

SZAKDOLGOZAT

Balogh-Osztolykán Réka

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Gödöllői Campus

Gazdálkodási és menedzsment

alapképzési szak

Édesanyák helyzete a munka és magánélet egyensúlyát tekintve

Belső konzulens: Dr. Varga Erika

Egyetemi docens

Belső konzulens intézete/tanszéke:

Vidékfejlesztés és Fenntartható

Gazdaság Intézet

Készítette: Balogh-Osztolykán Réka

Gödöllő

2024

Tartalom

1) Bevezetés	3
2) Szakirodalmi áttekintés	6
Munka-magánélet egyensúlyának fogalma	6
Témával kapcsolatos kutatások elemzése	9
Munka-magánélet-oktatás	14
Covid időszak hatása a work-life balance alakulására	16
3) Alkalmazott módszerek	19
4) Eredmények és értékelésük	21
Egyensúly megteremtésének feltételei munkáltatói szemszögből	21
Egyensúly megteremtésének elvárásai munkavállaló szemszögből	22
Édesanyák helyzete a mai társadalomban munkavállalást tekintve.....	24
Nők szerepének alakulása a munkaerőpiacon	27
Kérdőív adatainak elemzése	30
5) Következtetések és javaslatok	36
6) Összegzés	39
7) Hivatkozások.....	42
8) Mellékletek	44

Bevezetés

A mai gazdasági világban rendkívül fontos az egyensúly. Beszélhetünk anyagi egyensúlyról, de akár szellemi egyensúlyról is. Ahhoz, hogy a munkavállaló elégedett legyen a munkáltatónak meg kell próbálnia megteremteni a legmegfelelőbb körülményeket. Ez első sorban a megfelelő bérezést jelentené, de a mai társadalomnak már szüksége van a magánélet helyes mederben való tartására is. A kérdés legtöbb esetben szubjektív, hiszen nem minden ember egyformán gondolkodik a szabadidő mértékéről vagy hatékonyságáról. Valamint életkori sajátosság is, hogy az embernek milyen mértékben van szüksége szabadságra.

Szakedolgozatom témája a munka és magánélet egyensúlya. Dolgozatomon keresztül szeretném bemutatni, hogy mit is jelent maga a fogalom és milyen lehetőségek nyílnak ennek minél hatékonyabb megteremtésére mind munkáltatói mind munkavállalói szempontból.

Emellett szeretném bemutatni kronológiai sorrendben magának a tudományának a fejlődését, hogyan bővült az évek során az eszköztár, amit használhatunk a cél elérése érdekében.

Szeretnék kitérni a munka-magánélet-oktatás egyensúlyára is. Jelenleg Magyarországon az egyetemi hallgatók nagy százaléka dolgozik a tanulás mellett. Mind a nappali és levelező képzésen résztvevő hallgatók is folytatnak munkavégzést az egyetem mellett. Ezeket az adatokat számszerűen fogom elemezni a későbbiekben. Valamint ebben a fejezetben szeretném kifejtetni saját tapasztalataimat is a témával kapcsolatban. Jelenleg én is főállásban dolgozom egy amerikai multinacionális cégnél, levelezős hallgató vagyok és nem utolsósorban egy 7 éves kislány édesanyja. Rendkívül sokszor szembesültem a témát érintő gondokkal miután visszatértem a munkaerőpiacra és még manapság is muszáj többször kompromisszumokat kötnöm a munkáltatómmal, hogy a családi életemre és a tanulmányaimra is megfelelő időt és energiát tudjak szálni.

Továbbá megvizsgálom, milyen lehetőségekkel bír egy munkáltató az egyensúly megteremtésének elérésére, valamint, milyen lehetőségei vannak egy munkavállalónak. Mi az, amit alanyi jogon megkívánhat a munkáltatójától és mi az, ami csak bizonyos jellegű cégeknél jellemző? Itt is szeretném belevonni saját tapasztalataimat és kifejtetni, hogy milyen lehetőségeket nyújt egy multinacionális cég.

Munkám során segítséget kértem a Központi Statisztikai Hivaltól, így konkrét, a magyar társadalomra vonatkozó kimutatásokkal tudom alátámasztani vagy cáfolni a felvetésemet.

Elkészítettem egy online kérdőívet a témával kapcsolatban, melynek eredményeit szintén felhasználhatom a hipotézisem alátámasztására.

Az emberek szociális és munkaerőpiaci helyzete egyaránt sokat változott a 2020-as Covid járvány kitörésekor. Az embereken elsősorban félelem lett úrrá az ismeretlentől. Nem lehetett kiszámítani sem az egészségügyi, sem a jövőbeni eshetőségeket. Gazdasági szempontból is nagy változást hoztak a Covid-évek, melynek utórezgéseit a vírus kitörése után 3 évvel is erősen érezhetjük. Rengeteg ember veszítette el a munkáját, többeknek pedig teljes mértékben hibrid lett a munkabeosztásuk. A nagyobb cégek, védve dolgozóik egészségét, átálltak a teljes mértékű otthoni munkavégzésre. Ez első gondolatra nagyon kecsegtető volt a munkavállaló szempontjából, hiszen nem kellett se időt se energiát befektetni abba, hogy beutazzon a munkahelyére és így védve is érezhette magát, hiszen teljes mértékben le tudta korlátozni az emberi érintkezéseit is. Ugyanakkor volt hátulütője is. Az ember az otthonában végezte a munkáját, kiszakadva az irodai infrastruktúra adta keretektől. Az állami elvárás az volt, hogy mindenki maradjon otthon. Teljes mértékben lecsökkent a munka utáni tevékenységek lehetősége, így többen maradtak 5 óra után is otthon, a számítógép előtt ülve. A munkaidő kezdete és vége összemosódott, eltolódott, ezzel még kevesebb időt és teret hagyva az ember saját dolgaira. Tehát amellett, hogy kényelmi megoldás volt az embereknek otthonról dolgozni, nem feltétlenül jelentett nagyobb lehetőséget is a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére. Több nagyobb cég napjainkban is megtartotta a hibrid munkarendet, ezzel ugyanis saját költségeit is csökkenthette. Kevesebb irodabérleti és közüzemi költséggel kell számolnia a vezetőségnek.

Véleményem szerint a téma vizsgálatának alapkérdése a nők helyzetének alakulása a munkaerőpiacon. A nők munkavállalási lehetősége sokkal korlátozottabb volt 40-50 évvel ezelőtt, mint napjainkban. A gyengébbik nem fő feladata inkább a háztartás vezetése és a gyerekekről való gondoskodás volt. Ha volt rá lehetőség és a megélhetésük így is biztosított volt akkor a nők nem is vállaltak munkát. A férfi volt a családfenntartó és ez akkor így rendben is volt. Az idő előrehaladtával és a női egyenjogúság témakörének kiszélesedésével a férfiak és nők közötti munkaerőpiaci és pozicionális lehetőségek kiszélesedtek, valamelyest közeledtek, azonban egy nő és egy férfi munkaerőpiaci státuszát tekintve még mindig nagy különbségeket láthatunk. Ez viszont sajnos a legtöbb esetben nem azt jelenti, hogy egy nőnek a családban kevesebb lesz a felelőssége és a tennivalója, hanem meg kell próbálnia megtalálni az arany középutat, hogy a munkájában és a családi életében is az elvárt szintet tudja nyújtani. Ezért

gondolom, hogy a női emancipáció fejlődése és a nők munkaerőpiaci helyzetének fejlődése fontos eleme a témám vizsgálatakor.

Hipotéziseimet az édesanyák társadalmi elhelyezkedése kapcsán szeretném megalkotni . Véleményem szerint egy nő már a munkakeresés alkalmával akadályokba ütközhet, ha kiderül, hogy egy vagy akár több gyereke is van. Több munkáltató már félelemmel áll hozzá egy anyuka foglalkoztatásához, sőt vannak esetek, amikor esetleg nem is alkalmazták emiatt. Természetesen egy anyának mindig a gyereke lesz az első és legfontosabb az életében, emiatt valóban számolni lehet némi lemondással a munka területén, de ettől függetlenül azt gondolom, nem szabadna egy nőt hátrányosabb helyzetben feltüntetni a munkaerőpiacon. Az ellátandó feladatok és kötelezettségek valóban összetettebbek, mint egy gyermektelen nő vagy esetleg egy férfi esetében, de a megfelelő munka és magánélet egyensúly megteremtésével a nő képes mind a munkában mind a családi életében a maximálisat nyújtani. A helyzet a 2020-as évekre sokat javult, azonban még mindig látni akadályokat.

Első hipotézisem, hogy a munka és magánélet egyensúlya létezik. Az elkészített kérdőívben ezt a kérdést meg is fogalmaztam, valamint kitértem olyan kérdésekre is, hogy az adott cég ahol dolgoznak, mit tesz meg ennek elérése érdekében.

Második hipotézisem pedig, hogy a dolgozó édesanyáknak nehezebb a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése. A kérdőívben egyértelműen rákérdeztem arra, hogy a kitöltőnek van e gyereke vagy nincs, valamint arra is, hogy a cég ahol dolgoznak rugalmasan kezeli-e a gyerekekkel járó intézni valókat – szülői értekezlet, gyermek betegsége – és ezen eredmények alapján készítettem belőle statisztikai kimutatást.

A kapott eredmények alapján bizonyítom hipotéziseim és szeretnék valós képet mutatni a 2023-as helyzetről a témát tekintően.

Szakirodalmi áttekintés

Munka-magánélet egyensúlyának fogalma

Magát a fogalmat nem túl egyszerű meghatározni. A téma meglehetősen szubjektív, így elég sok kutatásra van szükség ahhoz, hogy átlagos képet kaphassunk.

¹A „work-life balance” angol kifejezés azt határozza meg, hogy hol van az a határvonal, ahol a munkát és a magánéletet szét kell választanunk. Legtöbb esetben azt gondolja az ember, ha lejárt a munkaideje, akkor kijött a munkahelyéről, vagy lecsukta a laptopját és vége az aznapi műszaknak, kezdődhet a saját életére való fókuszálás. Bizonyos munkakörökben ez működhet is így, azonban egy munkaidőn kívüli telefonhívás a főnökünktől vagy a folyamatos jellegű túlóra ezen nagy mértékben torzíthat.

²Bizonyított tény, hogy a munkavállalókat manapság sokkal könnyebb motiválni azzal, hogy a munkaidejüket saját maguk oszthatják be, vagy esetleg rugalmasabb a munkaidő, mint mondjuk vásárlási kedvezményekkel, vagy egyéb pénzügyi juttatásokkal. Sokkal fontosabb lett a minőségi idő eltöltése a családdal, barátokkal vagy esetleg hobbival, sporttal, mint az, hogy minél nagyobb bevételre tegyen szert a munkavállaló. Természetesen erről csak bizonyos jövedelmi szint elérése felett beszélhetünk. A megélhetési szinten nincs esély a választásra, az embernek annyit kell dolgozniuk amennyit csak bírnak, hogy fedezni tudják életüket.

³2023-ban a társadalom egyre többet figyel saját magára. Egyre több embernek van hobbi, ami segít kikapcsolódni és feltölteni, valamint nagyon nagy hangsúlyt kapott az egészség. Sokkal többet látogatnak el edzőtermekbe vagy csoportos órákra, és jobban figyelnek az étkezésükre is. Így többet ad egy embernek, ha munka előtt vagy után közvetlenül elmehet edzeni vagy akár jut ideje arra, akár még a nap végén, hogy elkészítse másnapra az egészséges étrendbe illő ennivalókat.

Elsősorban, vizsgálhatjuk életkori sajátosság szempontjából is a témát. Az ember életében nagy fordulópont, ha családja lesz, és a fontossági sorrend átrendeződik. Fiatalabbként sokkal

¹ <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/292/521>

² <https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/munka-es-maganelet-egyensulya.html>

³ <http://www.opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/41/27>

nagyobb a tűrőképesség is és nagyobb az ambíció, míg az idősebb, 30 feletti korosztálynak már fontosabb a nyugalom és a biztonság.

⁴Az életkori sajátosság mellett vizsgálhatjuk a témát a nő és férfi szemszögéből is. A nemek között lehet különbség a fogalom értelmezését illetően. Régi korokat tekintve a nő elsődleges felelőssége az volt, hogy nevelje a gyerekeket, tartsa rendben a házat és főzzön. Ez az évek során, a női emancipáció erősödésével nagymértékben megváltozott. A nők is lehetőséget kaptak arra, hogy iskolába járjanak, így egy idő után már munkát is vállalhattak. Ezáltal az elvárt teendők mellett a nőknek helyt kell állniuk a munkahelyen is. Ott is teljesíteni kellett az elvárásokat. A nők szemszögéből így a work-life balance egy összetettebb kérdés, hiszen nekik sokkal több mindent kell azonos idő alatt teljesíteni, kiemelt figyelmet fordítva a minőségre.

⁵A férfi a kezdetektől fogva a családfenntartó, aki először vadászott, hogy táplálja családját és megvédte őket minden veszélytől, a többi akkor is a nők dolga volt. A mai társadalomban már szerencsére ez sokkal árnyaltabb, de még mindig az a legjellemzőbb, hogy a férfi fő feladata a munkavégzés, mellyel biztosíthatja családjá megélhetését. Számukra ez az egyensúly talán könnyebben elérhető, mint egy nő esetében. Ez nem azt jelenti, hogy a férfiak számára kevésbé fontos ez a kérdés, hiszen mint individuum nekik is szükségük van a kikapcsolódásra és arra, hogy kiszakadjanak a munka világából.

Tehát magát a fogalmat elég nehéz szűk keretek közé zárni és néhány mondattal megfogalmazni, ugyanis nagyon sok tényező befolyásolhatja. Az életkor, a nem, a családi állapot és akár a társadalmi helyzet is.

Amivel leginkább leírható maga a fogalom, hogy ez az ember arra való törekvése, hogy a megszerzett vagy kapott szerepekben maximálisan teljesítsen. Akkor érezhetünk egyensúlyt az életünkben, ha minden területéről pozitív visszacsatolást kapunk, azt illetően, hogy munka és életfeladatunkat jól végeztük el.

Néhány fogalmi meghatározás a szakirodalom szerint:

- ⁶Bár gyakran így értelmezik, az elkötelezettség nem csak maradási hajlandóságot jelent (Szabó 2016).

⁴ <https://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

⁵ <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/292/521>

⁶ <https://www.kulturalisszemle.hu/storage/app/media/lapszamok/kulturalisszemle20204.pdf#page=76>

- ⁷Chiumento (2004) megfogalmazása szerint az elkötelezettség pozitív, kölcsönös kapcsolat az alkalmazott és szervezet között. Mindkét fél tisztában van a saját és a másik igényével, és annak módjával, hogy hogyan támogassák egymást ezen igények kielégítésében.)
- ⁸A privát és a szakmai élet teljes figyelembevételével, hogy az egyén az adott életszakaszának és személyiségének megfelelően mindkét területen felmerülő kötelezettségeket és érdekeltségeket kielégíthesse, így biztosítva a hosszú távú egészséget, a magas szintű teljesítmény lehetőségét, valamint a motivációt és kiegyensúlyozottságot (Freier, 2005, In Blahopoulou, 2012)
- ⁹A munka-magánélet egyensúly azt jelenti, hogy egy személy megtalálja a helyes kombinációját a fizetett munka (amely meghatározói a munkaórák és a munkahelyi kondíciók) és az életének egyéb aspektusai között (Work-Life Balance: a resource for the State Services)
- ¹⁰Sparrow (2009) alapján például a munkavállaló hűsége, elkötelezettsége és erőfeszítései a viszonzás formái a munkáltató irányába (ArmstrongTaylor 2014).

¹¹A munka és magánélet közötti egyensúly kulcskérdés társadalmainkban, ahol egyre nagyobb az arra irányuló nyomás, hogy a munkavállalók folyamatosan rendelkezésre álljanak és intenzívebben dolgozzanak, és ahol a munka és a magánélet közötti határok a technológiai változások eredményeképpen felbomlani látszanak.

⁷ <https://www.kulturalisszemle.hu/storage/app/media/lapszamok/kulturalisszemle20204.pdf#page=76>

⁸ <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/292/521>

⁹ <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/292/521>

¹⁰ <https://www.kulturalisszemle.hu/storage/app/media/lapszamok/kulturalisszemle20204.pdf#page=76>

¹¹ <https://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

Témával kapcsolatos kutatások elemzése

A téma megjelenése egészen messzire nyúlik vissza a tudományban. Kezdetben az szegmentációs elmélet volt jellemző a témában. Azt gondolták, hogy a munkát és a magánéletet szét is kell választani és minél élesebb határvonalat húzni a kettő közé. Így érhető el az, hogy mindkét terület megfelelően működjön. (Greenhaus–Beutell, 1985)

¹²Azonban az empirikus kutatások bebizonyították, hogy igenis hatással van az élet két területe egymásra és nem lehet elkülöníteni őket teljes mértékben. Ha valakinek magánéleti problémái vannak, az kihat a munkateljesítményére is és ugyanez fordítva is. Ugyanis hazaérve a munkából nem tudjuk teljesen levetkőzni a munkahelyi stresszt vagy nehézségeket, az agyunk tovább pörög a megoldatlan gondokon és kérdéseken. Ugyanez igaz fordítva is. A magánéletbeli nehézségek egész nap frusztrálják az embert, ami nagy hatással van a munkahelyi teljesítményre.

¹³A 2000-es években Grzywacz és Marks megfogalmazta az alábbi 4 lehetőséget, hogy hogyan lehet hatással az élet két területe egymásra:

- Munka pozitív befolyása a családra
- Család pozitív befolyása a munkára
- Munka negatív befolyása a családra
- Család negatív befolyása a munkára

¹⁴2003-ban Roehling és társai további meghatározásokat tettek a témában. Nem csak az egyéni konfliktushelyzeteket vizsgálták, hanem a teljes munka és munkán kívüli élet összefüggéseit. Munkájuk során 3 különböző modellt határoztak meg.

- Kompenzációs modell: ha mondjuk, a munka területén kudarcokba ütközünk, akkor azt a magánélet területén kompenzálhatjuk. Kudarc ért minket a munkában, de cserébe otthon a férjünk meglepett egy vacsorával akkor az ellensúlyozza az elégedetlenségünket.
- Szegmentációs modell: mint a kompenzációs modell esetében, itt is az a feltételezés, hogy nincs kapcsolat a munka és magánélet helyzetei között és így az érzelmi oldala is

¹² <http://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

¹³ <http://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

¹⁴ <http://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

teljesen elkülöníthető. Tehát ez a modell nem ért egyet a kompenzáció modellel, szerinte például egy munkahelyi nehézséget, vagy stresszhelyzetet nem tud feloldani egy magánéleti pozitív esemény

- Spillover modell: alapjaiban mondd ellent az első két modellnek. Azt állítja, hogy igenis kapcsolat van a két területen megélt események között és azok egymásra hatással is vannak.

A továbbiakban a spillover modellt szeretném mélyebben elemezni. Az elmélet mindenképpen leszögezi, hogy mind a magánéletnek, mind a munkának vannak pozitív és negatív élményei, amelyek hatással vannak egymásra és hasznosak.

¹⁵„Edwards és Rothbard (2000) szerint a spillover folyamat jellemzője, hogy a munka és a családi szféra között szoros kapcsolat van, és a két terület számos tekintetben hasonul egymáshoz. Amikor egy személy egyszerően negatív hangulatokat és érzelmeket (például fáradtságot) hoz át az egyik szférából a másikba, akkor csupán a munka és a családi élet konfliktusáról beszélhetünk. Azonban, ha a két életterület elkezd hasonlítani egymáshoz, akkor azt már negatív munka-család spillovernek kell neveznünk (Rantanen 2008). 175. oldal

Edwards és Rothbard (2000) további útmutatást is nyújtanak a két területen tapasztalt hasonlóságok tartalmának értelmezéséhez: „Ezeket a hasonlóságokat általában úgy jellemzik, mint a munkát és a családot érintő érzelmek (azaz hangulat és elégedettség), értékek (azaz a munkával és családdal kapcsolatos tevékenységeknek tulajdonított fontosság), készségek és viselkedésformák” (Edwards–Rothbard 2000: 180). Ezeket a kategóriákat alapul véve a cikkek általában különbséget tesznek érzelmi és instrumentális munka-család spillover között (Greenhaus–Powell, 2006).” – 175. oldal

Az érzelmi munka-család spillover szerint hazavisszük a munka okozta terhes gondolatokat és az hatással van a magánéletre is, míg az instrumentális munka-család spillover esetében a készségeket átcsoportosíthatjuk az egyik területről a másikkra.

¹⁶2010-ben Powell és Grenhaus tovább elemezte a spillover modellt. Sikertült még jobban különbséget tenniük az érzelmi és instrumentális spillover között. Példákkal fogalmazták meg, hogy akkor beszélhetünk érzelmi spilloverről, ha például a munkahelyen ért negatív esemény rossz hangulata, akkor is tart, ha hazaérünk és mondjuk nincs kedvünk vacsorát készíteni, vagy játszani a kisgyermekünkkel, mert nyomaszt az, ami a munkában történt. Az instrumentális

¹⁵ <http://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

¹⁶ <http://real.mtak.hu/80937/1/Dilemma%CC%81k%20e%CC%81s%20strate%CC%81gia%CC%81k.pdf>

spillover esetében pedig, például a munka területén szerzett tudást tudjuk hasznosítani a magánélet területén. Tegyük fel, hogy a munkában nagyon sok táblázattal kell dolgoznunk és azok kalkulációjával és ezt a tudást tudjuk alkalmazni otthon is a család költségvetésének stabilitására.

¹⁷Kutatások során arra jöttek rá, hogy a munkaidő és a munkakörülmény rugalmassága sokat javít a munka-magánélet egyensúlyán. Egyes cégeknél a napi 8óra munka mellett törzsidő van meghatározva, amikor a dolgozónak mindenképpen elérhetőnek kell lennie, de a kezdés és a végzés időpontja rugalmas. Így megmarad a ledolgozott 8 óra, ami az elvárás a cég felől, viszont a dolgozó maga döntheti el, hogy hamarabb kezd, vagy esetleg később végez. 2009-ben Lourel megfogalmazta, hogy azok a dolgozók sokkal lojálisabbak, akik élhetnek a rugalmas munkarend lehetőségével, valamint 2012-ben Jung Jang, Pedersen és Jeppersen is rámutatott arra, hogy ezzel a megoldással csökkenthető a munkahely okozta stressz. Ez leginkább az édesanyák vagy egyedülálló szülők szempontjából a legkedvezőbb, de egy normál minta alapján működő családban is hatalmas segítség, amit a munkáltató adhat a munkavállalónak. A szülők könnyebben tudják kezelni a reggeli óvoda/iskolakezdést és az esetleges délutáni foglalkozásokat a gyerekeknek. Természetesen ez a módszer csak akkor működhet tökéletesen, ha kölcsönös a bizalom a cég és a dolgozó között és a munkavállaló nem él vissza az adott helyzettel.

¹⁸A rugalmas munkaidőnek viszont a kutatások szerint negatív hatása is lehet, például, hogy csökkenti a szakmai fejlődés lehetőségét, valamint kevesebb a személyes interakció a munkatársak között. Ahhoz, hogy a csapat hatékonyan együtt tudjon működni a csapattagoknak jó viszonyban, kell lennünk és együtt megértésben dolgozniuk. Viszont a távmunka és a rugalmas munkaidő alkalmazásával nagyobb lehet az esély arra, hogy a dolgozók elkerülik egymást az irodában. Persze ezeket lehet pótolni, mondjuk konferenciahívásokkal, de bizonyított tény, hogy a személyes interakció sokkal hatékonyabb. Például egy oktatás megtartása sokkal kedvezőbb személyesen ugyanis kevesebb a figyelemelterelő tényező, míg otthon akár a telefont is a kezünkbe vehetjük, mert mondjuk jött egy személyes email vagy valaki csöngetett éppen.

A rugalmas munkaidő mellett, a rugalmas munkavégzés helye is fontos szempont. Ez talán még nagyobb bizalmi kérdés, mint a rugalmas munkaidő léte. A Covid hullám érkezésével főként a

¹⁷ https://real-eod.mtak.hu/10064/1/Tardos-Paksi-Fabri_2021_Tudomanyos%20karrier.pdf#page=116

¹⁸ <https://real.mtak.hu/154522/1/Jenei.pdf>

szellemi munkavégzés területén jellemző lett a „Home Office” lehetősége. Természetesen egy gyártósori dolgozónak akkor sem volt lehetősége erre, de a szellemi szektorban ezzel minél inkább elkerülhették a dolgozók érintkezését és ezzel a fertőzés terjedését. Ez az egyik legoptimálisabb lehetőség, amit egy munkáltató adhat a dolgozónak. A munkavállaló megspórolja a reggeli és munka utáni hazautazás idejét, valamint a napja is rugalmas, az ebédszünetét otthon is kihasználhatja, mondjuk arra, hogy elvégezzen olyan ház körüli tevékenységeket, amit eddig munka után kellett besűrítenie. Sokkal hamarabb kezdheti meg a magánéleti tevékenységeket,- ezzel időt spórolva és csökkentve a stresszhelyzetet.

Azonban ez a munkáltató szempontjából nem csak bizalmi, hanem anyagi kérdés is. Pozitív oldala az, hogy pénzt spórolhat azzal, hogy kevesebb irodabérleti és közüzemi díjakat kell fizetnie és így a munkába járás visszatérítésének költségén is spórolhat.

Emellett negatív hatása is van anyagilag, hiszen meg kell teremtenie a körülményeket az otthoni munkavégzésre. Eszközöket, valamint , szervízszolgálatot is biztosítania kell a dolgozónak. Emellett több cég is nyújt „Home Office” támogatást dolgozóinak, ugyanis, ha otthonról dolgozik a saját házának/lakásának az áramfogyasztása fog megnőni, vagy esetleg olyan beruházásra is szükség lehet, hogy erősebb teljesítményű internethálózatot kell otthon kialakítania a dolgozónak.

Amellett, hogy a munkáltatónak ez kiadásokkal is jár összességében pozitív a hatása ennek a jelenségnek. A dolgozói elégedettebbek és ez által hatékonyabban is fognak dolgozni.

¹⁹Az elmúlt 40 évben gazdasági és szociológiai körben is sokan vizsgálták a témát és több felvetés is született. Hála a modern technikának és az online világnak ma már sokkal pontosabb képet kaphatnak a tudósok az emberek véleményéről és mérhető adatokat is sikerül gyűjteniük.

²⁰Ezzel a tudományággal közelebb hozhatják a munkavállaló elvárásait a munkáltató lehetőségeivel és sokkal hatékonyabb munkavégzés érhető el. Erre a szakterületre már külön cégek is alapultak, akik segítenek felmérni egy adott cég dolgozóinak elvárásait és azt lehetőségként kínálni a vezetőségnek, persze a költséghatékonyság keretein belül. Ilyenek a humán erőforrásra szakosodott tanácsadócégek, mint például az IFUA Horváth & Partners Kft., mely a 2023 as adatok szerint Magyarország vezető HR tanácsadó cége éves 5 milliárd forintos bevétellel és 150 alkalmazottal.

¹⁹ <http://www.opuseducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/41/27>

²⁰ <https://www.hrportal.hu/hr/itt-vannak-a-top-vezetesi-tanacsado-cegek-20230609.html>

²¹Fontos kitérni a munka és magánélet kérdését vizsgálva a kiégés kérdésére is. Az emberek az életük minden területén szerepeket töltenek be. Ez nem csak a munka területén igaz, hanem az élet területén is. A férfinak vagy a nőnek nem csak a munkaköri szerepét kell betöltenie, hanem férj-feleség, édesapa-édesanya szerepet is. Azonban azzal is számolni kell, hogy a több fronton való helytállás egy idő után kimerüléshez, kiégéshez vezethet. Ha az ember nem szeretne teljesen megsemmisülni abban, hogy minden szerepben 100%-osan megfelel, akkor el kell kezdenie prioritizálni és kompromisszumokat kötni a szerepek között. Ez egy ideig valóban működhet, azonban az arra való koncentráció, hogy mindenhol hozza a megfelelő szinten nagyon kimerítő. Ezért fontos, hogy a munkáltató mindenképpen szenteljen időt és energiát arra, hogy felmérje a munkavállalói mentális egészségét is. Ezzel hamarabb kiszűrhető a kiégés közeli állapot.

²²Azonban az Annual Reviews kutatása szerint az is kimutatható, hogy ha a munkavállaló több energiát fektet a munkába és elér egy vezetői pozíciót, akkor azzal nagyobb bevételre tehet szert, mely növeli az életszínvonalát. Az életszínvonal növekedésével, vagyis a gazdagodással jobb életkörülményeket teremthet meg, így azt érzi megéri a munka területére fókuszálni, mert így több mindent érhet el a magánélet területén is. Ez azonban több esetben is cáfolható, hiszen hiába rendelkezik valaki számottevő havi bevétellel, ha amellett nincs elég ideje a családjára vagy a hobbjára.

²³A kiégés kérdése mellett, fontos fogalom még a munkahelyi elégedettség. Több tényező is befolyásolhatja egy munkavállaló elégedettségét, és nem mindenkinek ugyanaz hozza meg a várt eredményt. Több munkavállaló szerint, a Covid hullámmal érkező otthoni munkavégzés az egyik legmeghatározóbb ilyen tényező. Azonban az is kimutatható, hogy ezzel a munkarenddel fokozódik a munkahelyi stressz. Az elvárások ugyanazok maradnak, azonban az erőforrások otthon korlátozottabbak. Emellett azonban a dolgozó élhet a rugalmassággal, mint időben, mint térben. Maga az elégedettség úgy fogalmazható meg, mint egy érzelmi állapot, amit akkor érzékel a munkavállaló, ha a munkáját elismerik és pozitív visszacsatolást kap a munkáját illetően. Természetesen ezt nem csak lelki síkon kell megfogalmazni. Ahhoz, hogy a munkavállaló elégedett legyen fontos a megfelelő bérezés és a juttatások is.

²¹ <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>

²² <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>

²³ <https://www.mdpi.com/2227-7099/9/3/96>

²⁴A témához szorosan kapcsolódik még az egyenjogúság kérdése is. A World Bank kimutatása szerint több nő is szenved a kiszolgáltatottságtól, mert a munkaerőpiacon nem sikerül elhelyezkedniük. Mivel a nőknek szegregációval kell szembenézniük a munka terén, így számolni kell a tehetségek helytelen kezelésével, valamint sokkal hatékonyabban is működhetne a munkaerőpiac, ha a nők adottságait is maximálisan kihasználnák. A Világbank 2022-ben létrehozott egy kezdeményezést, #AccelerateEquality néven, melyben feltárták az elmúlt 10 év helyzetét és akadályait az egyenjogúság kérdéséről. Valamint 2024-ben elindított egy 2030-ig tervezett programot, melyben felelősséget vállal, hogy megtesznek mindent az egyenjogúság minél előbbi megteremtéséért. 2016 és 2023 közötti időszakban már megvalósult egy erre való törekvés, azonban az idén kezdődő sokkal merészebb intézkedéseket tervez. A Világbank szerint, ha a nők is maximálisan részt vennének a munkaerőpiacon, akkor növelhető lenne az egy főre jutó GDP aránya és a gazdaság is fejlődne. A 2024-2030-as programnak 3 fő törekvése az alábbiak:

- véget kell vetni a nemek közötti különbségeknek, akkor fejlődhet a világgazdaság
- ki kell bővíteni a gazdasági lehetőségeket és azt mindenki számára elérhetővé tenni
- a nőket is be kell vonni a vezetői szférába

Munka-magánélet-oktatás

A mai gazdasági helyzetben egyre több felsőoktatásban tanuló hallgató vállal munkát az egyetem mellett. Van olyan, akinek a megélhetése miatt van szükség erre, van, aki pedig szeretné minél hamarabb megteremteni a szüleitől való függetlenség lehetőségét.

Fontosnak találom ezt az élethelyzetet is megvizsgálni, hiszen itt becsatlakozik egy harmadik felelősségi kör is, ahol az embernek teljesítenie kell. Ebben a helyzetben talán még nehezebb meg találni az egyensúlyt és mindhárom területen jól teljesíteni.

A nappali tagozatos hallgatók átlagában rövidített munkarendben dolgoznak, vagy a hétvégi napokon, amikor nincs kötelező egyetemi megjelenés. A helyzet meglehetősen nehéz lehet, hiszem készülniük kell óráról órára, de mellette a munkahelyen is teljesíteni kell és ebben a korban a barátok és a szórakozás is nagy hangsúlyt kap. Minőségi időt vehet el a tanulásra szánt időből és szociális szempontból is akadályozhat egy egyetemistát a munkavállalás. Azonban a

²⁴ <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview>

negatív hatások mellett meg kell vizsgálnunk a pozitív oldalt is. Tegyük fel, hogy sikerül az éppen tanult szakmában munkát találni, az hozzáad a tanulmányok értékéhez, hiszen gyakorlati tapasztalatra is szert tehet a hallgató. Emellett pedig fegyelemre és alkalmazkodásra tanít, a későbbiekben az egyetem befejeztével sokkal könnyebben tud majd elhelyezkedni a hallgató egy már teljes munkaidős állásba.

A levelezős és távoktatásos hallgatók esetében már a napi 8 órás munkarend is szóba kerülhet legtöbbször. Sőt, általában azért választja az ember ezt a képzési formát, mert egyéb, állandó elfoglaltsága van heti szinten. Habár ezen a képzési formán nem kell hétről hétre készülni, de ha a hallgató megfelelően szeretne felkészülni a ZH vagy vizsgaidőszakra, akkor folyamatos és hatékony tanulásra van szükség melyet a napi 8óra munka és a magánélet mellé kell beszorítania. Meg kell teremtenie a minőségi időt a tanulásra, ami sok esetben a hétvégére korlátozódik, ezzel viszont elvesz időt a szabadidős tevékenységektől esetleg a sporttól, hobbitól vagy a családtól. Itt már nem csak a kiegészítés a cél, a hallgatónak a megélhetése miatt kell dolgoznia. Legtöbb esetben azért végzik az emberek már idősebben az egyetemet munka mellett, mert egy újabb diploma több lehetőséget nyitna meg számukra a munkaerőpiacon.

²⁵Kutatások szerint, a mai fiatalok már konkrét elképzeléssel lépnek be a munkaerőpiacra. Ez lehet anyagi vagy pozíció béli elvásár is. A cél, hogy minél hamarabb a gyakorlatba ültethessék azt, amit esetleg éppen az egyetemen tanulnak vagy tanultak. Kimutatható, hogy sokkal nehezebb összehangolni az élet-e 3 területét. A cégek nagy része már törekszik arra, hogy megteremtse az egyensúlyt, azonban az oktatási intézmények kötött rendje nem enged ennek megfelelő teret. A levelező és távoktatásos egyetemi rendszer már egészen sokat tesz ennek megteremtéséért, azonban még így is elég nagy arányban égne ki a hallgatók és hagyják el az egyetemet, amikor elkezdenek dolgozni. Ami még lehetőségeket adhat a tanulónak az egyetem teljesítésére a munka és magánélet mellett az az online oktatás. A bármikor visszanezhető órai anyagok és az online vizsgalehetőségek.

Jelenleg én is ebbe a táborba tartozom, a család, munka mellett végzem az egyetemi tanulmányaimat. Számomra az éjszakai tanulás az, ami lehetőséget nyújt a felkészülésre.

²⁵ <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/292/521>

Covid időszak hatása a work-life balance alakulására

²⁶A koronavírus szó szerint végig söpört az egész világon és rendkívül sok maradandó nyomot hagyott maga után. Az emberek élete teljes mértékben átrendeződött. A vírus 2019-ben ütötte fel a fejét, innen is kapta a Covid-19 nevet. Ez 2020 év elejére érte el Európát. 2020 márciusában nyilvánította a WHO (Egészségügyi Világszervezet) világjárványnak. Mivel minden személyes kontaktus kerülendő volt, pláne akkor, amikor a vírus felütötte a fejét, nem csak a családtagjainkkal kellett limitálni az érintkezést, de ez kihatott a munkahelyekre és az oktatásra is. Az iskolák átálltak távoktatásra, leginkább ez az egyetemi és középiskolai korosztályt érintette, az általános iskolákban a gyermekek alacsony életkora miatt nehezebb volt kivitelezni. Valamint több cég is rákényszerült arra, hogy bevezesse az otthoni munkavégzés lehetőségét, ha azt szerette volna, hogy a munka legyen elvégezve, de dolgozói is biztonságban legyenek.

„A pandémia első négy évében világszerte több mint 774 millió ember betegedett meg, és 7 milliónál is többen veszítették életüket a koronavírus miatt. Rengeteg munkahely szűnt meg, mások jelentősen átalakultak. A kormányoknak példátlan mértékű ösztönző lépéseket kellett meghozniuk mentőövként. Éttermek, szalonok, edzőtermek és helyi vállalkozások zártak be, sokan közülük végleg (a korlátozások lezárását követően sem tudtak újra kinyitni).” – írja a Világgazdaság 2024 februárjában frissített cikkjében.

Ekkor terjedt el nagymértékben az otthoni munkavégzés, mely több cég esetében részben még ma is megmaradt. Ez volt az a tényező, mely a későbbieknek is nagy szerepet kapott a munka és magánélet egyensúlyát tekintve. Az emberek rájöttek arra, hogy sokkal rugalmasabbak lesznek az által, ha a munkájukat otthon is elvégezhetik. Viszont volt hátulütője is, mert nem érzékelték olyan élesen a munkaidő végét, mint mondjuk az irodában ülve.

A munkavállalók szemszögéből rövid időn belül kiderült, hogy muszáj lesz kialakítaniuk egy kényelmes munkavégzési helyet otthonukban, hiszem azt láthatták előre, hogy ez a világjárvány nem fog lezajlani 1-2 hónap alatt. Valamint a cégeknek is meg kellett teremteni a megfelelő eszközöket (laptop, headseat, egér, billentyűzet), hogy a munkavállalók zökkenőmentesen folytathassák a munkájukat otthon. Mindkét részről áldozatot jelentett, azonban akkor az volt a legbiztonságosabb megoldás.

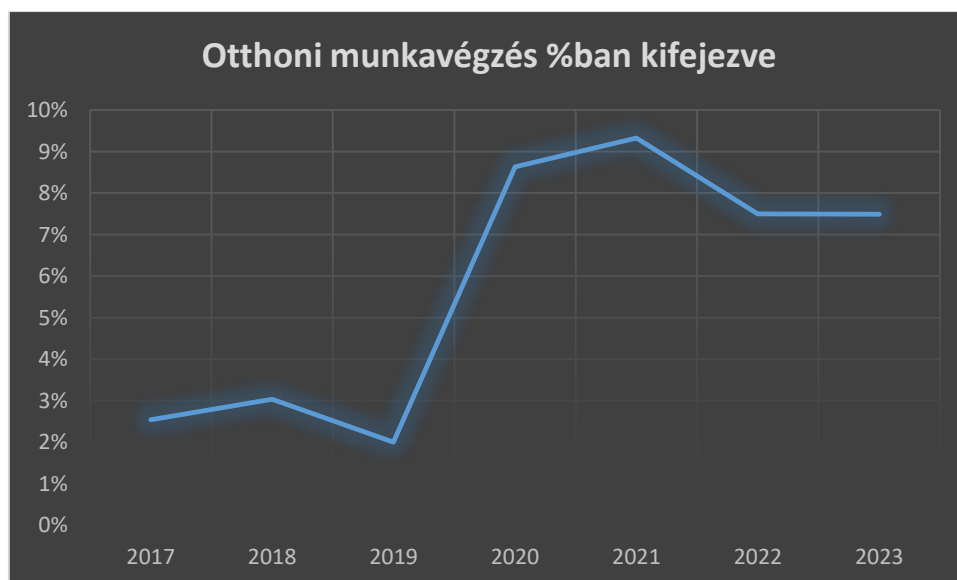
²⁶ <https://www.vg.hu/kozelet/2022/03/ket-eve-erkezett-meg-a-jarvany-igy-valtozott-meg-az-eletunk>

²⁷Az emberek hozzászórtak ahhoz a kényelemhez, hogy nem kellett reggelente készülődni és munkába utazni, valamint a hazautat is megspórolták, így a Covid hullám lecsengése után több embernek nehezebb volt visszatérni a világjárvány előtti rendhez. Több cég megtartotta a home office lehetőségét részben, vagyis hibrid munkarendre váltott, mely esetében csak bizonyos napokat kötelez egy munkahéten a munkáltató a munkahelyi megjelenésre. A Microsoft kutatása alapján az emberek 70%-a szeretne volna, ha megmarad a teljes otthoni munkavégzés, sőt voltak olyanok, akik a fizetésük csökkentésébe is beleegyeztek volna ennek megtartása érdekében. Többen úgy nyilatkoztak, hogy ha nem lenne lehetőség otthoni munkavégzésre fel is mondanának a munkahelyükön.

²⁸A Központi Statisztikai Hivatal kutatását elemezve kimutatható, hogy a Covid előtti időszakban kevesebb volt az otthoni munkavégzés, mint a Covid időszak alatt, majd a járvány lecsengésével vissza is esett ennek aránya. Valamint az is megállapítható, hogy a 202-as évben főként a 25 és 54 év közötti korosztály körében volt a legelterjedtebb az otthoni munkavégzés.

Vizsgálat Éve	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Otthoni munkavégzés %-ban	3%	3%	2%	9%	9%	7%	7%

1. táblázat Otthoni munkavégzés százalékos aránya



2. táblázat Saját táblázat a KSH 20.1.1.14. A foglalkoztatottak távmunkavégzése demográfiai jellemzőik szerint

²⁷ <https://www.vg.hu/kozelet/2022/03/ket-eve-erkezett-meg-a-jarvany-igy-valtozott-meg-az-eletunk>

²⁸ https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0015.html

Összességében megfogalmazható, hogy amellett, hogy a világjárvány mennyi borzalmat hozott az emberek életébe, de megmutatta a munkáltatóknak azt a lehetőséget, hogy a munkavállalók otthonról is képesek hatékonyan elvégezni a munkájukat, ezzel, sokkal nagyobb emberi szabadságot adva nekik.

Alkalmazott módszerek

Dolgozatomban több a témával kapcsolatos tudományos forrást használtam fel. Valamint saját élet béli tapasztalataimat is felhasználtam. Hipotéziseim alátámasztása érdekében egy online kérdőívet készítettem. A felmérést az online-kerdoiv.hu weboldalon szerkesztettem és ezen a felületen vizsgáltam a kitöltés előrehaladását. Lezárás után pedig szintén erről az oldalról nyertem ki a használni kívánt adatokat. Rendkívül sokrétű összesítőt készített elő számomra a weboldal. A kérdőívben szerepeltek nyitott és zárt kérdések is. Egy darab nyitott kérdés szerepelt a vizsgálatban, melyet a 110 kitöltőből 48 kitöltő meg is fogalmazott a saját szavaival. Zömében azonban zárt kérdésekből épült fel, mely a kérdéstípusok mindhárom fő fajtáját alkalmazták. Alkalmaztam alternatív kérdést, melyre igen vagy nem volt a válaszlehetőség. Emellett pedig szelektív, több választási lehetőséget kínáló kérdések és skálaszerű kérdések is szerepeltek. A skálaszerű kérdések esetében 1-től 5-ös skálán kellett értékelni, ahol az 1 az egyáltalán nem ért egyet, az 5 pedig a teljes mértékben egyetért választ jelölte. A kérdőívet 110 ember töltötte ki és átlagosan 6 percet vett igénybe a kitöltés. Demográfiai adatokat tekintve főként Magyarország területéről születtek az eredmények, de érkezett kitöltés Skóciából, Tunéziából, Kanadából, Németországból és Ausztriából is. Az emberek 97%- okostelefonról töltötte ki, a maradék pedig számítógépről. Ezen adatok nagyon hasznosak voltak a dolgozatom elkészítéséhez, azonban meglehetősen kevés embertömeget tudtam vele vizsgálni, valamint a 110 emberből csupán 9 ember volt férfi. A 24 kérdésből csupán 3 kérdésre válaszolt 109 ember a 110 helyett.

A kérdőív kiértékeléséhez az IBM SPSS nevű statisztikai programját használtam. Leíró statisztikai vizsgálatokat alkalmaztam a program segítségével. A weboldal, ahol a kérdőívet készítettem képes volt olyan formában összesíteni az adatokat, ami az SPSS programhoz szükséges volt. Mivel sajnos nem rendelkezttem elegendő tapasztalattal a program használatát illetően, így online tanfolyamok videóit használtam fel a tudásom bővítéséhez. Több statisztikai összefüggést tudtam alkalmazni a program segítségével, valamint a szükséges diagrammokat is sikerült kinyernem. Ami rendkívül hasznos volt, hogy nem csak egy kérdés adatait tudtam egy diagrammon belül felhasználni, hanem a logikailag összekapcsolódó kérdések adatait is együtt. Ilyen volt például a nemek aránya összevetve azzal a kérdéssel, hogy mennyire okoz nehézséget a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése. Így egyértelműen kimutatható volt, hogy a nők helyzete hátrányosabb.

Mivel a nemek aránya nem volt kiegyenlített a kutatásom eredményében, a kutatásom kiszélesítése érdekében felhasználtam több KSH által gyűjtött adatot is. Emailben kértem segítséget a Hivatal ügyfélszolgálatán, ahol megadtam a szakdolgozatom fő témáját és kértem, hogy amennyiben lehetséges küldjenek ahhoz kapcsolódó kutatások eredményeit. Körülbelül 2 hét után kaptam is választ, melyben legalább 10, rendkívül hasznos linket kaptam a munka és magánélet témáját érintő kimutatásokról. Főként a Covid időszakra vonatkozó adatokat használtam fel, valamint az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos kimutatásokat. A legtöbb értékelésben volt nemekre vonatkozó adat is, mely nagyban segítette a kutatásomat.

A munkaerőpiaci helyzet bemutatásához, pedig az Eurostat adatait használtam fel, mellyel bemutattam a nők és a férfiak munkaerőpiaci arányát. Az Eurostat oldalán szintén több kimutatás is hasznos volt a nemek és a gyermeket nevelő és gyermektelen emberek helyzetét tekintve. Több 10 évre visszamenő adatokat is sikerült megvizsgálnom, így tudtam viszonyítani a múlt adatait a jelen adataihoz. Valamint Európai Unió adatok is a rendelkezésemre álltak, amellyel nem csak a magyarországi helyzetet tudtam vizsgálni, hanem az egész Unióra vonatkozó adatokat is.

A számbeli adatok mellett pedig felhasználtam saját és ismeretségi körömben élők tapasztalatait is. Beszélgetések során sikerült tapasztalatot szereznem több munkaterületen dolgozó emberek helyzetéről is. Vizsgáltam a szellemi munkát, gyártósori munkát és közalkalmazotti munkát végző emberek véleményét a munka és a magánélet kérdéséről.

Emellett pedig annak a cégnek a helyzetét is megvizsgáltam, ahol jelenleg dolgozom, hogy milyen lehetőségeket biztosít a dolgozóinak az egyensúly megteremtése érdekében. Milyen anyagi és szellemi támogatást nyújt, valamint, hogy ezt a dolgozók mennyire tartják hasznosnak.

Eredmények és értékelésük

Egyensúly megteremtésének feltételei munkáltatói szemszögből

Minden munkáltatónak az a fő célja, hogy a munka a legjobban és leghatékonyabb módon legyen elvégezve. Ha a dolgozó minden képességét és energiáját jól hasznosítja, akkor kevesebb munkaerővel lehet elvégezni nagyobb mennyiségű feladatot. Azonban ahhoz, hogy a munkavállaló a maximumot tudja nyújtani, a munkáltatónak biztosítania kell a megfelelő munkakörnyezetet, mely nem csak fizikai, de szellemi jellegű is lehet.

Számos HR tanácsadó cég foglalkozik azzal, hogy feltérképezze, mire is van szüksége a dolgozónak a hatékony munkavégzéshez. Egyik legfontosabb eleme a munkavállalói elégedettség, ugyanis, ha a dolgozó kiegyensúlyozott és elégedett a cég vezetésével, akkor szívesen végzi el a munkát és akár pontosabban is.

Amint már említettem, a kutatásokból kimutatható, hogy nem feltétlenül a pénzügyi juttatással lehet a legjobban motiválni a dolgozót. A mai rohanó világban már sokkal fontosabb az egyénnek, hogy érezze a szabadságát is a munka területén. Erre számos eszköz áll a munkáltatók rendelkezésére.

- Rugalmas munkaidő: ezzel a lehetőséggel a dolgozó szabadabban oszthatja be az idejét. Fontos a pontos szabályok lefektetése, mint a törzsidő meghatározása, vagy az esetleges munkaidő csúsztatások figyelemmel kísérése. Nyílt és tiszta kommunikációra van szükség a közvetlen vezetővel, hogy nyilvántartható legyen
- Rugalmas munkavégzés helye: vannak cégek, akik teljes mértékben tudják biztosítani a csakis otthoni munkavégzést, ilyen típusú munkák inkább az elemző munkakörök, de mindenképpen szellemi szektorban lehet megvalósítani. A legelterjedtebb modell pedig a hibrid megoldás, amikor a hét bizonyos napjain kötelezik a munkavállalót a személyes munkavégzésre, de a többi napon megoldható az otthoni munkavégzés.
- Bölcsődei/óvodai/iskolai támogatás: ez lehet pénzbeli is, hogy a cég hozzájárul a dolgozó magánéleti költségeihez. Ezzel is hozzájárul a munka-magánélet egyensúlyához, ugyanis a magánélet területén keletkező stresszt csökkentheti, segít a kiadások fedezésében. A támogatás pedig lehet időbeni is, azokban a dolgozóknak,

akiknek munkavégzés előtt kell elhozniuk a gyermeküket a közintézményből, azok kaphatnak rövidített munkarendet.

- Családi rendezvények: a dolgozó közelebb érezheti a családját a munkájához. Ilyenek lehetnek például a nyári gyermekmegőrző programok. Óriási segítség a szülőknek a nyáriszünet időszakában. A cég, ahol én dolgozom, például minden nyári szezonban 1 hetet biztosít minden szülőnek amikor a gyermekével érkezhetsz az irodába és amíg a szülő dolgozik, a gyerekek animátorokkal van egész nap és foglalkozásokkal kötik le őket. Mindezt pedig térítésmentesen.

Egyensúly megteremtésének elvárásai munkavállaló szemszögből

Az egyensúly egy olyan fogalom, melyre az ember az élete minden területén törekszik, törekedni próbál. Ennek az egyensúlynak megteremtése nagyon fontos a munka és a magánélet kérdését tekintve is munkavállalói szempontból. Az viszont, hogy kinek mi segít, ennek megteremtésében eltérhet.

Talán az első helyen említhetjük a rugalmas munkaidőt, mely elvárás lehet egy munkavállaló részéről. Léteznek olyan megoldások is, ahol a cég meghatároz egy bizonyos törzsidőt, melyben a dolgozónak mindenképpen elérhetőnek kell lennie, de a fennmaradt munkaóráit maga oszthatja be.

Emellett nem csak szervezeti szinten születhetnek ilyen szabályok. A legtöbb munkavállaló ennek a rugalmasságnak a kérdését nem terjeszti fel felsővezetői szintre, ugyanis sikeresen megtudja oldani a közvetlen vezetőjével is. Ameddig ez mindkét fél számára elfogadható, addig nincs szükség a felsőbb körökbe való terjesztésre.

²⁹A Corvinus egyetem tanulmánya konkrétan az édesanyák viszonyát vizsgálta a rugalmas munkaidővel kapcsolatban. A tanulmány során készült interjúk szerint az anyák elégedettek voltak a felettesük által nyújtott támogatással, azonban kimutatható volt, hogy hiába a rugalmas munkarend, a nők munka és magánéleti egyensúlya nem lett kedvezőbb. Az megvalósult, hogy időben el tudták vinni a gyereket a közintézménybe reggel, és délután is időben érkeztek érte, azonban a fennmaradt munkaórákat ugyanúgy bele kellett számolniuk az adott napba. Mivel a

²⁹ https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1730/1/vt_2014n10p2.pdf

család hazatérve arra törekszik, hogy minőségi időt tölthessenek együtt, így ezen órák ledolgozása az éjszakai vagy hajnali órákra tevődik, mely fáradtságot, frusztráltságot okoz.

³⁰Így kimondható, hogy az édesanyák pozitívan vannak megkülönböztetve a rugalmas munkaidőt tekintve, azonban ez sokszor negatív hatást is fejthet ki. Például a reggeli feladatok elkezdésével meg kell várniuk őket és a délutáni munkavégzés korai befejezése miatt is hamarabb kell befejezniük az esetleges közös munkafolyamatot, vagy Nélkülük kell folytatni. Ez nem csak a többi munkavállalóra van rossz hatással, de csak további frusztrációhoz is vezethet az édesanya szemszögét tekintve.

A másik rendkívül fontos dolog a témát illetően a megfelelő szabadságelosztás egy munkacsoporton belül. Szól a mondás, hogy mindenkit lehet helyettesíteni, de vannak olyan esetek, például amikor 2 ember munkafolyamata olyan szorosan kapcsolódik egymáshoz, hogy egyszerre nem mehetnek el szabadságra. Fontos elvárás lenne a vezetés részéről, hogy megfelelő mennyiségű munkaerőt alkalmazzanak, mellyel megoldható lenne, hogy minden ember munkáját legalább 2 ember megtanulja, de minimum egy, akivel egyeztetve fel tudnák osztani a szabadságokat. Rendkívül nehéz helyzetbe kerül az a munkavállaló, akinek nincs kinevezett helyettese, így az élete területén is korlátozva van. Nehezebben reagál az esetleges hirtelen bekövetkezett eseményekre.

³¹Ami pedig leginkább hódít a mai társadalomban az egyensúly kérdését tekintve az az otthoni munkavégzés lehetősége. Magyarországon egyre több cég törekszik ennek a lehetőségnek a megteremtésére, azonban be kell látni, hogy nem minden típusú munkatípus alkalmas ennek bevezetésére. A Covid-időszak óta azonban ez egyre inkább egy elvárt tényező a munkaerőpiacon. Vannak dolgozók, akik a Covid előtt pont emiatt hagyták ott munkahelyüket, mert túl sok időt és energiát vett igénybe a munkahelyükre való eljutás. Valamint az is kimutatható kutatásokból, hogy azok a cégek, ahol a Covid óta megmaradt a hibrid munkarend, – meghatározott napokon személyes megjelenés a munkahelyen, a többi napokon pedig otthoni munkavégzés – ha a cég eltörölné az otthoni munkavégzés lehetőségét, elképzelhető, hogy több alkalmazottját is elveszítené. Egy 17 országban elvégzett HR felmérés szerint, melyben 33ezer dolgozó vett részt, az emberek kétharmada megfontolná a munkahelyváltást, ha eltörölnék a „home office” lehetőségét. A válaszadók fele pedig még a fizetésük csökkentésébe is beleegyezne, csak ne legyen mindennapos munkahelyi jelenlét.

³⁰ https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1730/1/vt_2014n10p2.pdf

³¹ <https://magyarnemzet.hu/belfold/2023/02/munka-es-maganelet-egyensulya-uj-szelek-fujnak-a-munkaeropiacon>

Természetesen a fent említett tényezők mellett meg kell említeni a megfelelő fizetést. Egy bizonyos anyagi szint felett már kevésbé motiválható a dolgozó a pénzbeli juttatásokkal, de a jelenlegi világgazdagági helyzetet tekintve még mindig nem elhanyagolható kérdés az elégedettséget tekintve.

Ami még motiváló hatással bírhat egy dolgozóra az a folyamatos fejlődési lehetőség, valamint a megfelelő munkahelyi környezet kialakítása.

Édesanyák helyzete a mai társadalomban munkavállalást tekintve

A legtöbb nő életében az egyik legmeghatározóbb pont a gyermekvállalás. Habár próbáljuk leküzdeni azt a sztereotípiát, hogy a nők csak arra születtek, hogy szüljenek és gyermeket neveljenek, mégis ez az egyik legfontosabb dolog egy nő életében. Természetes az is elfogadott tény a 21. században, hogy ha egy nő úgy érzi, nem szeretne gyereket vállalni, de a nagy többség számára ez meghatározó gondolat. A nő élete fizikailag és szellemileg is teljes mértékben megváltozik a szülés és a gyermeknevelés során. Ahogy a szólás mondja, hogy nincs két egyforma gyermek, így nincs két egyforma édesanya sem.

Vannak nők, akik a gyermekvállalás minden percét imádják és kiélvezik, de vannak, akik nehezen viselik az otthonlétet és a társaságból, munkából való kiszakadást. A magyar munka törvénykönyve több kedvező feltételt is biztosít az édesanyáknak.

³²A szülést követő 24 hetet nevezik a szülési szabadságnak. Az édesanya amennyiben úgy érzi helyesnek, vagy esetleg anyagi helyzete miatt rákényszerül akkor a 24 hét letelte után újra munkába állhat. A Mt. 133. § (2) bek. szerint, a fizetés nélküli szabadságot megszüntetheti és annak bejelentésétől számított harmincadik napon munkába is állhat. A munkáltató köteles biztosítani azt a munkakört amiből az anya távozott a szülési szabadsága megkezdésekor. Nem köteles ugyanabba a pozícióba visszavenni, de a pozíció szintjét köteles megtartani. Ezzel azonban nem csak a munkáltatónak kell kötelezettséggel számolnia, hanem az édesanyának is, ugyanis a bejelentést követő 31. napon köteles munkába állni. Amennyiben a munkakör esetleg megszűnt ez idő alatt közösen kell megegyezniük. A munkáltató felajánl egy új munkakört az édesanyának, amennyiben ezt ő nem tudja elfogadni a munkaviszony megszűnik. A Mt. 59. § szerint pedig a munkabérváltozással is számolnia kell a munkáltatónak. A távollét alatt a

³² <https://kasz.hu/2023/03/10/munkajogi-tudnivalok-kismamaknak-visszateres-a-munkaba/>

munkavállalóval azonos munkakörben dolgozók átlagos éves munkabéremelést kell alapul venni.

³³Tehát törvényileg az édesanya már a gyermek 6 hónapos korától újra munkába állhat. Tekintve, hogy ebben a korban még folyamatos felügyeletet igényel a gyermek, így az édesanya nem lenne képes 8 és fél órás, normál munkarendben dolgozni. Természetesen vannak kivételes esetek, ahol mondjuk a nagyszülők vagy a család más tagja tudja vállalni a gyermek egész napos gondozását. Azonban azért, hogy az édesanya teljesíteni tudjon a munka és a magánéletének területein is, több munkaidőre és munkarendre vonatkozó engedményt tesz a munka törvénykönyve. Ilyen például a Mt. 61. § (3) bekezdése szerinti kérhető, 4 órás napi munkavégzés. Ezt az édesanya a gyermek 4 éves koráig veheti igénybe, valamint három vagy több gyermek esetén a gyermek hat éves koráig. Emellett a Mt. 61. § (4) bekezdése azt is magába foglalja, hogy a gyermek nyolc éves koráig köteles biztosítani a munkavállaló a távmunkát és a rugalmas munkarendet. A Mt. 113. § szerint pedig a munkáltató a gyermek 3. életévéig nem oszthatja fel egyenlőtlenül a pihenőnapokat, valamint a túlóra és az éjszakai munkavégzés sem megengedett. Az éjszakai munkavégzés csak akkor megengedett, ha az édesanya ebbe beleegyezik. Szerencsére az édesanyák rendelkeznek felmondási védelemmel is. A munkáltató felmondási jogai korlátozottak a gyermek 6 éves koráig. Azonban sajnos többször előfordulhat, hogy a munkáltató mondvacsinált indokokkal próbálja elbocsájtani a munkavállalót, vagy képzetlenségére hivatkozva, meg sem próbálja újra munkába állítani.

³⁴A fent említett meghatározások jellemzik a jelenlegi helyzetet Magyarországon, azonban ha visszatekintünk az időben ez nem mindig volt így. A nők munkaerőpiaci részesedése sokkal alacsonyabb volt, hiszen amíg nem kerültek bevezetésre ezek a könnyítő tényezők a nőknek szinte lehetetlen volt a gyermekvállalás mellett munkát vállalni. Az 1980-1990-es években rendkívül magas volt a foglalkoztatottság, azonban a rendszerváltást követően a nők foglalkoztatottsága drasztikusan lecsökkent. A munkaképes nők foglalkoztatottsága 67,3 százalékról 45,5 százalékra apadt, majd 1996-tól figyelhattunk meg lassú pozitív irányú változást. Azonban 2003 és 2008 között újra stagnált az a mutatószám, a Központi Statisztikai Hivatal 2021-es adatai szerint pedig elérte a 66,5%-ot. Hazánk a nők foglalkoztatását tekintve elmaradott az európai országokhoz képest. Ha a nő esetleg már édesanya a munkáltatónak körülményesebb, hogy megteremtse a törvényileg előírt munkavégzési feltételeket, valamint többletköltséget is jelent, mondjuk egy férfi munkavállalót tekintve. Valamint itt említhető a

³³ <https://kasz.hu/2023/03/10/munkajogi-tudnivalok-kismamaknak-visszateres-a-munkaba/>

³⁴ <https://www.irisro.org/tarstud2021junius/19DrjenovszkyZsofia-SztarayneKezdiEva.pdf>

nők hátrányos helyzete is, hiszen ha a munkáltató szeretné alkalmazni, akkor azzal a feltételezéssel is számolnia kell, hogy egyszer majd a nő is szeretne édesanya lenni, ami a munkából való kiesését jelenti. Tehát a munkáltatónak, ha csak bizonyos ideig is, de pótolnia kell ezt a munkaerőt.

A Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Karán végzett kutatás alapján a nőket 3 karriertípusba sorolhatjuk:

- Családi karriertípus
- Munkaerőpiaci karriertípus
- Kettős kötődésű karriertípus

A családi karriertípus azt jelenti, amikor a nő csakis az anya szerepét tölti be. Ilyenek a hivatásos édesanyák akik, a háztartás vezetésével és gyermekeik gondozásával foglalkoznak. Ez kevesebb megpróbáltatással jár, azonban ez egy rendkívül kiszolgáltatott helyzet, ugyanis az egyetlen kenyérkereső a férj.

A munkaerőpiaci karriertípus elsősorban a munkára orientált. Megszakítás nélkül dolgoznak, aminek egy idő után nem csak anyagi vonzata, de egzisztenciális oka is van. A társadalomban való helyzetfoglalás is rendkívül fontos lesz.

A harmadik, vagyis a kettős kötődésű karriertípus helyzete talán a legnehezebb. A folyamatos munkavégzést megszakítják a gyermekszüléssel és átlagosan a gyermek 3 éves koráig, azonban ezután egyszerre kell helytállniuk a magánélet és a munka területén is. A törvényi engedmények ugyan adottak, de még így is meglehetősen nehéz minden kötelezettségnek megfelelni.

Nők szerepének alakulása a munkaerőpiacon

A témában egészen messzire nyúlhatunk vissza, a lényeg akkor is meglehetősen keveset változott. A nők elsődleges szerepe a társadalom megalakulása óta arra korlátozódott, hogy gyermeket szüljenek és gondoskodjanak róluk. A férfi volt a családfenntartó, kezdetekben ő vadászott és védte meg a családot a veszélyektől, a világ fejlődésével pedig a férfiak szerepe továbbra is megmaradt. Ők a kenyérkeresők, és akik óvják a családjukat.

Azonban a világ fejlődésével és leginkább a demokratikus rendszerek megjelenésével ez a helyzet változni látszott. A női emancipáció megjelenése mérföldkő volt a nők helyzetét tekintve. Nem csak a nők munkavállalásának területén, de számos területen hozott változást.

³⁵Már a 15. században megjelentek törekvések arra, hogy a nők igenis egyenjogúak a férfiakkal. Az iparosodás még inkább növelte a 2 nem közötti szakadékot, ugyanis a piacra betörő fizikai munkákra inkább férfiakat alkalmaztak. A forradalmak esélyt adtak a nőknek is arra, hogy kiálljanak a szavuk mellett, de sajnos ez sem eredményezett tartós változást. Számos nő próbálkozott a történelemben azzal, hogy könyvekben, iratokban megfogalmazza mit is érez a nő és mire lenne szükség ahhoz, hogy egyenlőbbnek érezzék magukat, azonban a legtöbbet figyelmen kívül hagyták vagy kigúnyolták. 1799-ben Hanna More volt az akinek írását talán pozitívabban fogadta a társadalom. Ő írásában nem követelt és nem panaszkodott, inkább arra fókuszált, hogy bebizonyítsa a nőknek is szüksége van az oktatásra, mert csak akkor tudnak megfelelő szintű nevelést adni gyermekeiknek. Ezt a felvetést már pozitívabban fogadta a társadalom.

³⁶Maga a próbálkozás 3 hullámra taglalható. Az első hullám a 20. század elején Angliában kezdődött, a második hullám a 60-as években indult az USA-ban, míg a harmadik hullám szintén az USA-ból indult a 90-es évek elején.

Az European Institute of Gender Equality így fogalmazza meg a női emancipációt:

„olyan folyamat, stratégia és erőfeszítések sora, amelyekkel a nők igyekeznek felszabadítani magukat a férfiak és a hagyományos hatalmi struktúrák tekintélye és ellenőrzése alól, valamint egyenlő jogokat bebiztosítani a nők számára, eltörölni a jogszabályokból, az intézményekből és

³⁵ <https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes>

³⁶ <https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes>

a viselkedésmintákból a nemek közötti megkülönböztetést, továbbá olyan jogi normákat meghatározni, amelyek előmozdítják a férfiakkal való teljes körű egyenlőségüket”

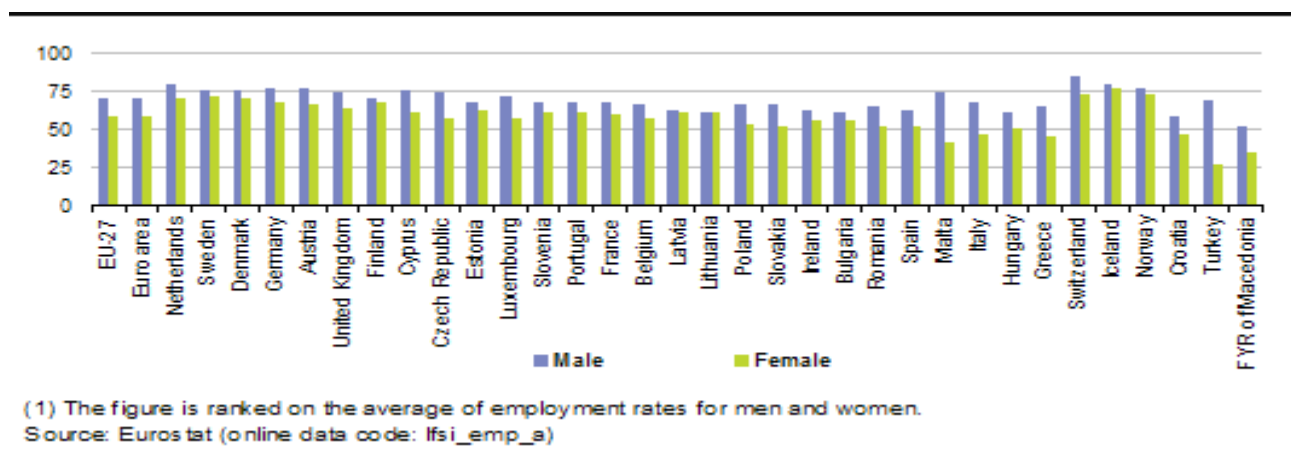
Hála a feminizmus törekvéseinek melyet hosszú évek során sikerült elérni, ma a legtöbb nő törvényileg ugyanazokkal a jogokkal rendelkezik. Vállalhatnak munkát, szavazhatnak és tanulhatnak is korlátozások nélkül. Természetesen még mindig vannak elmaradottabb területek a világon, ilyenek például a harmadik ország béli országok. Példaként Szaúdi-Arábiában a nőknek még mindig nincs szavazati joguk. Tehát kimondhatjuk, hogy a nők törvényileg ugyanazokkal a jogokkal rendelkeznek, mint a férfiak, a teljesség igénye nélkül világszinten, azonban ez igazából csak a törvénykönyvek szerint van így.

A történelem során a jogok nagy részét sikerült kiharcolniuk a nőknek, azonban még napjainkban is érezhető, hogy a nőknek nehezebb karriert építeni, mint a férfiaknak. Ennek okát fejtegetve, szintén vissza kell kanyarodnunk a régi időkhöz, mikor a nő elsődleges feladata a szülés és a gyereknevelés volt. Ha egy nő jelentkezik egy munkára, a munkáltatónak számolnia kell azzal a tényezővel is, hogy a jelentkezőnek már esetleg van gyermeke, vagy amennyiben fiatal, biztosan szeretne majd egyszer családot alapítani. Ez sok munkáltató számára már akkor hátrányt jelent mikor még esetleg meg sem történt az állásinterjú és még semmi egyéb információja nincs a jelöltről. Ez nagyon sok nő számára már frusztrációt okoz, még azelőtt, hogy esetleg el kezdett volna készülni az interjúra.

³⁷Ahogy azt az alábbi ábra is mutatja, az EU-27 Európai Unió munkaeörfelmérés szerint kimutatható, hogy a nők és az idősebb korosztály foglalkoztatási rátája alacsonyabb, mint a férfiaké. Habár hosszabb távon visszatekintve a nők foglalkoztatási aránya növekedett, de még

³⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hu&oldid=146460

mindig szakadék látható a nők és a férfiak között.



1. ábra Foglalkoztatási ráta nemek szerint, 2011

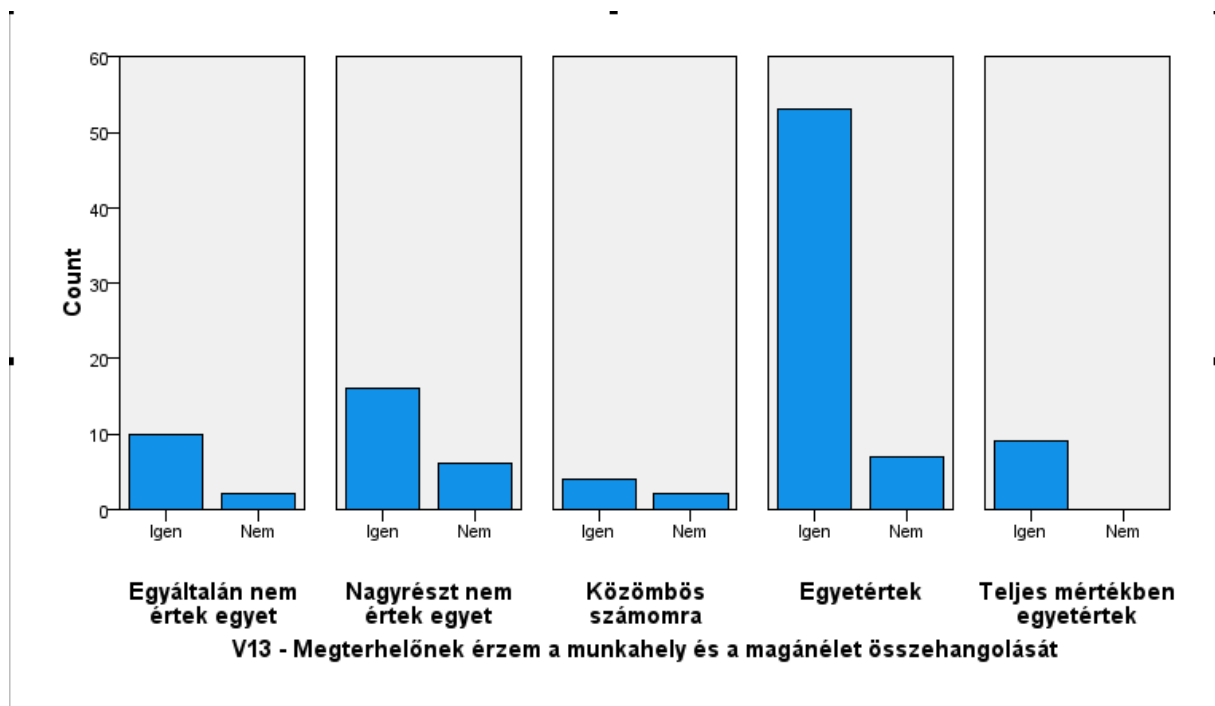
³⁸A Központi Statisztikai Hivatal eredményeit vizsgálva az elmúlt 5 évben, megállapítható, hogy volt visszaesés a nők foglalkoztatottságát tekintően. A kimutatás a 25 és 49 év közötti nők foglalkoztatottságát vizsgálja. 2019-ben ez a szám átlagosan 84.6% volt, mely 2020-re lecsökkent 82.2%-ra, aztán az ezt következő években újabb emelkedés figyelhető meg és a 2023-as évre majdnem elérte a 2019-es 84.6%-os szintet. A kimutatás vizsgálta azt a tényt is, hogy mennyiben befolyásolja a helyzetet az, ha a nő rendelkezik gyermekkel. Megállapítható, hogy a 2023-as évben a gyermektelen nők munkaerőpiaci aránya 2%-al magasabb, mint az egy gyerekes édesanyáké, és közel 4% a különbség a 2 gyerekes anyák esetében. Ezen vizsgálatból az is megállapítható, hogy a nőnek minél fiatalabb korú a gyermeke annál kisebb a munkaerőpiaci részvétele. Abban a családban ahol a gyermek 3 és 5 év közötti a 2023-as adat szerint 73.9% a részvétel, míg ahol a gyermek elérte a 17-24 év közötti kort már 88.2%. Egyértelműen kimutatható, hogy a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci hányada sokkal alacsonyabb, de ez a gyermek életkorának növekedésével folyamatosan növekszik.

³⁸ https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html

Kérdőív adatainak elemzése

Kutatásom alapja egy kérdőív, melyet 110 ember töltött ki, közülük 101 nő és 9 férfi. Életkort tekintve legnagyobb részt 35-55 év közötti emberek. A 110 kitöltő közül, 93 személynek van gyermeke, vagy gyermekei (2 ábra).

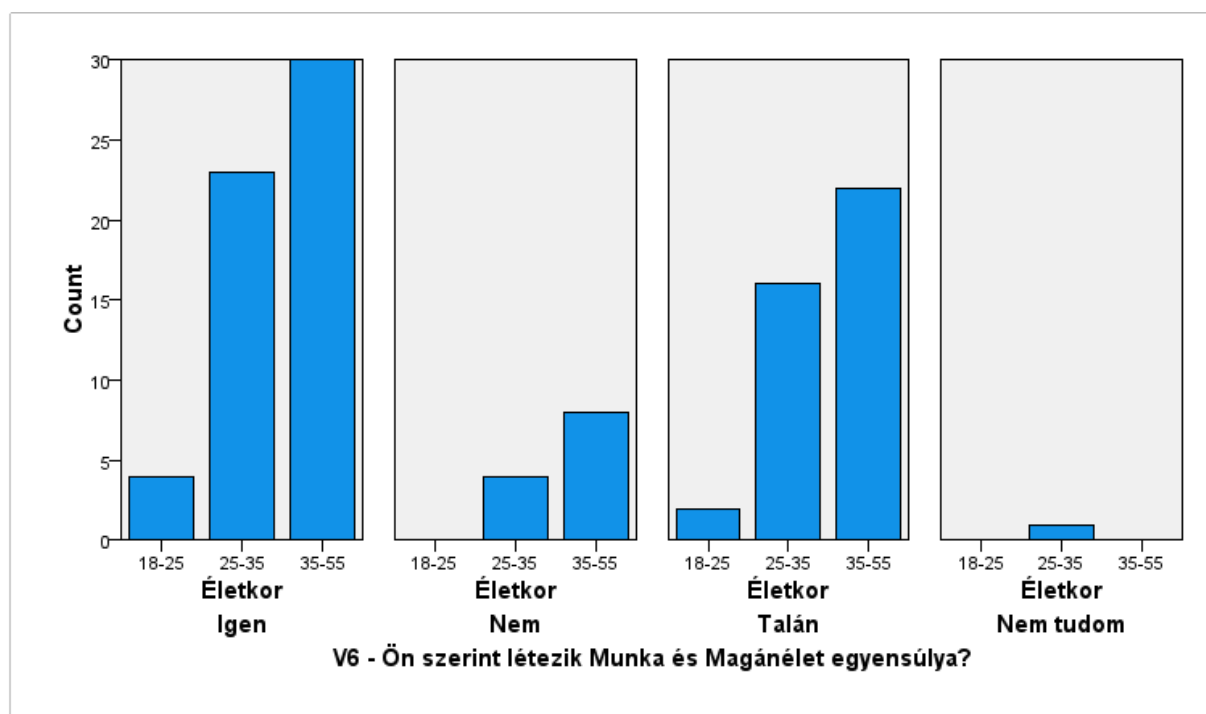
Az elemzés során levonható az a következtetés, hogy a kitöltők közül, a gyermekkel rendelkező emberek számára a legmegterhelőbb a munka és a magánélet összehangolása.



2. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján

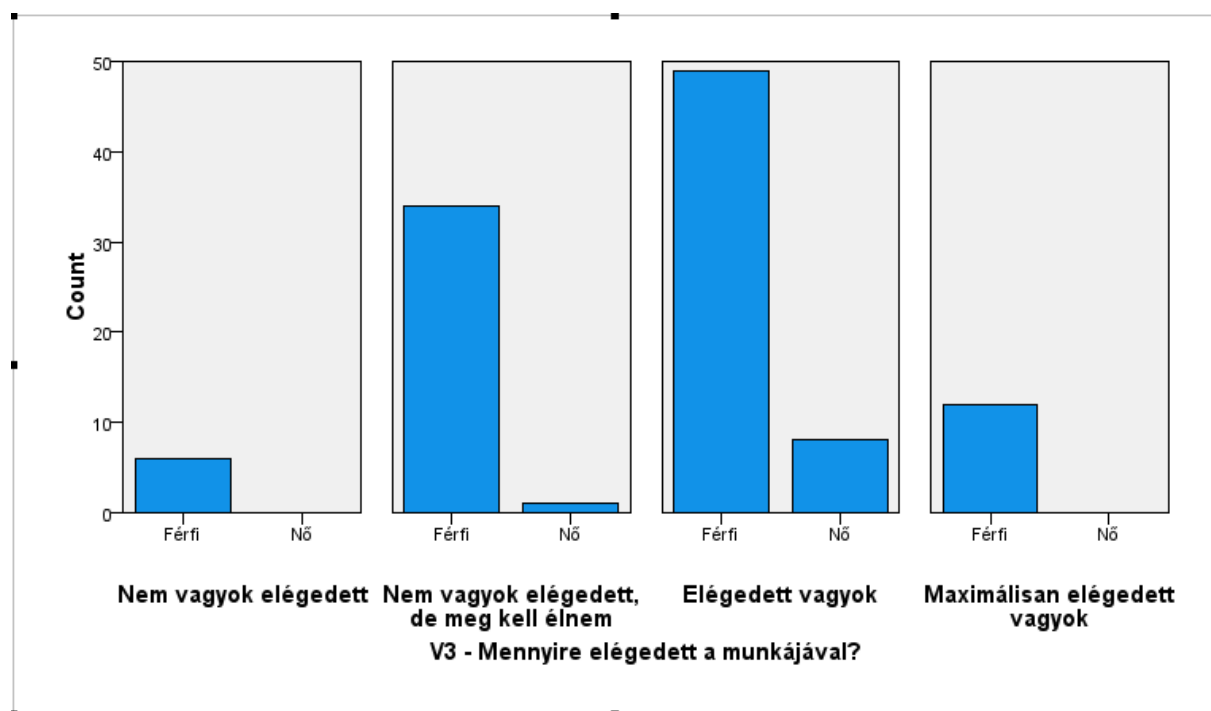
Megvizsgáltam, hogy a kitöltőknek mi a véleménye arról, hogy létezik e munka és magánélet egyensúlya. A 3. ábra szerint az emberek döntő többsége szerint létezik, viszont az is kimutatható, hogy egy elég meghatározó részük nem biztosak ebben a kérdésben. Valamint az is, hogy korcsoportot tekintve a 35 és 55 év közöttieknek van nagyobb tapasztalatuk a témában,

mint negatív, mint pozitív értelemben vizsgálva.



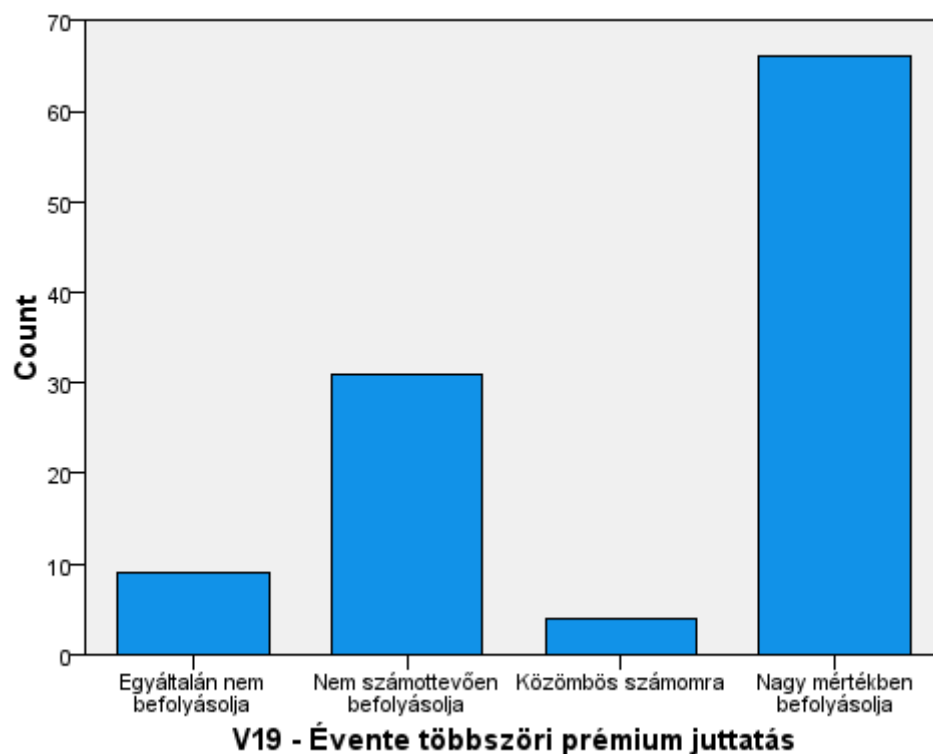
3. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján

A munkahelyi elégedettséget is vizsgáltam nemek alapján, melyből kiderült, hogy a férfiak nagyobb számban elégedettek a munkájukkal, mint a nők. Ezt a 4. ábra mutatja be.

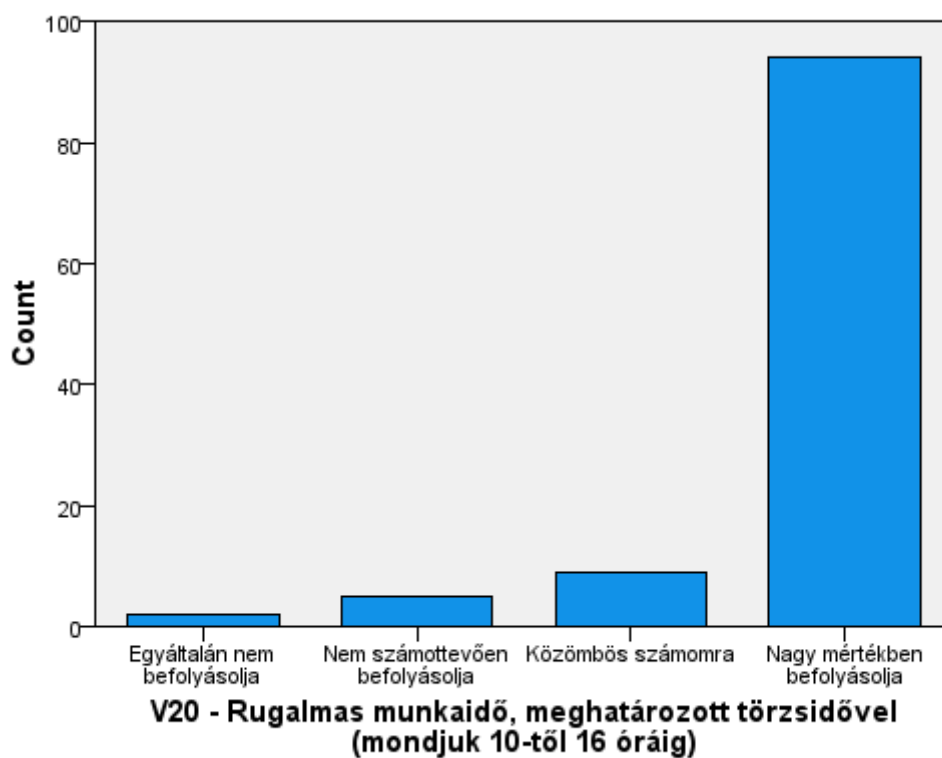


4. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján

Kitértem a kérdőívemben olyan kérdésekre is, mely bizonyíthatja, hogy az emberek számára fontosabb a rugalmasság, és a szabadidő, mint akár a pénzbeli juttatás. A kitöltők között, nagyobb százalék szavazott a rugalmas munkaidőre, mint segítő tényezőre, mint az éves többszöri prémiumjuttatásra. Ugyanis a rugalmas munkaidő, esetleges törzsidővel alkalmazva segítheti az emberek reggeli vagy délutáni időbeosztását. Ideértve például a gyermekek intézménybe való elhelyezését, vagy onnan való elhozását (5.és 6.ábra).



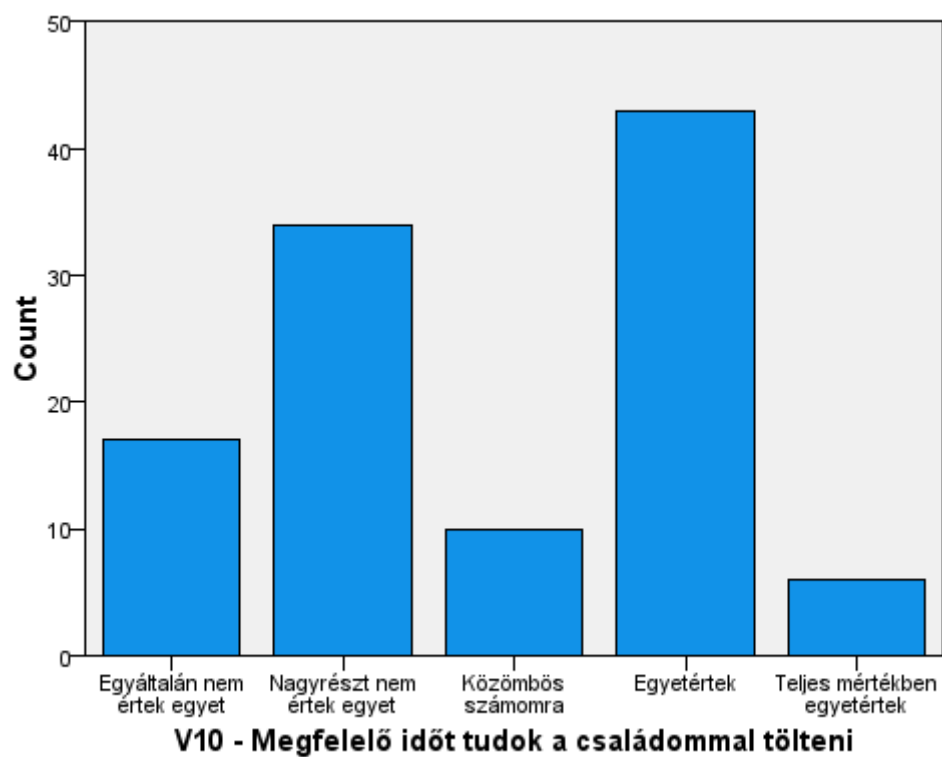
5. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján



6. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján

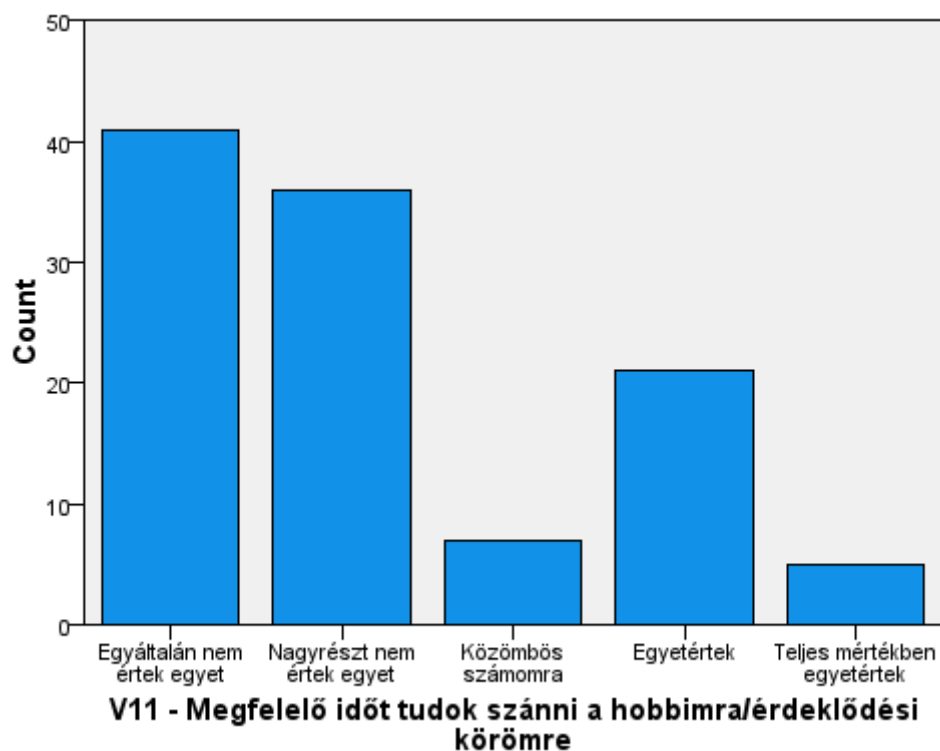
Kitértem arra a kérdésre is, hogy az emberek megfelelő mennyiségű időt tudnak e szánni a családjukra vagy a hobbijukra. Míg a családdal kapcsolatos kérdésre elég nagy számban pozitív eredmény érkezett, számottevő azoknak a százaléka is akik, nem érzik úgy, hogy megfelelő időt

tudnának szánni szeretteikre (7. ábra).



7. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján

Míg a hobbi kérdését tekintve megállapítható, hogy a kitöltőknek nincs elég idejük a saját érdeklődési körükre (8. ábra).



8. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján

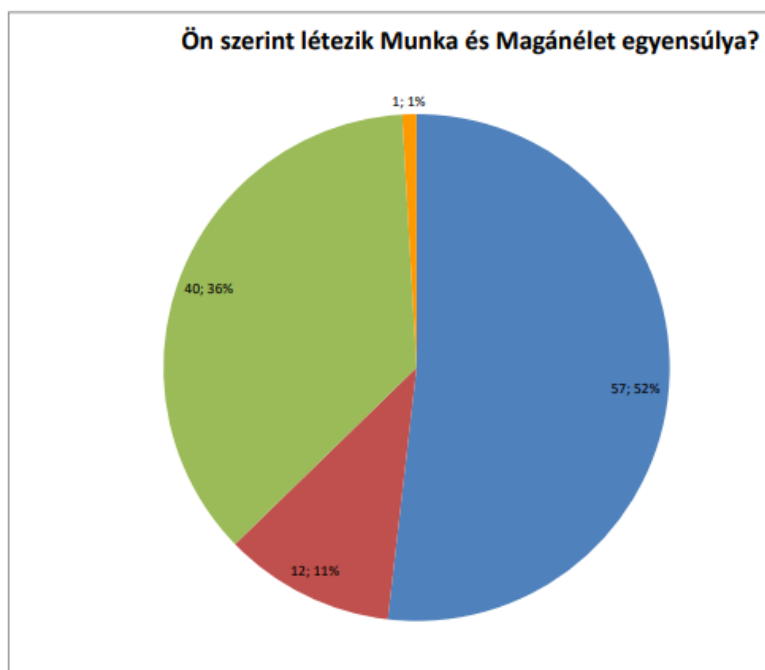
Összességében az a következtetés vonható le, hogy az emberek hisznek a munka és magánélet egyensúlyában, de sajnos nem feltétlenül valósul ez meg. Sem a hobbiukra, sem a családjukra nem jut elegendő idő amellet, hogy teljes mértékben megfeleljenek a munkahelyi elvárásoknak. Valamint az is kijelenthető, hogy azok a dolgozók, akik már családdal rendelkeznek, sokkal nehezebben sikerül megteremteniük a munka és a magánélet egyensúlyát.

Következtetések és javaslatok

Szakdolgozatomban két hipotézist vizsgáltam és ezek bizonyítására kerestem szakirodalmi és gyakorlati igazolást.

Az első hipotézisem, mi szerint a munka és a magánélet ténye létezik bizonyításra került. Több szakirodalom is foglalkozik a témával és már külön tudományos terület is foglalkozik vele. Kérdőívem elemzése során is sikerült igazolnom az első hipotézisem felvetését. A kitöltők 57.52%-a szerint létezik munka és magánélet egyensúlya. Meghatározó százaléka a kitöltőknek azonban nem biztos ebben a kérdésben. Ez azt is mutatja, hogy az emberek nem megfelelően tájékozottak a témában. A javaslatom az, hogy fontos lenne erről a munkahelyeken is minél többet beszélni, akár fórumokat csinálni, ahol a dolgozók megoszthatják egymással a tapasztalataikat. Ugyanis nem biztos, hogy minden embernek ugyan azt jelenti ennek az egyensúlynak a megteremtése. Azt gondolom az is segítené az embereknek a téma megismerését, ha online képzéseket tartanának erről, vagy a cégek az évzáró értekezleteken bemutatnák dolgozóinak az adott évben milyen törekvések voltak az egyensúly megteremtésére munkáltatói oldalról.

Ön szerint létezik Munka és Magánélet egyensúlya?		
VÁLASZ	VÁLASZARÁNY (%)	
Igen	57	51,8
Nem	12	10,9
Talán	40	36,4
Nem tudom	1	0,9
ÖSSZES V	110	



9. ábra Saját kérdőív adatainak elemzése - Munka és magánélet létének kérdése

Második hipotézisem az volt, hogy az édesanyáknak nehezebb megteremteni a munka és a magánélet egyensúlyát. Ennek bizonyítására több kutatást is találtam, amit felhasználtam a dolgozatom elkészítésében, valamint a kérdőívem elemzésével is bizonyítottam ezt a tényt. A kimutatás 5. és 13. kérdését vettem alá statisztikai vizsgálatnak, melyből kiderült, hogy azok a kitöltők, akik gyermekkel rendelkeznek magas százalékban szavaztak arra a kérdésre igennel, hogy megterhelő-e számukra a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése. Tehát a második hipotézisem is igazolásra került.

A családok nagy részében a nőkre hárul a gyermekekkel való ügyek intézése. Valamint emellett nem csak anyaként, de háziasszonyként is helyt kell állniuk. Rendkívül nehéz több fronton is helytállni, de egy anyának akkor is meg kell próbálnia ezt megvalósítani. A gyermekek közintézménybe való eljuttatása és onnan való elhozása is az esetek nagy részében a nőkre hárul, emiatt vannak kedvezmények a munka törvénykönyve szerint a rugalmasabb munkaidő beosztásra.

Véleményem szerint több olyan intézkedés is van törvényileg és munkáltatói szempontból, ami segítheti az édesanyák helyzetét, azonban ez nem minden munkakörben valósítható meg. Amíg mondjuk egy irodai munkakörben megoldható az otthoni munkavégzés és a rugalmas munkaidő addig egy gyártósori munka esetében nem. Tehát törvényileg védve vannak, az édesanyák miután visszatérnek a munkaerőpiacra, de ezt nagyban befolyásolja a munka jellege. Itt kerül a képbe az iskolázottság kérdése is. Egy egyetemet végzett édesanya könnyebben talál olyan munkahelyet ahol megvalósítható a rugalmas munkavégzés, míg egy alacsonyabban iskolázott nő csak sokkal kötöttebb munkát tud elvállalni.

Javaslatom az a kérdést illetően, hogy mind a családnak és munkáltatónak is támogatnia kell az édesanyát, hogy sikerüljön megtalálnia az egyensúlyt. A munkáltató folyamatos igényfelméréssel segítheti az édesanyákat és amennyiben lehetősége van, rá teremtsen is meg a segítő körülményeket. A család pedig szintén óriási támogatást jelent. Ez elsősorban a férjre korlátozódik, de amennyiben lehetőség van rá ez a támogatás érkezik nagyszülőktől vagy barátoktól is.

Kutatásom korlátozott volt, hiszen az értékelt kérdőív csupán 110 ember véleményét tükrözi, valamint a nemek aránya sem kiegyensúlyozott, ugyanis a kitöltők csupán 8%-a volt férfi.

A jövőre nézve a kutatás pontosítható lenne, ha egyenlő számú férfi és nő venne részt a kutatásban, valamint a gyermekes és gyermektelen emberek száma is közel megegyező lenne.

Tehát a lehetőségek több esetben is adóttak, viszont nem minden nő tudja ezt megvalósítani.

Összegzés

Szakedolgozatomban a munka és a magánélet egyensúlyának kérdését vizsgáltam. Ezen belül is pedig a nők és édesanyák helyzetére szűkítettem le a kutatást.

Első témámban magának a munkának és a magánéletnek a fogalmát fejtettem ki. Ezt több tényezőn keresztül vizsgáltam, mint például az életkori sajátosság, vagy az anyagi helyzet. Számos kutatás áll rendelkezésünkre, ha a témában szeretnénk mélyebbre ásni. Vannak régebbi kutatások, mely alapján megállapítható, hogy a kor előre haladtával az emberek témához való viszonya folyamatosan változik. A rendszerváltás után az volt a fontosabb, hogy az emberek minél többet dolgozhassanak, és fenn tudják tartani a családjukat, ami esetleg fontos volt meg emellett az az oktatás. Már akkor kiemelkedő kérdés volt a folyamatos önfejlesztés, amivel esetleg jobb munkahelyi lehetőségek nyílhatnak meg a munkavállaló előtt. A mai társadalom viszont sokkal felvilágosultabban gondolkodik. A családról való gondoskodás mellett jelentőssé vált az egyén maga. A pihenésre, feltöltődésre és a hobbikra sokkal nagyobb hangsúly került. Így már nem csak az a legfontosabb, hogy dolgozhasson valaki, az is fontos lett, hogy elég ideje legyen a munkavállalóknak a feltöltődésre is és az önmegvalósításra.

Mivel az emberek számára fontos lett az önképzés is, egyre több ember vág bele felnőtt fejjel, már munka mellett is a tanulmányok megkezdésébe. Van, aki esetleg új területen szeretne képességeket szerezni, vagy a meglévő tudását tovább fejleszteni akár rövidebb idejű képzésekkel vagy mesterdiplomával. Ezért megvizsgáltam azt a kérdést is, milyen a munka-magánélet-oktatás egyensúlya. Kimutatható, hogy amennyiben a harmadik felelősségi kör is bekerül, egy ember életébe az megpróbáltatások elé állítja. A nappali tagozatos hallgatók csak rövidített munkarendben tudnak munkát vállalni, mellyel nyilván csak kevesebb bevételre tehetnek szert. A levelező tagozatos hallgatók esetében már a teljes munkaidő is szóba kerülhet, mellyel a kereset kielégítő azonban megterhelő beépíteni az időbe a tanulást. Legtöbb esetben az emberek éjjel tudnak csak készülni az iskolai feladatokra, egy vizsgaidőszak pedig rendkívül megterhelő lehet. Ezen nehézségek ellenére szerencsére mégis egyre többet vágnak bele új tanulmányokba már munka és család mellett is.

Megvizsgáltam azt is, hogy milyen lehetőségei vannak egy munkáltatónak arra, hogy minél inkább segítse dolgozóit az egyensúly megtalálásában. Természetesen, ha pénzügyi támogatást nyújt dolgozóinak azzal is nagy segítséget nyújt egy munkáltató, azonban a HR kutatások alapján belátták, hogy sokszor a rugalmasság és a szabadság érzése sokkal többet ad egy

embernek, mint a pénz. A legtöbb cég évente felméréseket is készít a munkahelyi elégedettségről, melyben minden dolgozó kifejtheti mi az, amivel elégedett és esetleg mire lenne még szükség ahhoz, hogy jobban érezze magát a munkahelyén és ezzel arányosan jobban is tudjon teljesíteni. Ezért nagyon fontos, hogy a munkavállaló is meg tudja fogalmazni elvárásait. Természetesen a munkavállalónak is vannak korlátai a kérések megvalósítását tekintve, de kimutatható, hogy elsősorban a munkavállalónak az a fontos, hogy a közvetlen felettesével meg tudja osztani nehézségeit és az meghallgatásra is találjon.

Megvizsgáltam a Covid-19 világjárvány hatását is a munka és magánélet egyensúlyára. Habár sok ember tudott akkor teljes mértékben otthonról dolgozni, mely rugalmasságot és szabadságot adott a munkavállalóknak, de ezzel ellentétben eltolódott a valós munkaidő vége is. Az emberek szépen lassan beleszoktak abba, hogy nem álltak fel időben a számítógép elől, így sokkal kimerültebbé váltak, mintha minden nap beutaztak volna az irodába. Valamint a nem szellemi munkát végző emberek sajnos nem tudtak élni ezzel a lehetőséggel, sokkal inkább ki voltak téve a vírusfertőzésnek. Viszont a helyzet a vírus lecsengése után normalizálódni látszik. A nagyobb cégek megtartottak valamennyit az otthoni munkavégzéses napokból, valamint az emberek is megtanulták a „home office” helyes végzését. Azzal, hogy biztosítja dolgozóinak a munkáltató a részleges otthoni munkavégzést, segítséget nyújt az egyensúly megteremtésében.

Következő témában pedig a nők szerepét vizsgáltam a munkaerőpiacon. Kimutatható, hogy a nők még mindig kevesebb százalékban vesznek részt a munkaerőpiacon, mint a férfiak. Ez a rendszerváltás után meglehetősen lecsökkent, azonban az azt követő időszakban szépen emelkedett és az utóbbi 3 évben stagnál. A nők helyzetének vizsgálatát tovább vittem kifejezetten az édesanyák helyzetének a vizsgálatával. Egyértelműen kimutatható, hogy a gyermekkel rendelkező nők már a munkára való jelentkezés során is hátrányba kerülnek. Természetesen ez valamilyen szinten érthető a munkáltató szemszögéből, ugyanis ő olyan munkaerőt keres, aki minden körülmények között elérhető. Azonban akkor is azt gondolom, hogy nem szabadna ilyen mértékben megkülönböztetni azokat a nőket, akiknek a családi szintén is helyt kell állniuk. Ez nem csak munkáltatói szempontból okoz frusztrációt, de magát az édesanyát is frusztrálja már akkor, amikor egy munkára jelentkezik. Attól kell tartania, hogy milyen előítéletekkel kell majd szembenéznie. Sőt már a fiatal nőknek is megkülönböztetéssel kell szembenézniük, ugyanis a munkáltató már feltételezheti, hogy a fiatal nő egyszer majd szeretne családot alapítani és akkor számolnia kell majd a szülési szabadsággal.

Ezt követően pedig dolgozatom zárásaként kielemeztem a kérdőívet, melyet 110 ember töltött ki. Nagyobb részt nők és a 35-55 év közötti korosztály vett részt a kitöltésben. Sok következtetés volt levonható belőle. Összességében a gyermekkel rendelkező embereknek nehezebb megtalálni a munka és magánélet közötti egyensúlyt. Az emberek döntő százaléka viszont elégedett a munkájával, ami megnyugtató a munkaerőpiacot tekintve. Az is kimutatható, hogy az emberek úgy érzik, hogy megbecsülik őket a munkahelyükön.

Viszont az is megállapítható, hogy a munkavállalóknak nincs tiszta képük a munka és magánélet egyensúlyáról. Bár a kitöltők nagyobb százaléka szerint létezik ez az egyensúly, de a 110 kitöltőből mégis 40 ember gondolja úgy, hogy csak talán létezik ez. Ezen a helyzeten esetleg a cégek HR osztálya segíthetne több ilyen témájú képzéssel.

Szeretnék kiemelni pár pozitív példát, amit a kitöltők adtak arra a kérdésemre, hogy a cégük mivel járul hozzá az egyensúly megteremtéséhez.

- Kitöltő 1: „Munkaidőbeosztás, illetve ha a gyermekeimmel történik valami a főnököm jelszava “ a gyerek az első”
- Kitöltő 2: „Beteg gyermek mellett megoldott hogy home office-ban dolgozzak, illetve az óvodai iskolai szünetekben szintén”
- Kitöltő 3: „Teljesen családbarát szemléletű a vezető, mindig megoldjuk, ha a gyermeknek programja van, menni kell érte...”

Összességében a kérdőívből pozitív vélemény vonható le, de kimutatható, hogy a szülőknek sokkal több erőfeszítésbe telik megteremteni az egyensúlyt.

Hivatkozások

- Antoni, R. (n.d.). *Nőkért.hu*. Forrás: <https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes>
- Beke, I. (2020). *Nemzeti Művelődési Intézet*. Forrás: Kultúrális szemle: <https://www.kulturalisszemle.hu/storage/app/media/lapszamok/kulturalisszemle20204.pdf#page=76>
- Drjenovszky Zsófia, S. K. (2021). *Károli Gáspár Református Egyetem*. Forrás: <https://www.irisro.org/tarstud2021junius/19DrjenovszkyZsofia-SztarayneKezdiEva.pdf>
- Eurostat. (n.d.). *Eurostat*. Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hu&oldid=146460
- Harmattan, L. (2018). *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*.
- HR Portal. (2023). Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/itt-vannak-a-top-vezetesi-tanacsado-cegek-20230609.html>
- Jenei, S., & Módosné Szalai, S. (2022). *ÚJ MUNKAÜGYI SZEMLE*. Forrás: <https://real.mtak.hu/154522/1/Jenei.pdf>
- KSH. (2024. Február). *Központi Statisztikai Hivatal*. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0015.html
- KSH. (n.d.). *Központi Statisztikai Hivatal*. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html
- Melis, B. (2023). *Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete*. Forrás: <https://kasz.hu/2023/03/10/munkajogi-tudnivalok-kismamaknak-visszateres-a-munkaba/>
- Óvári, V. M., & Oroszné Dr. Perger. (n.d.). *Opus et Educatio*. Forrás: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/292/521>
- P. Rothbard, N., M. Beetz, A., & Harari, D. (n.d.). *Annual Reviews*. Forrás: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>
- Primecz Henriett, K. C. (dátum nélk.). *Budapesti Corvinus Egyetem*. Forrás: https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1730/1/vt_2014n10p2.pdf
- Szabó, A. (n.d.). *Opus et Educatio*. Forrás: <http://www.opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/41/27>
- Tar, H. (2023). *Magyar Nemzet*. Forrás: <https://magyarnemzet.hu/belfold/2023/02/munka-es-maganelet-egyensulya-uj-szelek-fujnak-a-munkaeropiacon>
- Tardos, K., Paksi, V., & Fábri, G. (2021). *TUDOMÁNYOS KARRIEREK A 21. SZÁZAD ELEJÉN*. Forrás: https://real-eod.mtak.hu/10064/1/Tardos-Paksi-Fabri_2021_Tudomanyos%20karrierek.pdf#page=116
- VG. (2022). *Világgazdaság*. Forrás: <https://www.vg.hu/kozelet/2022/03/ket-eve-erkezett-meg-a-jarvany-igy-valtozott-meg-az-eletunk>

Wirawan Irawanto, D., Rofinda Novianti, K., & Roz, K. (2021). *MDPI*. Forrás:
<https://www.mdpi.com/2227-7099/9/3/96>

World Bank. (2024. Április). Forrás: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview>

Mellékletek

1. ábra Foglalkoztatási ráta nemek szerint, 2011	29
2. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján.....	30
3. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján.....	31
4. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján.....	31
5. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján.....	32
6. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján.....	33
7. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján.....	34
8. ábra SPSS programmal készített táblázat saját kérdőív adatai alapján.....	35
9. ábra Saját kérdőív adatainak elemzése - Munka és magánélet létének kérdése	36

Kérdőív adatai

Az Ön neme?

Válasz	db	%
Nő	101	91.8%
Férfi	9	8.2%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Az Ön kora?

Válasz	db	%
18-25	6	5.5%
25-35	44	40%
35-55	60	54.5%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Válasz	db	%
Mennyire elégedett a munkájával?		
Nem vagyok elégedett	6	5.5%
Nem vagyok elégedett, de meg kell élnem	35	31.8%
Elégedett vagyok	57	51.8%
Maximálisan elégedett vagyok	12	10.9%
	110	

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Válasz	db	%
Véleménye szerint megfelelően értékelik Önt a munkahelyén?		
Igen	45	40.9%
Nem	25	22.7%
Talán	35	31.8%
Nem tudom	5	4.5%
	110	

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Van gyermeke/gyermekei?

Válasz	db	%
Igen	93	84.5%
Nem	17	15.5%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Ön szerint létezik Munka és Magánélet egyensúlya?

Válasz	db	%
Igen	57	51.8%
Nem	12	10.9%
Talán	40	36.4%
Nem tudom	1	0.9%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Ön szerint a jelenlegi cég, ahol dolgozik, mindent megtesz ennek a megteremtéséért?

Válasz	db	%
Igen	28	25.5%
Nem	46	41.8%
Talán	33	30%
Nem tudom	3	2.7%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Ha igen, írna néhány példát, amivel az Ön cége ennek elérésére törekszik?

Otthoni munkavégzés lehetősége

Részmunkaidő lehetősége

Balanszos munkarend

Rugalmas munkaidő, Home Office, Dolgozói kedvezmények, támogatások,

-

Home officeba dolgozók

Home office biztosítása, hétvégén nem hívbak, a gyerekeim programjaihoz rugalmasan állnak hozzá

Nem cég. Általános iskola. Ezért az időbeosztás jó egy gyerekes anyának. Egyéb pozitívumról beszámolni nem tudok.

Iskolai szünetek fixen szabadok, nyári szünet szabad, hétvégék szabadok

Home office, rugalmas munkaidő

Szabadság, ha beteg a gyerek akkor is meg tudják oldani a helyettesítést, rugalmas a munkaidő beosztásom

Ha beteg a gyerek elnézőbbek

A férjemmel teljesen váltóműszakba tudunk lenni. Nincs baj azzal, ha betegek vagyunk, beteg a gyerekünk, nem tudunk ezért benni.

Teljesen családbarát szemléletű a vezető, mindig megoldjuk, ha a gyermeknek programja van, menni kell érte...

Olyan beosztást biztosít, amely mellett a férjemmel minimális segítséggel meg tudjuk oldani a gyerekek felügyeletét.

8 órás munkaidő

Munkaidőbeosztás, illetve ha a gyermekeimmel történik valami a főnököm jelszava " a gyerek az első".

Rugalmas munkaidő

Kedvező munkaidő, beosztás

6 órás munkarend 1 éven keresztül, home office biztosítás ha a gyerek beteg

Munkaszervezés, szabadidő biztosítása

Home office, autós költségtérítés

Beteg gyermek mellett megoldott hogy home office-ban dolgozzak, illetve az óvodai iskolai szünetekben szintén.

Rugalmas munkaidő, igény szerint home office

Homeoffice, rugalmas munkaidő

További 23 válasz megtekintéséhez válassza az: "Excel CSV teljes" exportálási ípust.

48 kitöltőtől összesen **48** válasz

Naponta hány órát vesz igénybe a munkahelyére való eljutás?

Válasz	db	%
Kevesebb mint 1 óra	92	83.6%
1 és 2 óra között	18	16.4%
2 óránál több	0	0%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Ön hibrid munkarendben dolgozik?

Válasz	db	%
Igen	29	26.4%
Nem	81	73.6%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Kérem jelölje 1-től 5-ös skálán mennyire ért egyet az alábbi állításokkal:

Válasz	db	%
Megfelelő időt tudok a családommal tölteni		
Egyáltalán nem értek egyet	17	15.5%
Nagyrészt nem értek egyet	34	30.9%
Közömbös számomra	10	9.1%
Egyetértek	43	39.1%
Teljes mértékben egyetértek	6	5.5%
	110	

Megfelelő időt tudok szánni a hobbiimra/érdeklődési körömre

Egyáltalán nem értek egyet	41	37.3%
Nagyrészt nem értek egyet	36	32.7%
Közömbös számomra	7	6.4%
Egyetértek	21	19.1%
Teljes mértékben egyetértek	5	4.5%
	110	

Úgy érzem, a cég, ahol dolgozom, törekszik a „work-life balance” megteremtésér

Egyáltalán nem értek egyet	25	22.7%
Nagyrészt nem értek egyet	25	22.7%
Közömbös számomra	21	19.1%
Egyetértek	29	26.4%
Teljes mértékben egyetértek	10	9.1%
	110	

Megterhelőnek érzem a munkahely és a magánélet összehangolását

Egyáltalán nem értek egyet	12	11%
Nagyrészt nem értek egyet	22	20.2%
Közömbös számomra	6	5.5%
Egyetértek	60	55%
Teljes mértékben egyetértek	9	8.3%

109

A cég, ahol dolgozom, rugalmasan kezeli a magánéleti kihívásaimat (hivatalos ügyek intézése/szülői értekezlet/ gyermek betegsége

Egyáltalán nem értek egyet	9	8.2%
Nagyrészt nem értek egyet	17	15.5%
Közömbös számomra	6	5.5%
Egyetértek	47	42.7%
Teljes mértékben egyetértek	31	28.2%

110

Hallott már Ön a Grindset gondolkodásmódról („megállás nélküli munka”)?

Válasz	db	%
Igen	34	30.9%
Nem	72	65.5%
Talán	3	2.7%
Nem tudom	1	0.9%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Mennyire ért egyet ezzel a gondolkodásmóddal?

Válasz	db	%
Nem értek egyet	53	48.2%
Nem tudok nyilatkozni	33	30%
Egyetértek	4	3.6%
Elfogadom, hogy van ilyen, de semleges vagyok a témában	20	18.2%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Ön szerint megfelelő ez az elvárás egy munkahelyen?

Válasz	db	%
Igen	4	3.6%
Nem	74	67.3%
Talán	7	6.4%
Nem tudom	25	22.7%

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Válasz	db	%
Mennyire érzi kizsákmányolva magát a munkahelyén?		
Egyáltalán nem	35	31.8%
Talán	33	30%
Nem tudom meghatározni	26	23.6%
Teljes mértékben	16	14.5%

110

110 kitöltőtől összesen **110** válasz

Ön szerint az alábbi kezdeményezések mennyiben tudnák növelni a munka és magánélet egyensúlyát?

Válasz	db	%
Évente többszöri prémium juttatás		
Egyáltalán nem befolyásolja	9	8.2%
Nem számottevően befolyásolja	31	28.2%
Közömbös számomra	4	3.6%
Nagy mértékben befolyásolja	66	60%
110		
Rugalmas munkaidő, meghatározott törzsidővel (mondjuk 10-től 16 óráig)		
Egyáltalán nem befolyásolja	2	1.8%
Nem számottevően befolyásolja	5	4.6%
Közömbös számomra	9	8.3%
Nagy mértékben befolyásolja	93	85.3%
109		
Munkahelyi bölcsőde/óvoda létesítése a munkahely közvetlen közelébe		
Egyáltalán nem befolyásolja	6	5.5%
Nem számottevően befolyásolja	13	11.8%
Közömbös számomra	17	15.5%
Nagy mértékben befolyásolja	74	67.3%
110		

Állandó otthoni munkavégzés

Egyáltalán nem befolyásolja	3	2.7%
Nem számottevően befolyásolja	24	21.8%



Közömbös számomra	18	16.4%
Nagy mértékben befolyásolja	65	59.1%

110

Céges jutalmazási pontrendszer mely valós pénzre váltható

Egyáltalán nem befolyásolja	9	8.3%
Nem számottevően befolyásolja	28	25.7%
Közömbös számomra	21	19.3%
Nagy mértékben befolyásolja	51	46.8%

109

110 kitöltőtől összesen **548** válasz

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Balogh-Osztolykán Réka

A Hallgató Neptun kódja: JUBZNS

A dolgozat címe: Édesanyák helyzete a munka és magánélet egyensúlyát tekintve

A megjelenés éve: 2024

A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

A konzulens tanszékének a neve: Idegennyelvi Tanszék

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

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

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

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

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

Kelt: 2024 év Április hó 09 nap

Balogh-Osztolykán Réka

Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Balogh-Osztolykán Réka, JUBZNS konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre **javaslom** / **nem javaslom** .

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: Gödöllő, 2024. 04. 09.



belső konzulens