilométert vagy annál többet, és 11-en utaznak 10 és 19 kilométer közötti napi távolságot.

Negyedik, egyben utolsó hipotézisem, hogy minél több a gyermekek száma a családban, annál biztosabb a visszatérés. Ennek megállapításához elsőként arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók hányadik gyermekük születése után érezték a legbiztosabbnak a munkába való visszatérést. Mivel ezt többgyermekes családoknál szerettem volna megvizsgálni, a válaszadóim közül pedig 65-en egy gyermeket nevelnek, ezért ez a kérdés csak 85-ük számára volt releváns.

13. ábra: A munkába való visszatérés és a családban élő gyermekek száma közötti összefüggés (Forrás: saját készítés)

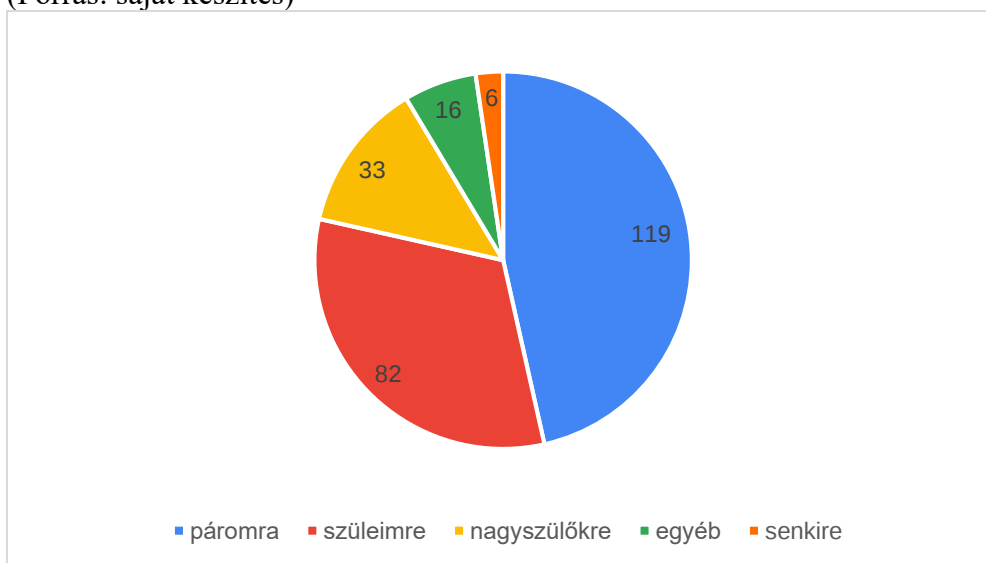


A kérdőíves felmérésem elején látható az a diagram, amely megmutatja, hogy a válaszadók közül ki hány gyermeket nevel. 49-en két gyermeket, 33-an három gyermeket és 3-an 4 vagy annál több gyermeket nevelnek. A kapott válaszok alapján az látszik, hogy a 49 kétgyermekes közül, 36-an választották azt a lehetőséget, hogy a második gyermek születése után volt legbiztosabb a visszatérés, amely 73%-os arányt jelent. A 33-an három gyermeket nevelők közül 25-en jelölték meg, a harmadik gyermek utáni legoptimálisabb visszatérési időpontot. Ez 75%-os arányt jelent. Azok a szülők, akik 4 vagy annál több gyermeket nevelnek csupán

hármán vannak, ám mindannyian visszatértek a munkaerőpiacra, ami 100%-os arány. Mivel a gyermekek számával egyenes arányban növekszik a munkaerőpiacra történő visszatérés százalékos aránya, ezért az a következtetésem, hogy a hipotézis, miszerint minél több a gyermekek száma a családban, annál biztosabb a visszatérés a munkaerőpiacra beigazolódni látszik. Fontos megjegyezni azonban, hogy 9-en az egy gyermek utáni visszatérést jelölték meg, illetve, hogy 6-an nem tudtak és 4-en nem akartak visszatérni a munkaerőpiacra.

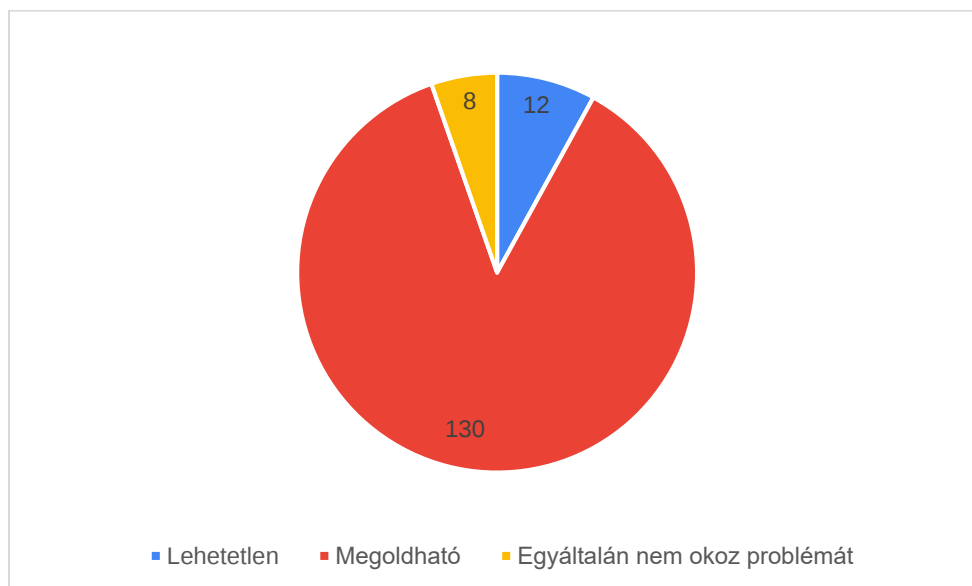
A diplomadolgozat témájának körüljárásához készült kérdőív kérdései nem csupán a négy felállított hipotézis megválaszolását segítik. Amellett, hogy a válaszadókat koruk, családi állapotuk, gyermekeik száma és lakóhelyük alapján kategorizáltam, kérdést tettem fel arra nézve is, hogy egy anya kire tud támaszkodni akkor, ha gyermeke és munkahelyi feladatainak összehangolásához segítségre van szüksége.

14. ábra: Kire számíthat, ha segítségre van szüksége?
(Forrás: saját készítés)



A diagram arra enged következtetni, hogy a legtöbb válaszadó a párjára tud támaszkodni, de több személy is akadt, aki a párja mellett a szülei és nagyszülei segítségét is igénybe tudja venni. 6-an senkire nem tudnak támaszkodni, míg 16-an az egyéb válasz lehetőséget jelölték meg, ami alapján én a barátokra és közeli ismerősökre asszociálok. Végül az is érdekelt, hogy ki, hogyan tudja összeegyeztetni munkahelyi feladatait családjá gondos ellátásával.

15. ábra: Munkahelyi és családi feladatok összeegyeztetése
(Forrás: saját készítés)



A válaszadók közül a legtöbben a megoldható lehetőséget választották ki, melyből az következik, hogy bár egyénenként eltérő mértékben, de mindenféleképpen kisebb-nagyobb kihívásokkal jár számukra a család és a munka összeegyeztetése. 8-an a magabiztosságra utaló egyáltalán nem okoz problémát választ adták. 12-en pedig valószínűleg többféle okból, de lehetetlennek tartják családi és munkahelyi feladataik összeegyeztetését.

A kérdőív 23 kérdésével igyekeztem körbejárni azt, hogy milyen tényezők lehetnek befolyással egy anya életére, aki gyermekvállalás után kíván visszatérni a munkaerőpiacra. A meglévő munkaviszony, a gyermekek száma, a kieső jövedelem, az igénybe vehető családtámogatási ellátások, a munkába való bejutás nehézsége, a családban élők segítsége és közreműködése a mindennapi feladatok ellátásához bár több azonos választ kaptam, tudom, hogy minden családban más és más számít nehézségnek, más az igénybe vehető segítség mértéke és milyensége, ezáltal minden család élethelyzete egyedi és eltérő.

4.2 Strukturált interjú

A nők munkaerőpiaci visszatérésének általános vizsgálata után készítettem 10 személlyel strukturált interjút. A résztvevők között egy, kettő, három illetve négy gyermeket nevelő édesanya is van. Közülük heten községben, hárman pedig városban élnek. A tízből nyolc fizikai, kettő pedig szellemi munkát végez.

Az első számú interjúalany három gyermekes édesanya bejelentett munkaviszonnal rendelkezett. Harmadik gyermeke születését követően már a GYET igénybevételének utolsó évében lehetősége adódott visszatérni korábbi munkahelyére. Munkáltatója rugalmas volt, figyelembe vette férje beosztását, és az így kialakított és havi szinten előre megtervezett munkavégzésének köszönhetően, férjével felváltva tudtak gondoskodni gyermekeikről. Kettes számú interjúalanyom két gyermek édesanyja, aki lakóhelyétől távol költözve saját szakmájában nem, de önkormányzati segítséggel és egy tanfolyam elvégzésével sikeresen elhelyezkedett a munkaerőpiacon. A hármas számú résztvevő, aki egy gyermeket nevel szintén bejelentett munkaviszonnal rendelkezett. Munkába való visszatérésének időpontját kieső jövedelmének pótlása határozta meg. Ez a korai időpont részmunkaidős állást eredményezett, melyet családi segítséggel sikeresen megoldott. A strukturált interjú négyes számú alanya három gyermeket nevel. Első gyermeke születése után megszűnt a munkaviszonya, így a gyermek kétéves kora után anyagi okok miatt visszalépett a munka világába. Ez a rendkívül megterhelő időszak másik két gyermeke születésénél már nem állt fenn, mivel bejelentett munkaviszonya okán kihasználta a maximálisan igénybe vehető ellátásokat. Az interjú ötös számú résztvevője egy gyermeket nevel párjával. Gyermeke születését megelőzően rendelkezett bejelentett munkaviszonnal, ám a visszatérés időpontjában a munkahely és a lakóhely közötti távolság, és családi segítség híján munkaviszonyát kénytelen volt megszüntetni. Ma már újra dolgozik.

Hatos számú interjúalanyom szintén bejelentett munkaviszonnal rendelkezett mindkét gyermeke születését megelőzően, azonban egyéb családi okok miatt a munkába való visszatérés időpontjában csak részmunkaidős állást tudott vállalni. Ezzel sikerült megtartani az anya munkahelyét. A hetes számú résztvevő három gyermek édesanyja. első gyermeke születése előtt rendelkezett bejelentett munkaviszonnal, azonban a munkaerőpiacra történő visszatéréskor olyan körülmények álltak fenn otthon, amely súlyos, ágyhoz kötött beteg ápolását eredményezte. Harmadik gyermeke megszületését követően GYET-et vett igénybe, hiszen a legfontosabb szempont a beteg hozzátartozó ápolása, és a gyermekekről való gondoskodás csak ezt az utat hagyta szabadon számára. A betegellátás során szerzett tapasztalatai segítségével a megszerzett szakképesítések megszerzése után elhelyezkedett a munkaerőpiacon. A nyolcas számú édesanya három gyermeket nevel, s párjával közös vállalkozást működtet. Ennek köszönhetően mindenfajta három gyermek jogcímen igényelhető családtámogatási ellátást igénybe vett és maximális ideig ki is használta. A kilences számú résztvevő munkaviszonya épp azelőtt szűnt meg, hogy tudomást szerzett volna terhességéről.

Férje magas jövedelme miatt fel sem merül, hogy gyermeke óvodába szoktatását megelőzően munkát keressen. Az óvodai beszoktatás utáni álláskeresése rövid idő alatt sikeresnek bizonyult. Családja napi szintű bevonásával új munkavállalóként a lehető legkevesebb napot volt távol a munkaerőpiactól. A tízes számú és egyben utolsó interjúalanyom az egyetlen a megkérdezettek közül, aki négy kiskorú gyermeket nevel. Fizikai munkáját már jóval gyermekei születése előtt végezte. Már az első gyermeke születése után megfogalmazódott benne az, hogy nagy családot szeretne, ebben férjével közösen jutottak egyetértésre. Ennek okán ma négy gyermeket nevelnek, munkahelyén felmondott, és minden idejét gyermekei nevelésével és ellátásával szeretné tölteni.

A strukturált interjú válaszai az anyák munkába való visszatérés körülményeinek sokszínűségét mutatják, hiszen jól kirajzolódik az, hogy egy-egy befolyásoló tényező legyen az a gyermekek száma, a korábbi munkaviszony megléte, az anya számára elérhető segítség, illetve a munkahely és az otthon közötti távolság, mennyiben tudják befolyásolni a gyermekvállalás utáni munkaerőpiacra való visszatérést, illetve beilleszkedést. Látható, hogy egy gyermek esetén sem törvényszerű, hogy problémamentes legyen a visszatérés, minden egyes körülmény befolyással van a munkaerőpiaci visszatérésre. Egy korábbi bejelentett munkahely sem garancia, ahogy egy idegen környezet sem feltétlenül hátrány.

A kérdőív és a strukturált interjú feldolgozását követően az a megállapításom, hogy míg az első vizsgálati módszerrel beigazolódtak a hipotéziseim, a másodiknál már megcáfolódtak. Ennek okát legfőképp abban látom, hogy a strukturált interjú egy sokkal kisebb szegmenst érintett, és még a kérdőíves felmérés 150 válaszadója sem elegendő minden kérdésnél ahhoz, hogy messzemenő következtetéseket vonjunk le minden kisgyermeket nevelő család életére különböző, azt befolyásoló tényezők hatnak, amelyek nagy általánosságban tudják csak felmérni azt, hogy egy kisgyermeket nevelő anya mikor és milyen körülmények között képes visszatérni a munkaerőpiacra. Nekem az a meglátásom, hogy aki törekszik arra, hogy gyermeke mellől dolgozni járjon, tesz is a siker érdekében. Megoldja a felmerülő problémákat, a nehéz helyzeteken és nehezítő körülményeken is biztosabban átlendül, mert az a legfőbb motivációja, hogy gyermekének jó életkörülményeket, biztos megélhetést és boldog jövőt biztosítson.

5. Következtetések és javaslatok

H1: Feltételezem, hogy a nők munkaerőpiacra való visszatérését jellemzően anyagi megfontolás motiválja.

Az első hipotézisem a kérdőíves kutatás során kapott válaszok alapján **beigazolódott**. Ennek oka meglátásom szerint az, hogy az egyik szülő keresetének hiánya jelen helyzetben olyan nagymértékben veti vissza a család anyagi helyzetét, hogy a kisgyermekéről gondoskodó anya számára komoly befolyással bírjon a munka világába történő visszailleszkedés idejének eldöntésében.

H2: Az a felvetésem, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra.

A másodikként felállított hipotézisem a kérdőívet kitöltő személyek válaszai alapján **beigazolódott**. Ennek oka, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők feltételezhetően olyan pozíciókból léptek ki a várandósságuk miatt a munkaerőpiacról, melyeknél fontos szempont az ismeretek naprakészen tartása. Emellett fontos azt is megjegyezni, hogy amennyiben ezek a nők nem tudnak korábbi munkahelyükre visszatérni, a magasabb iskolai végzettségük miatt több lehetőség kínálkozik számukra a munkaerőpiacon való elhelyezkedésben.

H3: Feltételezem, hogy az otthon és a munkahely közötti távolság hatással van a visszatérésre.

A harmadik hipotézisem **beigazolódott**. Ennek oka véleményem szerint az, hogy aki a lakóhelyén vagy annak közvetlen közelében rendelkezik munkaviszonnyal, az a gyermekvállalást követően nagyobb eséllyel tudja megtenni a munkahelyre való bejutáshoz szükséges távolságot. Azonban egy viszonylag nagyobb távolságra lévő munkahely, valamint a bejutás körülményei (rendelkezik-e az anya B kategóriás jogosítvánnyal, segít-e a munkáltató bérlettel, vagy téríti-e az üzemanyag költségét) már okozhatnak olyan nehézséget, amely akár a munkaerőpiacra történő visszatérést is megakadályozza.

H4: Az a teória, hogy minél több a gyermekek száma a családban, annál biztosabb a munkaerőpiacra való visszatérés.

A negyedik hipotézis a kérdőíves válaszok alapján **beigazolódott**. Laikusként azt gondolhatná az ember, hogy minél több gyermek van egy családban, annál több az anya feladata otthon, és annál nehezebb megoldani azt, hogy a gyermekei gondos ellátása mellett még munkahelyén feladatokat is vállaljon. A kérdőíves kutatás személytelen jellege miatt a pontos körülményeket

nem ismertem meg, azonban tisztán látszik a számadatokból, hogy a gyermekek számával egyenes arányban növekszik azoknak az anyáknak a száma, akik vissza tudtak térni a munkaerőpiacra.

Ezek a hipotézisek jelen kérdőíves kutatásom során hozták ezeket az eredményeket. Azonban másodikként a strukturált interjúztatást választottam. Ez a jellegénél fogva egy személyesebb megkérdezési forma, melyben az alanyoknak lehetőségük van feleltválasztás helyett gondolataikat, döntéseiknek okait és körülményeiket részletesebben kifejtetni. A strukturált interjúzáshoz kiválasztott 10 alany ugyanazokat a kérdéseket kapta és ezzel összefüggésben is szeretném megvizsgálni a fentebb felállított négy hipotézisemet. **H1: miszerint a nők munkaerőpiacra való visszatérését jellemzően anyagi megfontolás motiválja** a strukturált interjúztatás válaszai **megcáfolják**. Ugyanis a tíz interjúalanyból hatan nem tettek említést az anyagiakról, amikor a munkába való visszatérés körülményeiről kérdeztem őket.

H2: miszerint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők hamarabb térnek vissza a munkaerőpiacra a strukturált interjú válaszadói alapján **megcáfolódik**, hiszen a tíz megkérdezett közül csupán egy rendelkezik főiskolai/egyetemi végzettséggel, hárman pedig munkájukhoz kapcsolódóan szereztek szakirányú képesítést.

H3: miszerint az otthon és a munkahely közötti távolság hatással van a visszatérésre megcáfolódik, mert csupán egy interjúalany számára okozott problémát a lakóhelye és a munkahelye közötti távolság. Ez a munkahelyre történő bejutásból adódó probléma számára a munkaviszonyának megszüntetését eredményezte.

Végül az az állításom, hogy **H4: minél több a gyermekek száma a családban, annál biztosabb a visszatérés megcáfolódik**, mivel a megkérdezett egy gyermekesek 66,7 %-a, a kétgyermekesek 100%-a, a háromgyermekesek 75%, a négy gyermekes pedig 0%-ban tértek vissza a munkaerőpiacra. Nyilván 10 megkérdezett embernél ez nem általánosan levonható következtetés.

A strukturált interjú személyes jellege miatt nem konkrét feleltválasztás történt, az így kapott hosszabb terjedelmű, árnyalt válaszok miatt minden felvetésem megcáfolódott. A kérdőíves és a strukturált interjú válaszadóinak számát összehasonlítva az állapítható meg, hogy mivel a kérdőívet tizenötször több ember válaszolta meg, mint a strukturált interjút, ezért szerintem a sokszori feleltválasztási lehetőség miatt **minden hipotézisem beigazolódott**.

A nők vágnak a szakmai kihívásokra, munkájuk során megtapasztalt elismerésre, emellett ugyanakkor szeretnék az anyaságban is kiemelkedően jól teljesíteni. Ez a két szerepkör időnként nehezen összeegyeztethető, hiszen egy kisgyermek gyakran betegeskedik, és az anya maga is rendszeresen lebetegszik a kicsitől elkapott betegségek miatt. Ez olyan dilemma, amely leginkább nyomasztóan hat a munkába visszatérő anya számára. Valóban egy kisgyermekes anya váratlanul, és sokat hiányozhat kicsi gyermeke miatt, de ez az egyetlen negatívum, amely az ő szempontjukból felróható. A helyzet valójában nem szörnyű, én úgy gondolom, hogy ezek a nők igenis hatékonyak, megbízható és rendkívül lojális munkavállalók. Kitartásukkal és szorgalmukkal igyekeznek mindent megtenni annak érdekében, hogy az élethelyzetükből adódó hátrányt kiegyenlítsék, s azok a tapasztalataik és újonnan szerzett készségeik, melyet a gyermekgondozásban és nevelésben szereztek, kiválóan segítik őket.

Több **javaslatom** is felmerült a problémák megoldásával kapcsolatban:

- részmunkaidős munkahelyek létesítése
- tanfolyamok, képzések indítása
- bölcsődei és óvodai munkahelyek férőhelyek számának növelése
- gyermekbarát munkahelyek (saját óvoda és bölcsőde)
- pénzügyi tanácsadói weboldal létrehozása
- támogatói civil szervezetek.

A nők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében körvonalazódni látszik néhány megoldási alternatíva. Az első és talán a legfontosabb, a részmunkaidős munkahelyek létesítésének ösztönzése, tanfolyamok és képzések indítása, illetve bölcsődei és óvodai férőhelyek számának növelése. Megoldás lehetne az is, ha – ahogyan már több nagy városban is elterjedt – a cégek saját bölcsődét, illetve óvodát létesítenének alkalmazottaik kisgyermekei számára, ahol szakképzett pedagógusok az állami intézményekkel megegyező módon fejlesztenék a gyermekeket. A nyitva tartást a munkaidőhöz lehetne igazítani, és mindkét fél rugalmassága esetén alkalmanként ezzel a túlórázás is megoldható lenne. Ez megoldást jelentene arra a nem elhanyagolható időintervallumra, amikor az állami gyermekellátó intézmények őszi, téli, tavaszi és nyári zárva tartásának idején a szülő kénytelen munkájától távol maradni.

Személyes javaslatom lenne még, hogy egy könnyen elérhető weboldal segítségével a várandós anyukák és apukák megadhatnának szükséges adatokat (például gyermek várható születése, visszaszámolva a biztosított jogviszony, hányadik gyermek stb.) amelyek segítségével a felület

kiszámolja nekik, hogy a születéstől kezdve mettől meddig milyen támogatás járna számukra (ahol a támogatás nem jövedelem, hanem például öregségi nyugdíj alapú, a felület automatikusan azt az összeget használná). Az összesítő honlap a pénz névlegi (nominális) értékét mutatná (például: 1 év múlva 100 forint + 2 év múlva 150 forint), de meg lehetne csinálni, hogy jelenértékre is számoljon át mindent, diszkontálja a jövőbeni összegeket megfelelő kamatok alapján (például ami 1 év múlva 100 Ft, az most 97, és ami 2 év múlva 150, az most 136).

Több, támogatott civil szervezet segítségével működtetett program próbálja meg támogatni a munkaerőpiacra visszatérni vágyó kisgyermekes anyákat. Ezek a programok kifejezetten fontosak különösen azon nők számára, akik alacsonyabb jövedelmű háztartás tagjai, valamint alacsonyabb az iskolai végzettségük is. Nyilván nem képesek ezek a programok minden egyenlőtlenséget megoldani, azonban rámutat arra, hogy az aluliskolázottság komoly hátrányt okoz a munkaerőpiaci reintegrációban a kismamák között. A munkaerőpiactól várhatóan távolmaradók jellemzően hiányában vannak olyan ismereteknek például számítógéphasználat, nyelvtudás, jogosítvány, melyek növelhetnék a visszatérési esélyeiket. Általánosságban elmondható, hogy aki idejekorán kimarad az oktatási rendszerből, hátrányos élethelyzetek sokaságával találja magát szembe. Ez a megállapítás a kisgyermekes anyákra is igaz, ezért át kell gondolni, hogy a működő reintegrációs intézkedések eljutnak-e az igazán rászoruló nőkhez.

Elmondhatjuk, hogy a karrier és a magánélet összehangolását, illetve a nők szülés utáni munkaerőpiacra való visszatérését számos pénzbeli ellátásforma segíti. Ezek a lehetőségek leginkább azok számára elérhetők, akik társadalmi helyzetüket tekintve korábban is előnyösebb helyzetben voltak a munkaerőpiacon. A támogatás olyan feltételekhez kapcsolható, melyeket csak bizonyos jövedelmi szint fölött keresők képesek elérni. A társadalom számára egyformán fontos a nők munkavállalása és elengedhetetlen a gyermek melletti kiemelt szerepük. Mivel sok nő számára egy alacsonyabb státuszú állás is nehezen párosítható a családi teendőkkel, elgondolkodtató ebben az összefüggésben karrierről beszélni, hiszen a karrier szakmai kiteljesedés és a képességek kibontása is egyben, nem csupán pénzkereseti lehetőség. A gyermekvállalás és a női munkaerőpiaci részvétel hatékony ösztönzéséhez a férfiak nagyobb otthoni szerepvállalása lenne kívánatos.

6. Összegzés

Fiatal felnőttként, tanulmányaim végéhez közeledve egyre inkább foglalkoztat a családalapítás. Szüleim példáján keresztül látom, hogy milyen mértékű anyagi stabilitást követel a gyermekünkről való maximális és odaadó gondoskodás, jövőjük biztosítása. A diplomadolgozatom témája azért volt fontos számomra, mert minden anya életében elérkezik az a pillanat, amikor gyermeke születését követően – legkésőbb három évvel később – vissza kell térnie a munkaerőpiacra, amennyiben nem dönt úgy, hogy főállású édesanya lesz. A diplomadolgozatom anyagának gyűjtése során olvasottak arra engednek következtetni, hogy amennyiben az anyák munkaerőpiaci visszatérésének idején minden befolyásoló tényező ideális lenne, legtöbben a gyermek szempontjából a hároméves kort tartja megfelelőnek a munkába való visszatéréshez. Mivel a GYED-ről GYES-re történő átállás több tízezer forinttal is csökkenti a család anyagi jövedelmét, ezért nem meglepő, hogy az anyáknak vissza kell menniük dolgozni.

A diplomadolgozatom során írtam az anyaság védelméről, emellett csokorba szedtem a kisgyermekes anyák által igényelhető családtámogatási ellátásokat, valamint megvizsgáltam a nőket karriertípusba való hovatartozásuk szerint is. Ezek után tértem rá a családpolitikai intézkedésekre, a munkaerőpiacra visszatérő anyák munkavállalásának szabályozására, a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatára, valamint a munkavégzés jellegére. Megvizsgáltam a munkába való visszatérést befolyásoló tényezőket, valamint a visszatérés nehézségeit is. Kétféle módszerrel, egy kérdőívvel és strukturált interjúztatás segítségével igazoltam, illetve cáfoltam az általam felállított négy hipotézist. Az eredmények kiértékelését követően levontam következtetéseimet, valamint javasaltokat tettem a nők munkába való visszatérésének megkönnyítése céljából.

Témám szempontjából úgy vélem, hogy a munka világába való visszatérés sok szervezéssel, lemondással és nehézséggel jár a mindennapi élet zavartalan összeegyeztetésében. A nők nagyrésze munkájában és otthon is igyekszik megfelelni a kimondott és kimondatlan társadalmi elvárásoknak, és nehezen ismeri fel, hogy nem kell mindent egyedül megoldania. Hagyományosan Magyarországon a háztartáshoz és a gyermekneveléshez kapcsolódó feladatok többségét a nők végzik. A kisgyermekes anya sokszor csak a nyomasztó feladattengert látja maga előtt, ezért nagyon fontos az is, hogy kire számíthat, ha segítségre van szüksége.

A kisgyermekről való gondoskodás önmagában is csodálatos feladat, azonban jövőjének biztosítása, a gyermek növekedésével az idő előrehaladtával egyre nagyobb kihívás elé állítja a szülőt. Amikor egy hároméves kisgyermek óvodakötelessé válik, úgy az édesanya számára is elérkezik az idő, hogy visszatérjen a munkaerőpiacra. Ahogy a gyermek életében nagy változás, úgy az anyáéban szintén. Még abban az esetben is komoly érzelmi teher, ha az anya gyermeke születése előtt munkahellyel rendelkezett. A legfontosabb gondolatok egy anya fejében ilyenkor, hogy ha túl sokat lesz beteg a gyermek, vajon elnézi-e a munkáltató, hogyan oldható meg nap mint nap a gyermek óvodába, majd a munkahelyre történő eljutás, a munkaidő és beosztás összeegyeztethető az óvodai nyitással és zárással. Természetesen, ha van az embernek segítsége, vagy tud kire támaszkodni és van legalább egy személy, lehet akár apa, nagyszülő, barát, testvér, bárki, aki ezen dilemmák megoldásakor szóba jöhet az már egy komoly előrelépés a munkaerőpiacra való visszatérésben. Sokan vannak olyanok is, akik bármilyen segítség nélkül is kénytelenek minden feladatot megoldani és minden nehézséggel egyedül szembenézni. Az a meglátásom, hogy bármilyen nehezítő körülmény is lép fel, amely hátráltatja vagy megakadályozza az anyát a munkavállalásban – legyen az anyagi ok, iskolai végzettség, munkahely és otthon távolsága - azt lehetőségeihez mérten meg kell oldania.

Végső következtetésem a diplomadolgozat témáját érintően az, hogy figyelembe véve a felelősség érzelmi, erkölcsi és anyagi aspektusait, a gyermekvállalást ideálisan stabil életkörülmények kialakításának és egyfajta anyagi biztonság meglétének kellene megelőznie, hiszen a gyermekvállalás egy egész életre szól, a szülővé válás által az ember egy másik ember sorsának alakulásáért lesz felelős. A Magyarországon elérhető állam által nyújtott támogatások sem feledtethetik el, hogy a gyermekről való megfelelő gondoskodás, testi, szellemi fejlődésének és jövőjének biztosítása elsősorban a szülők feladata.

7. Irodalomjegyzék

1. Bácsné Bába Éva: Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon - pro és contra. In: Taylor : gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, (6) 1-2. pp. 250-259. (2014)
2. Bettina Wagner, Anke Hassel Move to Work, Move to Stay? Mapping Atypical Labour Migration into Germany Labour Mobility in the Enlarged Single European Market 2016 <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0195-631020160000032006/full/html>
3. Constantin, Cristinel. (2009). Multi-Level Marketing - a Tool of Relationship Marketing. Bulletin of the Transilvania University of Brasov. Series V : Economic Sciences. 2 (51).
4. Dick, P. (2010): The transition to motherhood and part-time working: Mutuality and incongruence in the psychological contracts existing between managers and employees. Work, Employment and Society, 24(3): 508–525.
5. Drjenovszky Zsófia: Kismamák a munkahelyen. Avagy, hogyan számíthat a munkahely a nőkre a gyermekvállalást követően? . - In: Munkaügyi szemle, ISSN 0541-3559 , 2010. (54. évf.), 2. sz., 95-102. p.
6. European Communities (2005): Employment in Europe 2005. Office for Official Publucation of the European Communities, Luxemburg, 301 L
7. Gábos András: Családtámogatási rendszer és a családok helyzete, TÁRKI, Budapest, 2008.
8. Galasi P. – Körösi G. (szerk.) [2002]: Közelkép. Munkakínálat; Munkaerő-kereslet. In: Fazekas K. (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2002. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 39–176.
9. Gellérné Lukács Éva - Az egészségbiztosítás ellátásai (XI. fejezet) in: Hoffman István – Gellérné Lukács Éva Bevezetés a társadalombiztosítási jog alapintézményeibe - ELTE Jogi Kari Jegyzetek 29., Budapest, 2020. 194. o
10. Haney, L. (2002): Inventing the Needy: Gender and the Politics of Welfare in Hungary. Berkeley: University of California Press.
11. Hemmings P. (2007) 'Family Policy in Hungary: How to improve the reconciliation between work and family?' *OECD Economics Department Working Papers*, No. 566.
12. H. M. Salihu, J. Myers, E. M. August Pregnancy in the workplace Occupational Medicine, Volume 62, Issue 2, March 2012, Pages 88–97, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr198>

13. Hoffman István - Bevezetés a szociális jogba - ELTE Jogi Kari Jegyzetek 21., Budapest, 2015.
14. Hoffman István – Családtámogatások (VIII. fejezet) in: Hoffman – Gellerné Lukács – i.m. 145. o
15. Kincs – Kopp Mária Intézet – 2022 link: www.koppmariaintezet.hu
16. Koncz Katalin: Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. Munkaügyi Szemle, 50. évf. 2006. 9.sz. 28-35. l.
17. Koncz Katalin. A női karriertípusok és jellemzőik. (2016) OPUS ET EDUCATIO: MUNKA ÉS NEVELÉS 2064-9908 3 1 30-39
18. Köllő J. (2008): A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai In: Nagy Gy. (szerk.): Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 31-56
19. Kristó Katalin: Tervek és a valóság – A pénzbeli családtámogatási ellátások vizsgálata a kormányprogramok tükrében, Doktori (PhD) értekezés, Nemzeti Közsolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola, Budapest, 2015. 92. o in: <http://ludita.uni-nke.hu/repozitorium/handle/11410/10314> (Letöltve: 2023. 12. 18.)
20. Leitheiser Fruzsina – Veroszta Zsuzsanna (2021): A várandósok szülés utáni munkavállalási terveit meghatározó tényezők. Demográfia, 63(2–3): 199–228
21. Lucia – Casademunt, A. M., Garcia-Cabrera, A. M. Padill-Angulo, L. and Cuéllar-Molina, D. (2018). Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support. Frontiers in Psychology, 9, 68.
22. Nagy, Beáta és Fodor, Éva - A gazdasági válság hatásai a férfiak és a nők munkaerő-piaci helyzetére Kelet-Közép-Európában. - SZOCIOLÓGIAI SZEMLE, (2015) 25 (3). PP
23. Sütő Krisztina – Az anyaság és az állás biztonsága – ELTE Jogi tanulmányok (18. évf.) 1. sz. – Budapest, 2016
24. Rusinné Fedor Anita. „Kettős kötődés” – A munkaerő-piaci karriertől a familiarizmusig. (2013) PhD (Disszertáció).
25. Reingewertz Y (2021) An economic model of multi-level marketing. PLoS ONE 16(7): e0253700. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253700>
26. Weiner, E. S. (2007): Market Dreams: Gender, Class and Capitalism in the Czech Republic. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
27. 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről
28. 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról III. fejezet 23-27 §

29. 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól (Ebtv.)

8. Táblázatok és ábrák jegyzéke

1. ábra: Életkor szerinti megoszlás 26. oldal
2. Ábra: Családi állapot besorolása 26. oldal
3. Ábra: Gyermekek száma a családban 27. oldal
4. ábra: Lakóhely meghatározása az ott élők létszáma alapján 27. oldal
5. ábra: Fontossági sorrend a munkaerőpiacra való visszatérés szempontjából 28. oldal
6. ábra: Közös háztartásbeli jövedelmek befolyásoló hatása a visszatérésre 29. oldal
7. Ábra: A válaszadók iskolai végzettsége 30. oldal
8. ábra: A válaszadók státusza 30. oldal
9. ábra: A válaszadók jelenlegi státuszának és iskolai végzettségének megoszlása 31. oldal
10. ábra: Munkahely és lakóhely közötti távolság 31 oldal
11. ábra: Munkáltató munkahelyre történő bejutást segítő eszközei 32. oldal
12. ábra: A munkavállaló státuszának és a munkába járás távolságának összefüggése 32. oldal
13. ábra: A munkába való visszatérés és a családban élő gyermekek száma közötti összefüggés 33. oldal
14. ábra: Kire számíthat, ha segítségre van szüksége? 34. oldal
15. ábra: Munkahelyi és családi feladatok összeegyeztetése 35. oldal

9, Melléklet

Strukturált interjú kérdései:

1. Hány gyermeket nevel Ön?
2. Rendelkezett-e Ön a szülést megelőzően munkaviszonnyal?
3. Szellemi vagy fizikai munkakörben dolgozott?
4. Mi volt a legfontosabb szempont, ami a visszatérés időpontját meghatározta?
5. Mennyire tudta kihasználni az állam által nyújtott támogatásokat?
6. Mennyiben tudta segíteni a munkahelye és/vagy az Ön környezete a visszatérést?
7. Befolyásolta-e a munkába való visszatérést az otthona és a munkahely közötti távolság?
8. Visszatekintve ma is ugyanúgy döntene a munkába való visszatérés körülményeivel kapcsolatban?

Hallgatói nyilatkozat

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: DROPKA DÓRA
A Hallgató Neptun kódja: HTESS4
A dolgozat címe: KISGYERMEKES ANYÁK VISSZATÉRÉSE A MUNKAERŐPIACRA
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: VIDÉKFEJLESZTÉS ÉS FENNTARTHATÓ GAZDASÁG INTÉZET
A konzulens tanszékének a neve: HUMÁNTUDOMÁNYI ÉS SZAKKÉPZÉSI TANSZÉK

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

Ha a fenti nyilatkozattal valótlanul 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 mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumba. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumban.

Kelt: 2024 év 04 hó 21 nap

Dropka Dóra
Hallgató aláírása

Konzulensi nyilatkozat

NYILATKOZAT

Dropka Dóra (HTESS4) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: Gödöllő, 2024. 04. 19.

belső konzulens