

SZAKDOLGOZAT

Szammer Szimonetta

2022



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Károly Róbert Campus

A nők gyermekvállalásának és karrierorientáltságának vizsgálata

Konzulens

Dr. Herneczky Andrea

főiskolai docens

Készítette

Szammer Szimonetta

Gazdálkodási és Menedzsment szak

Logisztika szakirány

nappali tagozat

2022

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés.....	4
1.1. A téma aktualitása, jelentősége.....	4
1.2. Célkitűzések.....	4
2. Irodalmi áttekintés.....	6
2.1. A nők munkaerő-piaci helyzete a történelem során.....	6
2.2. A nők munkaerő-piaci helyzete 21.században.....	10
2.3. Hagyományos és modern női szerepek.....	12
2.4. Karrier típusok és jellemzőik.....	13
2.5. A témában végzett korábbi kutatások.....	14
3. Anyag és módszer	17
3.1. Felhasználni kívánt adatbázisok bemutatása	18
3.2. Alkalmazandó statisztikai módszerek bemutatása.....	21
4. Eredmények és értékelésük	22
4.1. A karrier és a család kérdésköre	22
4.2. Állami támogatásokkal kapcsolatos kérdések	23
4.3. Gyermekvállalással és munkahellyel kapcsolatos kérdések.....	25
4.4. Hipotéziseim vizsgálata	27
5. Következtetések és javaslatok.....	33
6. Összefoglalás.....	35
7. Irodalomjegyzék.....	38
8. Táblázatok és ábrák jegyzéke.....	41
9. Mellékletek.....	42
10. Nyilatkozatok	49

1. BEVEZETÉS

1.1. A téma aktualitása, jelentősége

Végzős hallgatóként hamarosan kikerülök a „nagybetűs” életbe, és erősen foglalkoztat az a kérdéskör, hogy milyen jövőt teremtsék magamnak, illetve mire kell pontosan számítanom a munkaerőpiacon. Ezért is döntöttem úgy, hogy ilyen témát választok a szakdolgozatomhoz, hiszen számos kérdés merül fel bennem ezzel kapcsolatban. Ha megtalálom a számomra megfelelő munkát, élhető gazdasági helyzetet teremtek magamnak és remélhetőleg sikereket érek el a karrieremben, hogyan fogom tudni összeegyeztetni mindezt a családalapítással, mennyire leszek támogatva a környezetem, a leendő munkahelyem és a kormány által?

Úgy gondolom, hogy a nők számára az egyik legfontosabb kérdéskör a család és a karrier összeegyeztetése, ugyanis a XX. század második felétől elfogadottá vált, hogy a nők is továbbtanulhassanak felsőoktatásban és munkába állhassanak Magyarországon. A nőkre "kettős teher" nehezedik, hiszen mindennap teljesíteniük kell a munkahelyükön, majd, amikor hazaérnek a munkából, otthon megkezdődik a "második műszak": a házimunka és a gyerek(ek).

Véleményem szerint a téma nagyon aktuális még a mai napig is, újra és újra előtérbe kerül. Ezt alá támasztja az is, hogy miközben forrásokat gyűjtöttem a dolgozatomhoz az interneten rengeteg cikket, kutatást és fórumot találtam ezzel a témakörrel kapcsolatban.

1.2. Célkitűzések

Dolgozatomban a nők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló tényezők témakörében arra próbálok választ találni, hogy a gyorsan fejlődő világunkban, a változó társadalmi elvárások és a változó életkörülmények mellett, hogyan képesek a nők összeegyeztetni a munkájukat, karrierjüket a családi életükkel és a gyermekneveléssel, vagy fordítva.

Kutatásom egyik fő célkitűzése, hogy a szakirodalmak áttekintése során rámutassak azokra a faktorokra, amelyek nagyban befolyásolják a nőket abban, hogy vállaljanak-e gyermeket, vagy csak a karrierjükre koncentráljanak. Továbbá, azt is ismertetem, hogy mennyire népszerűek a családalapítás során igénybevehető állami támogatások, és végül szeretném a

témában folytatott kutatásom eredményét is demonstrálni, amit különböző generációba (X, Y, Z) tartozó nők körében végeztem el.

Dolgozatom gyakorlati szakaszában a kapott statisztikai adatok elemzésével igyekszem alátámasztani azokat a megállapításokat, amelyeket a szakirodalmi feldolgozás során gyűjtöttem, illetve az elméleti ismeretek és gyakorlati tapasztalatok alapján következtetéseket levonni, megoldási javaslatokat tenni. Ezt követően elvégzem az alábbi hipotézisek vizsgálatát:

H.1. A „Z” generációkba tartozó nők inkább lemondanak a gyermekvállalásról és a karrierjükre fókuszálnak.

H.2. A magyar állami intézkedések nem befolyásolják a „Z” generációba tartozó nők gyermekvállalási kedvét.

H.3. Vidéken nagyobb a gyermekvállalási kedv

H.4. Az „Y” generáció körében nagyobb a környezeti nyomás a családalapítás kapcsán.

H.5. Az „Y” és „X” generáció számára fontosabb a családalapítás.

H.6. Felsőfokú végzettséggel rendelkező nők kevesebb gyermeket vállalnak.

2. IRODALMI ÁTTEKINTÉS

Kikerülve az iskolapadból az emberi életnek két meghatározó tényezője van: a magánélet és a munka. Ahhoz, hogy teljes értékű emberi életet tudjunk élni elengedhetetlen, hogy munkába álljunk. Ez a „kötelezettségünk” képes megadni az alkotás, a segítségnyújtás örömét, hozzájárulva a fejlődésünkhöz és az önmegvalósításunkhoz. Viszont sokak számára monotonitást és szenvedést jelenthet a mindennapos munkavégzés. (TERNOVSZKY 2008)

A munka az ember tehetségének és erejének alkalmazása annak érdekében, hogy olyan dolgokat hozzunk létre, amelyek számunka, vagy embertársaink számára hasznosak, valamint értékteremtő funkcióval bírnak. A munka segítségével képesek vagyunk a nyersanyagokból készterméket előállítani, a természeti erőforrásokat saját javunkra fordítani. Munkán alapszik minden szociális élet, ez visz minket előre az értelmi fejlődés és a haladás útján. (DE GERANDO 1880)

A dolgozatom e részében be fogom mutatni a nők munkába állásának történetét, a női karrier szerepeket, valamint a 21.századi munkaerő-piaci helyzetet a nőkre kivetítve.

2.1. A nők munkaerő-piaci helyzete a történelem során

Ha képzeletben visszautazunk az időben egészen az ókorig, és összevetjük az akkor létező országokat, megállapíthatjuk, hogy a nők helyzete sokkal kedvezőbb volt *Egyiptomban*, mint bármelyik korabeli államban. Az asszony a „ház úrnője” rangot viselte és tekintélyes tagja volt a nemzetnek a társadalmi titulustól függetlenül. Úgy vélték, hogy a kényes és a kismértékben megterhelő munkát végezzék a nők, de a gyakorlatban nem mindig volt így. A vetés, a termény betakarítás, birkanyírás, a tüzelő előkészítése, stb., ilyenféle nehéz fizikai munkák is jutottak nekik, persze kivételt képeztek ez alól a magasabb rangú családok hölgyei. (KÁKOSY 2001)

Az *ókori Hellász* idejét bemutató írások nem igazán taglalják a nők hétköznapijait, de munkamegosztás terén a katonáskodást és a földművelési munkákat a férfiaknak osztja, míg a ház körüli munkákat, mint például a főzés, sütés, ruhakészítés, stb., valamint a gyermeknevelést a nőknek. A görög asszonyok rendelkeztek polgárjoggal, azonban oktatásban nem igazán részesültek. A gazdaságban sem játszottak jelentéktelen szerepet, hiszen a bábaasszonyok, akik iskolázott, képzett nők voltak, önálló jövedelemhez jutottak. A görög nőknek politikai jogaik nem voltak, így nem választhattak és őket sem lehetett

megválasztani. Bizonyos publikus rendezvényekről is ki voltak zárva, mint például az olümpiai játékok nézőtereiről. A kor nagy filozófusai közül, Arisztotelész egy királysághoz hasonlítja a családi szerepeket, amelyben a családfő szerepe a királyénak felel meg az alattvalóival szemben, így a feleséget a férje alá rendelt személyként kezeli. Platón pedig úgy fogalmazott, hogy a nők és a férfiak adottsága között semmilyen differencia nincs, amely őket bármilyen munkavégzés alól kizárhatná. Ez olyan újszerű elgondolás volt, hogy legalább 2300 év kellett ahhoz, hogy ez meg is valósuljon. (NÉMETH 2001)

Középkori társadalmakban a nemesek és a lovagok lányai két életpálya között választhattak: megházasodva várúrnők lettek, vagy apácaként kolostorba vonultak. Természetesen ebben a korban is a nők feladata volt a háztartás működtetése. A felsőréteg esetében a feleség feladata főleg a szervezés, a megfelelő napirend elkészítése volt. A kétkezi házimunkákat a cseléd lányok és szakácsnők látták el, akik többnyire a térségi falvakból érkeztek munkalehetőség szempontjából. Ez jelentette számukra a szocializációt és a magas színvonalú életformával való ismerkedést. (SZENDE 1995) A várúrnők joga sokkal jobban kiterjedt ebben az időszakban. Amennyiben a férj nem tartózkodott otthon, az úrnő irányította a gazdálkodást és ellenőrizte az intézőket, valamint a férje nevében adásvételi szerződéseket írhatott alá. (KATUS 2001) A középkor szemléletéhez tartozott, hogy sem erkölcsi, sem társadalmi értéket nem jelent a munka; megvetették a manuális munkát, az adásvételt és mindazt, amivel pénzt lehetett „csinálni”. Ennek ellenére, az alsóbb rétegtől elvárták a munkavégzést, valamint az adófizetést is. (kilenced, tized, robot, stb.)

A *reneszánsz* idején a hagyomány tisztelete és a reformálás égő vágya folytonosan kereszteződtek. E korban, majd a felvilágosodás évtizedeiben felszínre jött, hogy a munkaerőpiacon a nők jelenléte szükségszerű lenne, de ezzel ellentétben a meghatározó filozófusok még mindig úgy vélték, hogy a feleség alapvető feladata a gyermeknevelés, valamint a férfiak kényelmének biztosítása. (SULLEROT 1971)

Társasági körökben (pl. Olaszországban) határozott meggyőződés jelent meg a reneszánsz nőkép kialakításával kapcsolatban, amelynek négy fajtáját különböztetünk meg.

1. **Az ó-keresztény nő eszményképe:** szűzies tisztaság, egyszerűség, szerénység, vallásosság, és a családias érzés.
2. **A házas nő eszményképe:** vallásosság, világiasságosság, rendszerető, gondos és szorgalmas, viszont ne legyen művelt, missziója, hogy jó feleség és anya legyen.

3. **A tudós nő eszményképe:** ismeri a történelmet és a görög filozófusok műveit, olvas és versel latinul, humanistákkal és tudós férfikkal vitatkozik, egyenlőnek érzi magát a férfikkal, és érvényesülni szeretne.
4. **Az elmés nő eszményképe:** sokszínű műveltség, művészi affinitás, lelki szépség, tudományát nem szabad mutogatnia, tudjon énekelni, táncolni, hangszeren játszani, rajzolni, de legfőképpen vonzóan beszélgetni. (FINÁCZY 1919)

A középkort követő *újkorban* a gazdasági és társadalmi változások, a polgárság kialakulása és az iparosodás a munkában is jelentős változásokat eredményezett. Korábban a munkaidő jellemzően kötetlen volt, az időjárás hatása és az évszakok változása szerint végezték a munkájukat az emberek. Ezeket átvette az ipari, nagyüzemi termelés, amely már kötött munkaidőben valósult meg. Azonban ez a változás sem segítette elő a nők munkaerő-piaci helyzetének javulását, mivel a kötöttségek miatt egyre jobban elkülönült egymástól a munka, a háztartás vezetése, valamint a gyermeknevelés. Az 1830-as évektől kezdve viszont megjelentek a feminista mozgalmak, amelyek tagjai a nők egyenjogúságáért harcoltak. (SULLEROT 1971) Ebben az időszakban Magyarországon is jelentek meg feminista csoportok, pl. 1904-ben a *Nőtisztviselők Országos Egyesületéből* alakult *Feministák Egyesülete* már sokkal számottevően foglalkozott a nők egyenjogúságával, mind a munkában, a politikai véleménynyilvánításban, valamint a választáshoz való jog kérdéseiben. (FÁBRI ÉS VÁRKONYI 2007)

A gépies iparosodás megjelenése a 19. század második felétől a nők tömeges megjelenését eredményezte a munkaerőpiacon, nagybirtokokon, a gyárakban, valamint az áruházakban. Az otthon és a munkahely elkülönült térben egymástól, ami néha igen nagy problémát okozott a nők otthoni feladatainak ellátásában. Az első világháború előtt Magyarországon már minden ötödik nő rendelkezett önálló jövedelemmel. Ennek ellenére, a háziasszony szerep és a gyermekszülés volt a társadalmi elvárás velük szemben. A legtöbb nő a mezőgazdaságban dolgozott, mivel elterjedtek a kapásnövények, mint például a kukorica vagy a burgonya, ezek kapálása, vagy más zöldségfélék termesztése elvárta a női munkaerő igénybevételét. 1880-ban majdnem félmillió nő vállalt idénymunkát napszámosként a földeken. Az ipar területén inkább a ruházati, az élelmiszeripari és a dohányipari területeken alkalmaztak nőket. A század elején a gyáriparban foglalkoztatottak 25%-a már nőkből került ki. Fokozott nézeteltérést jelentett, hogy a nők bérezése sokkal alacsonyabb volt, mint a férfiaké. A munkásmozgalmak fellendülésével javultak a munkások körülményei, ezért enyhült a női munkavállalás gazdasági kényszere is, így a nők átadták a szerepüket a

férfiaknak az iparban. A 20. században már a könnyűipar mellett az ügyintézési terület, illetve az oktatás adott munkát a legtöbb nőnek, de még mindig voltak olyan szférák, ahol szinte lehetetlen volt nőként állást szerezni. (MOLNÁR 2022)

Az I. világháború alatt a nők gazdasági és társadalmi szerepe alapvető változásokat indított útjának, amelyek kulcsfontosságúvá tették őket a hátszágban. A frontokon harcoló férfi munkaerő helyett a nők számos területen átvették a férfiak szerepét a hadiüzemekben, illetve a vidéki gazdaságokban. 1915. december elején a Hadügyminisztérium köriratában elismerték a női munkát és kijelentették, hogy a nőket bárhová is teszik, mindenhol megfelelnek. December 14-én kijött rendeletben felszólították a gyárakat, hogy az eddig feltartott férfiakat mielőbb küldjék be a háborúba, és intézzenek a helyükre olyan nőket és férfiakat, akik kevésbé alkalmasak a háborúra. (MOLNÁR 2022)

A Horthy-korszakban a munkaerőpiacon egyre több felsőfokú végzettséggel rendelkező nő jelent meg. Bérezésük sajnos még mindig a férfiak alatt maradt. A háború után szinte rohamos volt a nők visszatérése az otthoni munkához, hiszen nem akartak visszamenni a korábbi tevékenységükhöz. Kezdetét vette egy minőségi változás is, lassan megindult a nők áramlása terciér szektor felé. (GYÁNI ÉS KÖVÉR 2006) A század egyik legnagyobb eredménye a nőkre nézve, hogy a harmincas évekre a legtöbb európai országban a nők megkapták a választási jogot.

A náciizmus és a II. világháború időszakában két nézet alakult ki. Először megjutalmazták az édesanyákat és a családokat, a férfiak és nők közötti egyenlőséget hangsúlyozták. Másodszor pedig, a nőket tömegesen elbocsátották a munkahelyükről, kizárták őket a felsőoktatásból és szigorítottak az abortusztörvényen. Igyekeztek a nőket kiszorítani a munkaerőpiacról és arra próbálták ösztönözték őket, hogy minél több gyermeket szüljenek a nemzetnek. Valójában ez a rendszer inkább a nők millióit riasztotta el a családalapítás gondolatától. A Szovjetunióban azonban pont az ellenkezője történt ezekben az években. Politikailag szükségesnek nyilvánították a nőket a munkaerőpiacon, és 1933-ig körülbelül 5 millióval nőtt a munkával rendelkező nők száma, valamint a felsőoktatásban is megnőtt a hölgyek jelenléte. Óriási segítséget az üzemi bölcsődék és óvodák számának növelése jelentett. (SULLEROT 1971) Az előzőekben említett intézkedések példáját Magyarország is követte. 1967-ben bevezették a GYES-t, amivel az otthoni gyermeknevelést könnyítették meg. Az 1970-es évekre hazánkat teljes foglalkoztatás jellemezte. A tervgazdálkodás nem

volt képes fenntartani ezt az állapotot, majd az új gazdasági forma bevezetésével a nők szerepe ismét a család, illetve a háztartás ellátása felé fordult. (FÁBRI ÉS VARGA 2007)

A rendszerváltás előtt a szocialista országokban megnövekedett női dolgozók száma messze felülmúlta a fejlett nyugati országokét. Mindennek a kilencvenes évek elején történt események következtében drasztikusan csökkent a foglalkoztatottak száma, tömegek kényszerültek véglegesen otthagyni a munkahelyüket, majd ugrásszerűen megnőtt a munkanélküliség. (LUKÁCS 2007)

1912-ben jelent meg először a közalkalmazottak körében az egyik legjelentősebb családvédelmi juttatás, a családi pótlék Magyarországon, majd a rendszerváltást követően 1993-ban kiterjesztették a meg nem született gyerekekre, GYET „anyabér” révén. (FERGE 1999) A rendszerváltás után a magyar társadalom körében még napjainkban is általános felfogás, hogy a nők a gyermekvállalást követően a nevelés téren maradjanak, és csak a gyermek iskolába kerülése után térjenek vissza a munkaerőpiacra. (BLASKÓ 2011)

2.2. A nők munkaerő-piaci helyzete 21.században

Átlépve a 21.századba ugyan javultak a foglalkoztatási viszonyok és csökkent a munkanélküliség, de új problémák is felmerültek. Annak érdekében, hogy az iskolai esélyegyenlőséget csökkentsék az oktatás expanziójára volt szükség, azonban ez nem hozott jelentős eredményt. Ez a fajta oktatás nem igazán vette figyelembe az akkori munkaerő-piaci igényeket, amit által az elhelyezkedés gondot okozott az embereknek. Később egyre több magasabb képzettséggel rendelkező fiatal nő jelent meg a munkaerőpiacon, akik többsége a férfiakéhoz hasonló karriert tervezett, ami a családon belüli munkamegosztás szerkezetének átalakítását is jelenthette, valamint növelte a nők kettős terhelését a munkahelyen és az otthoni környezetben, hiszen közben elterjedtek a kétkeresős családmodellek. (LUKÁCS 2007)

2022 nyarán publikált jelentés szerint a nők túlzott felsőoktatási túltreprezentáltsága demográfiai problémákat okoz, a pártalálást is megnehezítheti, illetve a nők házasságának valószínűsége és ezzel a gyerekvállalás esélye is csökkenhet. Megállapították, hogy 2010-2021 között minden évben kevesebb férfi nyert felvételt felsőoktatásba, mint nő, a 2022-es tanév őszi félévében már 54,5% lett a nők aránya. (FÜZI et al. 2022)

Az elemzés megemlíti az úgynevezett „Pink Education” jelenséget is, ami a „Pink Collar work” kifejezésből ered, amely azokat a munkaköröket foglalja magába, amikben a nők

többségben vannak. A „Pink Education” szókapcsolatot pedig a nők oktatásban elfoglalt szerepének jellemzésére kezdték el használni a 2000-es években. (FÜZI et al. 2022)

Ebből arra lehet következtetni, hogy a családalapítás ma már a megfontolandó kérdések közé tartozik a nők számára, hiszen sokszor karrierjük múlhat rajta. A pályakezdő nők szinte mindegyike szembekerül a nehéz választással: család vagy karrier. A fiatalok úgy gondolják, hogy egyszerre nem lehet gyermeket nevelni és karriert is építeni. Már elérte a 30 évet azok a nők átlagkora, akik először szülnek. Nagyon sokszor jelentős feszültség is kialakulhat a nők esetében, hogy a munka és családi egyensúlyt fenn tudja tartani, ami nemcsak a gyerekvállalási kedvet csökkenti, hanem a munkahelyen való teljesítés minőségét is. Az utóbbi akár a vállalatok terhére is mehet, ezért sok esetben a munkáltatók igyekeznek nem alkalmazni várandós vagy gyermekes anyukákat vagy illetlenül fogalmazva, megszabadulni tőlük. (TERNOVSZKY 2013)

Ez a döntéshelyzet logisztikai és karrierbeli kihívásoknak teszi ki őket. Az e téren elért jelentős előrelépés ellenére további megfelelő intézkedésekre van szükség ennek érdekében, mivel ez végső soron a női foglalkoztatás növelését is elősegítené. Amint azt a demográfiai változások hatásáról szóló bizottsági jelentés is említi, 2019-ben a hat év alatti gyermekeket nevelő nők foglalkoztatási aránya közel 14 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a gyermekteleneké. A nők munkájukért még mindig alacsonyabb fizetést kapnak, mint a férfiak, a nemek közötti bérszakadék jelenleg 17,2% hazánkban. A rugalmas foglalkoztatási formák (pl. részmunkaidő, rugalmas munkaidő és távmunka) hasznosak lehetnek a munka és a családi élet közötti egyensúly megteremtésében. A munkahelyi rugalmasság nagyobb lehetőséget biztosít az egész életen át tartó tanulásra is, mivel segíti a nőket abban, hogy képzettségüket naprakészen tartsák, miközben megbirkóznak a gyermekgondozási feladatokkal. Az ilyen jellegű rugalmassággal azonban óvatosan kell bánni, mivel ellentmondásos hatással lehet a nők bérére. Az egyik fontos lépés ebbe az irányba a 2019. novemberi tanácsi ajánlás volt. (KISS 2020)

Frissebb adatok szerint a világon még mindig a férfiak vannak túlnyomó többségben a munkaerőpiacon nőkhöz képest. Elmondható, hogy a legmagasabb női munkaerő-piaci részvétel a legszegényebb és leggazdagabb országokban van jelen. Az a tény, hogy a termékenység csökkentése a nők körében, magasabb foglalkoztatottsági mutatókhoz vezet, ez empirikus szempontból minden bizonnyal fontos. De nyilvánvalóan ellentmondásos, hogy a női cselekvőképességet támogatjuk, miközben azt javasoljuk, hogy a nőknek

kevesebb gyermeket kellene vállalniuk. Ezért hasznos más olyan tényezőket is figyelembe venni, amelyek a munkát összeegyeztethetővé teszik a gyermekvállalással, és ezáltal kiszélesítik a nők választási lehetőségeit. A gyermekgondozás és más családorientált politikák kiváló példák erre. A családi támogatásokra fordított közkiadások adatainak elemzése azt mutatja, hogy a nők foglalkoztatása általában magasabb azokban az országokban, ahol magasabb a családi támogatások összege. (ORTIZ-OSPINA ÉS TZVETKOVA 2017)

2.3. Hagyományos és modern női szerepek

A női szerepek körében megkülönböztetünk hagyományos és modern szerepeket. Az első közé tartozik az anyaság, mint szerep. Megközelítések szerint a nő azért gondoskodik, mert természete erre sarkalja, ez az úgynevezett anyai ösztön. Ez a törődés nem csak az anyai szerepben mutatkozik meg. Otthonában gondoskodik gyermekeiről és férjéről, segíti szüleit és ha van, akkor testvéreit. Akár munkájukban is teret kaphat az odafigyelés, ilyen például az olyan foglalkozások, ahol másokat támogatunk, gyógyítunk, oktatunk vagy fejlesztünk. A másik hagyományos szerep a feleség szerepe. Ebbe a nők a házasságkötéssel léphetnek bele. A történelem során a házasság inkább gazdasági intézményként volt jelen, hiszen mint ahogy már korábban bemutattam, a feleség nem rendelkezett se önálló vagyonnal, se döntési szabadsággal. (F. LASSÚ 2001) Manapság az európai nők nagy része sokkal szabadabban éli feleségként az életét. Egyre elterjedtebb már hazánkban is a házasság nélküli együttélések, a házasság nélküli gyermekvállalások száma, amely a nők növekvő önállósodás jelzőszámát jelentheti. (VUKOVICH ÉS HARCSA 1998) Magyarországon végzett vizsgálatok szerint a házasság sokkal kedvezőbb státuszt biztosít, mint ha egyedül élnénk, feleségként nagyobb kapcsolati tőke áramolhat a családi kasszába. (LÉVAI 2000)

A modern női szerepek közé tartozik a dolgozó nő. Napjainkban a kétkeresős családmódel a jellemző, amely során a szülők mindkét tagja dolgozik. Régen a családfő szerepe a férfinak volt és ő látta el a családot az elismert munkája által. Amikor a nő megözvegyült, csak akkor volt lehetősége részt venni a közéletben, valamint produktív munkát vállalni, hiszen az újabb kor társadalmi változásai nagyobb teret nyitottak a nők felsőoktatásban való részvételükben és munkába állásukban. A nem hagyományos szerep lehet még a vezető szerep, amelyről még mindig azt gondolhatják, hogy a nők nem igazán alkalmasak rá. Ezzel ellentétben a vizsgálatok azt mutatják, hogy a női alkalmazottak komfortosabban érzik magukat női

vezető mellett, aki empatisabban és megértőbben áll a felmerülő problémáikhoz. (F. LASSÚ 2001)

2.4. Karrier típusok és jellemzőik

A karrier, mint tudományos fogalom semlegesnek mondható, hiszen nem tartozik hozzá sem negatív se pozitív ítélet. Az egyén és a társadalom értékeli és pozitív vagy negatív jelzőkkel ruházza fel ezt az életpálya során összegyűjtött munkatapasztalatot. (KONCZ 2006)

Koncz (2006) a nőket a társadalmi munkamegosztásuk és szerepük szerint háromféle karriertípusba sorolja a karrier munkatapasztalati felfogására alapozva.

- A „**családi karrier**” során az egykeresős családmódel van érvényben, vagyis a nők a háztartás és a családgondozás feladatait látják el. Mint mindegyiknek, ennek is megvannak az előnyei és hátrányai. Akik ezt az életformát választották mentesülnek a munkaerőpiac követelményeitől és a káros stresszeitől, nem kell azon aggódniuk, hogy a munkaidő után be tudják-e osztani az idejüket a „második műszak”, vagyis a háztartási vagy gyermeknevelési feladatok ellátására. A legnagyobb hátránya talán az, hogy a társadalmi elismerése igen gyenge, valamint amiért nem rendelkeznek önálló jövedelemmel, így a kiszolgáltatottsággal is együtt kell élniük.
- A „**munkaerő-piaci karrier**” által az egyén életpályája során a jövedelmet biztosító munka kap elsődleges helyet. Az ilyen nézeteket valló nőket a különféle tudományos szövegek 'karrierorientáltak' is nevezi. Erre az életpályára jellemző a folyamatos munkaviszony megléte. Főként diplomás és/vagy magas beosztású, gyermektelen vagy egyedülálló nők választják ezt a formát maguknak, emellett akik a gyermekszülés esetén sem szakítják meg a munkájukat. Azok számára, akik ezt választják előny jelenthet az önálló, sokszor magasabb bér, az elismerés, az önmegvalósítás és a ranglétrán való előrehaladás lehetősége, különféle szociális kapcsolatok kialakítása, státuszszimbólumok birtoklása. Ellenben hátránya lehet a nehézkes elhelyezkedés, a munkanélküliség fenyegetettsége. Hosszútávon magunk túlvállalása a munka terén sokszor stresszes élethez, kiegészítéshez és akár alkoholizmushoz is vezethet.
- A „**kettős kötődésű karriert**” az előbbi kettő típust egyaránt preferáló nők választják. Jellemző rájuk, hogy a családi feladatok ellátását (gyermeknevelés, háztartás vezetése) és a jövedelmező munkát párhuzamosan szeretnék teljesíteni az életpályájuk során. Előnye, hogy az egyoldalságot megszünteti, hiszen a nők

mindkét lehetséges igényét kielégíti. Továbbá lehetőség van a szerepek közötti váltásra, nem élesen erőteljes a munkanélküliségi fenyegetettség. Az utóbbi ellen a háztartási keretek nyújtanak biztonságot. A karrier és a család összehangolása az életpálya irányításának legkritikusabb területe. E réteghez tartozó nők szívesebben választják a kötetlen, rugalmas munkaidővel rendelkező állásokat. Örök hátránya a kevesebb szabadidő, a túlterheltség, a kapcsolatépítések hiánya. Másik nagy kockázata a munkaerő-piacra való visszailleszkedés (reintegráció) nehézsége. A „kettős kötődésű karrierre” jellemző, hogy a nők a családalapítás miatt megszakítják rövidebb-hosszabb ideig vagy véglegesen otthagyják a munkahelyi karrierjüket. (KONCZ 2006)

2.5. A témában végzett korábbi kutatások

Minden tagállamban a férfiak foglalkoztatási rátája magasabb, mint a nőké, és különböző tagállamok között számottevőek az eltérések. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) legfrissebb tájékoztatását felhasználva ismertetném az alábbi ábra segítségével pár konkrét hazai számadatot az elmúlt évek foglalkoztatási rátáival kapcsolatban. 2021-ben a 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája 83,0% volt, ami 2020-as évhez képest javulást jelent, viszont a korábbi évekhez képest pedig romlást. Úgy gondolom, hogy 2020-ben látható visszaesést a pandémia kisebb-nagyobb mértékkel befolyásolhatta. A táblázat alapján talán összefüggésbe lehet hozni azt a tényt, hogy ahol nem él gyermek a háztartásban ott közel 3 százalékponttal magasabb értéket láthatunk.

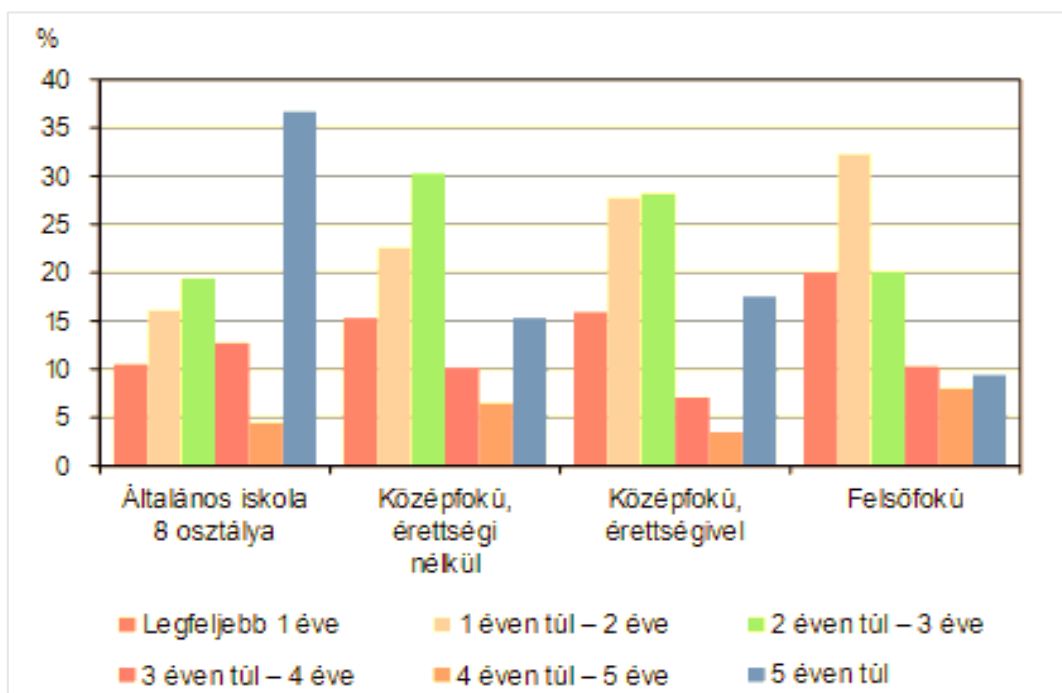
1. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája hazánkban [%]

A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája [%]						
Megnevezés	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája	82,5	83,5	84,0	84,6	82,2	83,0
A háztartásban élő gyermekek száma szerint						
1	84,7	84,5	84,7	86,0	82,1	84,7
2	81,7	84,6	83,8	84,8	82,8	82,4
3 vagy több	61,5	60,4	66,1	65,0	64,8	65,8
Nem él gyermek a háztartásban	86,3	87,3	87,8	87,8	85,9	86,3

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (2021), Saját szerkesztés

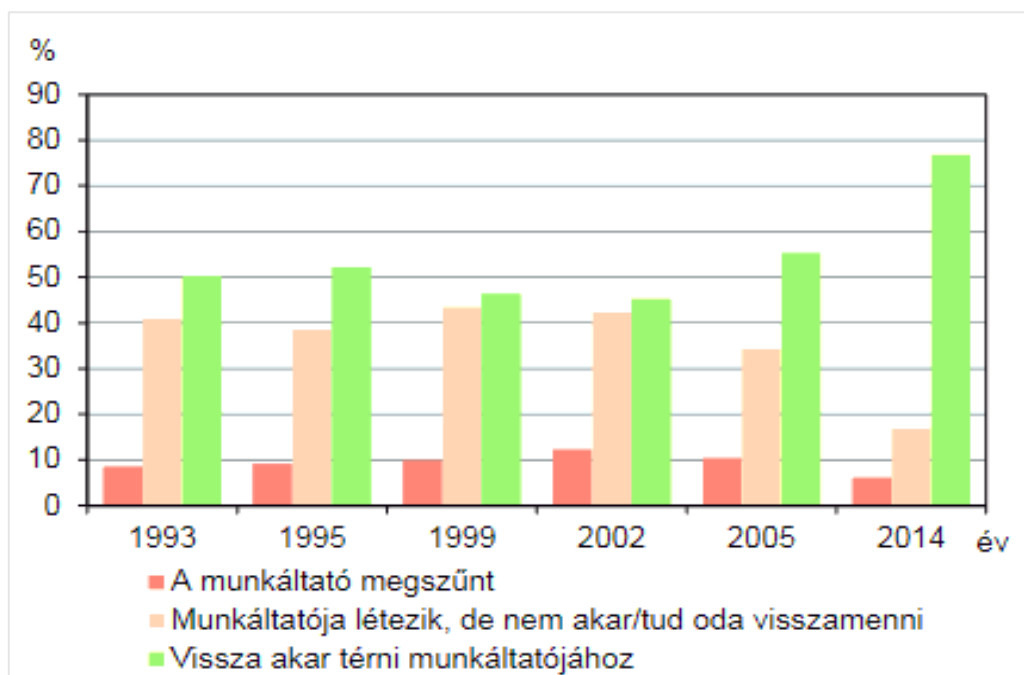
2015-ben a KSH készített egy átfogóbb tanulmányt a kisgyermeket nevelő nők és a munkaerőpiac kapcsolatáról, melynek fő célja volt megvizsgálni a munkaerőpiacra való visszatérési terveiket azok körében, akik igénybe vették valamely gyermekgondozási támogatást.

Az első terület, amit vizsgáltak, hogy a nők iskolai végzettségük alapján átlagosan mennyi ideig maradnak távol a szülési szabadságuk alatt a munkahelyüktől. A kutatásban résztvevő szülés előtt nem dolgozók 55%-ának az általános 8 osztály volt a legmagasabb iskolai végzettsége, míg a szülés előtt dolgozók esetén ez az arány 11%. Lakóhely szerinti megoszlás is hasonlóképpen alakult, a korábban nem dolgozók több, mint fele faluban él, a korábban foglalkoztatottak pedig csak egyharmada. Az alábbi ábra csak a korábban foglalkoztatott nők adatait tartalmazza. Összesen 3,1 évig voltak átlagosan távol a munkáltatójuktól, 16%-uk távolléte pedig meghaladta az 5 évet is. A diagramról leolvasható, hogy akik hosszabb ideig nem dolgoztak (10%) legmagasabb iskolai végzettségük az alapfokú általános iskola volt. 37% 5 évnél is hosszabb ideje volt távol a munkahelyétől). A középfokú végzettséggel rendelkezőkre sokkal kevésbé jellemző a hosszú ideig történő távolmaradás, míg a diplomásokra alig. (KSH 2015)



2. ábra: A korábban foglalkoztatott nők megoszlása a gyermekgondozás miatti távollét hossza és a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint, 2014 (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal)

A másik terület amit vizsgáltak, hogy a kisgyermekes édesanyák milyen eséllyel tudnak visszatérni a szülési szabadság előtti munkahelyükre. A gyermekgondozással eltöltött évek alatt sokat változhat a munkaerőpiac, cégek szűnhetnek meg, alakulhatnak át úgy, hogy már nincs szükség a visszatérő anyukák munkájára vagy esetleg a nőket már nem vonzza ugyanaz a munkahely érdeklődési körük megváltozása miatt, vagy előfordulhat az is, hogy azok a munkafeltételek, amelyek korábban elfogadhatóak voltak, kisgyermek mellett már nem kivitelezhetőek. Az alábbi diagram jól szemlélteti, hogy 1993 és 2014 között sokkal nagyobb azoknak a száma, akik vissza tudtak menni dolgozni, mint azoké, akiknek vagy megszűnt a munkahelye vagy nem tudtak munkába állni a korábbi helyükön.



3. ábra: A korábban alkalmazásban álló, jelenleg gyermekgondozási ellátást igénybe vevők megoszlása az ellátási idő letelte utáni visszatérés lehetősége szerint (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal)

1993 és 2005 között 9-12% számolt be arról, hogy megszűnt a munkahelye, addig 2014-re ez az arány 6,2%-ra esett vissza. A korábban alkalmazásban álló nők 94%-a az adatok szerint vissza tudott menni zavartalanul a munkahelyére. 2014-ben azok, akik a korábbi munkáltatójukhoz nem szerettek volna visszatérni 17%-ot tettek ki. Összesítve az adatokat, a megkérdezettek 77%-a, vagyis több mint a háromnegyedük a korábbi munkáltatójához szeretne visszatérni, ami a korábbi évek adataihoz képest (45-55%) sokkal magasabb eredményt mutat. (KSH 2015)

Dolgozatom további részében a témában végzett saját kutatásomat és annak eredményeit szeretném részletesen bemutatni, statisztikai elemzésekkel alátámasztva.

3. ANYAG ÉS MÓDSZER

A téma szakirodalmának áttanulmányozása után a vizsgálatomat egy kvantitatív primer kutatással, megkérdezéssel folytattam, hiszen ezzel a területtel kapcsolatban leginkább a nők egyéni véleményének kikérdezése után lehet teljes képet kapni. Célcsoportomat a Magyarországon élő X, Y, Z generációba tartozó nők alkották. A saját összeállítású kérdőívem 28 kérdést tartalmazott, amelyben a kérdéseket négy fő csoportba soroltam: Az első, bevezető rész volt a karrier és család kérdésköre, majd az állami intézkedésekkel kapcsolatos kérdések, gyermekvállalással kapcsolatos kérdések, valamint a demográfiai adatok. Az űrlapomban igyekeztem többféle kérdéstípust választani, hogy a válaszadók számára ne legyen egyhangú a kitöltés élménye. Alkalmaztam egy és több válaszlehetőséggel bíró feleletválasztós, páratlan számú lineáris skálás, valamint különböző rácsos megoldásokat is. A dolgozatom végén található *Mellékletek* című fejezetében feltüntettem magát a kiküldött üres űrlapot is. A kérdőív 26 zárt kérdésből, illetve további 2 nyitott kérdésből állt, amik egy rövid szöveges válaszadási lehetőséggel bírtak. Fontosnak tartottam, hogy nyitott kérdések is szerepeljenek benne, hiszen ezzel nem csak az általam megadott válaszlehetőségekkel tudtak visszajelzést adni, hanem saját szavaikkal is a válaszadók. Azonban korábban is szomorúan tapasztaltam, hogy az emberek nem igazán kedvelik ezt a kérdéstípust, mivel kissé több időt vesz igénybe, saját gondolatokkal kell előállniuk a művelet során. Kényelmesebbnek gondolják a feleletválasztós kérdés típusokat, ezért sem tettem kötelezővé a nyitott kérdések megválaszolását. A Google Űrlapok segítségével összeállított kérdőívet 2022 május hónapban lehetett online kitölteni. Ahhoz, hogy elérjem a megfelelő kitöltési számot segítséget kértem a családom női tagjaitól, női ismerőseimtől, munkatársaimtól, valamint jelenleg várandós és/vagy gyermekes anyukáktól, akiket a közösségi médián keresztül tudtam elérni. A kitöltésre nagyjából fél hónapot hagytam (2022. május), hiszen már ennyi idő alatt összegyűlt és meg is haladta a szükséges kitöltésszámot. A női családtagjaim, ismerőseim, valamint a munkatársaim inkább az Z és Y generációba tartoztak, a számomra ismeretlen kitöltők pedig szinte minden generációból képviseltették magukat. Szerencsére az online felmérésem nagy népszerűségnek örvendezett, így sikerült 245 kitöltést elérnem, amiért köszönettel tartozom feléjük.

A kérdőív létrehozásával olyan kérdésekre kerestem a választ, mint:

- A nők a családalapítást vagy a karriert tartják-e fontosabbnak.
- A karrierjük miatt hajlandók lennének-e lemondani a gyermekvállalásról.
- Mennyire tartják motiválónak a meglévő állami támogatásokat (CSOK, Babaváró hitel, Családi pótlék, stb.)
- Szerintük mi az ideális kor a gyermekvállaláshoz.
- Éreztek-e már környezetük részéről nyomást a gyermekvállalás/családalapítás kapcsán.
- Milyen foglalkoztatási formát tartanak ideálisnak gyermek(ek) mellett.
- Milyen segítséget tudtak igénybe venni GYES/GYED-ről való visszatérés során.
- A szülési szabadságról való visszatérésük során milyen akadályba ütköztek.
- Tartotta-e a kapcsolatot a munkahelyével a szülési szabadsága (GYES/GYED) alatt, amennyiben volt már ebben az élethelyzetben.

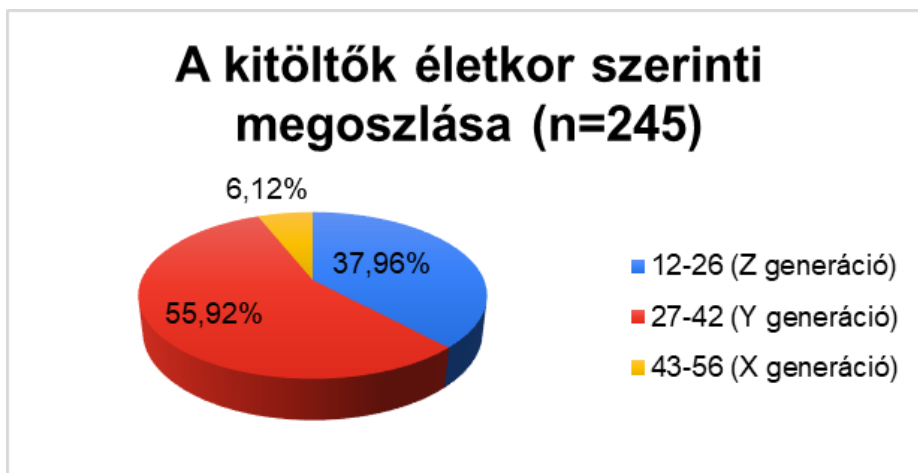
A kérdőív kiküldése előtt a következő feltételezéseket fogalmaztam meg Magyarországra kivetítve:

- **Hipotézis 1:** A „Z” generációkba tartozó nők inkább lemondanak a gyermekvállalásról és a karrierjükre fókuszálnak.
- **Hipotézis 2:** A magyar állami intézkedések nem befolyásolják a „Z” generációba tartozó nők gyermekvállalási kedvét.
- **Hipotézis 3:** Vidéken nagyobb a gyermekvállalási kedv.
- **Hipotézis 4:** Az „Y” generáció körében nagyobb a környezeti nyomás a családalapítás kapcsán.
- **Hipotézis 5:** Az „Y” és „X” generáció számára fontosabb a családalapítás.
- **Hipotézis 6:** Felsőfokú végzettséggel rendelkező nők kevesebb gyermeket vállalnak.

3.1. Felhasználni kívánt adatbázisok bemutatása

A kérdőívet, mint ahogy már említettem összesen 245 nő töltötte ki értékelhetően. Fontos megemlítenem, hogy a minta nem reprezentatív, habár megpróbáltam a 12-56 korcsoportból minden korosztályból alanyokat találni. A legtöbb kitöltőt a várandós és gyermekes anyukák csoportjából sikerült szerezni. Mielőtt részletezném a kitöltők generációk szerinti megoszlását, szeretném ismertetni, hogy milyen generáció fajtákról is beszélhetünk. A generáció a korcsoportok alapján felosztott emberek csoportját jelenti. Több szakirodalom

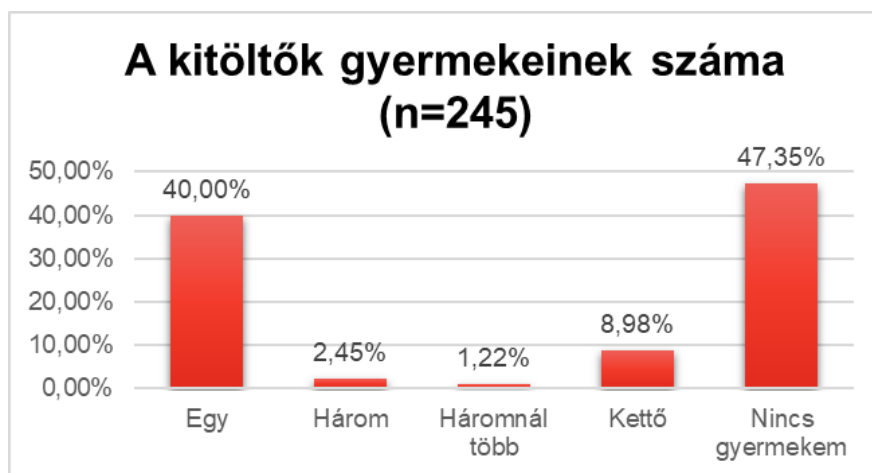
más és más születési évet közöl, azonban én a következő álláspont szerint osztottam be a kitöltőim generációját. Az X generációba az 1966 és 1979 között születettek, az 1980 és 1995 között születettek az Y generációba, és végül az 1996 és 2010 között születettek tartoznak a Z generációba.



4. ábra A kitöltők életkor szerinti megoszlása (n=245),
(Forrás: Saját szerkesztés)

A fenti ábra mutatja, hogy a három generáció közül az „Y” generáció 55,92%-kal vezeti a listát. Az összes kitöltésnek 37,96%-ába tartozik a „Z” generáció, míg a „X” generáció 6,12%-ban képviselte magát a megkérdezés során.

A demográfiai kérdések körében elengedhetetlennek tartottam, hogy rákérdezzek a gyermekek számára is. A kitöltők 47,35%-ának nincs, 40%-nak egy, 8,98%-nak kettő, 2,45%-nak három és végül 1,22%-nak háromnál is több gyermeke van, ezt mutatja a lenti diagram is.



5. ábra: A kitöltők gyermekeinek száma (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

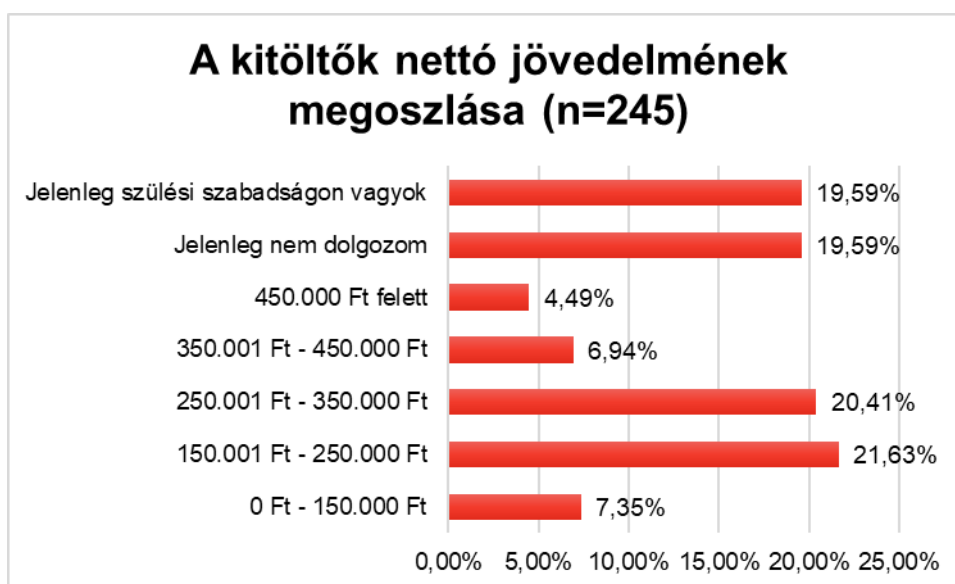
A megkérdezett nők 53,48%-a végzett el valamilyen felsőfokú végzettséget nyújtó főiskolát vagy egyetemet, 45,31% rendelkezik középfokú végzettséggel, amelybe az érettségi és a szakképesítések (OKJ, stb.) is beletartoznak, és 1,22%-nak a legmagasabb iskolai végzettsége a 8 osztályos általános iskola.

Az alanyok közt vannak jelenleg tanulók, akik még nem dolgoznak, gyakornokok, pályakezdő diplomások, fizikai és szellemi munkát végző alkalmazottak, magasabb beosztásban lévő vezetők és egyéni vállalkozók is.

Családi állapotukat tekintve legtöbben a házasságban élők voltak a segítségemre (50,20%), utána következtek a kapcsolatban élők (35,92%), az egyedülállók (11,43%), az elváltak (1,63%) és az özvegyek (0,82%).

A lakóhely szerinti megoszlottság viszonylag egyenletes. A fővárosban 21,63% lakik, megyeszékhelyen 18,37%, városban 34,69%, és végül községben vagy faluban 25,31% éli mindennapi életét.

A demográfiai kérdéseket tartalmazó részt egy igen kényes témával is ki kellett egészítenem, mert a hipotéziseimhez, valamint ahhoz, hogy következtetések tudjak levonni az eredmények után, nagyon fontos információ számomra a megkérdezettek anyagi helyzete, vagyis az átlagos havi nettó keresetükre voltam kíváncsi. Ennél a résznél 7 lehetséges választ adtam meg.



6. ábra: A kitöltők nettó jövedelmének megoszlása (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

A fenti diagram segítségével megállapítható, hogy a kitöltők közül 19,59% jelenleg nem dolgozik, ők nem rendelkeznek fix bevétellel. Érdekes egybeesés, hogy 19,59% pedig szülési szabadságon van, ők a korábbi fizetésük töredékét kapják, vagyis valamennyi bevételük azért van. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy ez a kérdéstípus feleletválasztós volt, ami azt takarja, hogy csak egy lehetséges választ jelölhettek meg. Vagyis nem lehetséges, hogy aki szülési szabadságon van, bejelölte volna mindkét válaszlehetőséget. A legalsó határnak a 0 Ft és 150.000 Ft-os nettó keresetet adtam meg, ezt a lehetőséget 7,35% választotta. 150.000 Ft és 250.000 Ft között 21,63%, 250.000 Ft és 350.000 Ft között 20,41%, 350.000 Ft és 450.000 Ft között 6,94% és végül nettó 450.000 Ft-nál is többet 4,49% visz haza havonta.

3.2. Alkalmazandó statisztikai módszerek bemutatása

A kérdőívben kapott válaszokat egyszerű leíró statisztikával mutattam be és értékeltem ki, valamint a hipotézisek elemzéséhez a χ^2 próbát hívtam segítségül, amely során 5%-os hibahatárral vagyis 95%-os valószínűséggel számoltam, valamint a Cramer féle asszociációs együtthatót is meghatároztam, amelynek célja, hogy rávilágítson a két minőségi ismerv közötti kapcsolat szorosságára. A statisztikai vizsgálatokhoz és az eredmények ábrázolásához a *Microsoft Excel 2016* programot használtam.

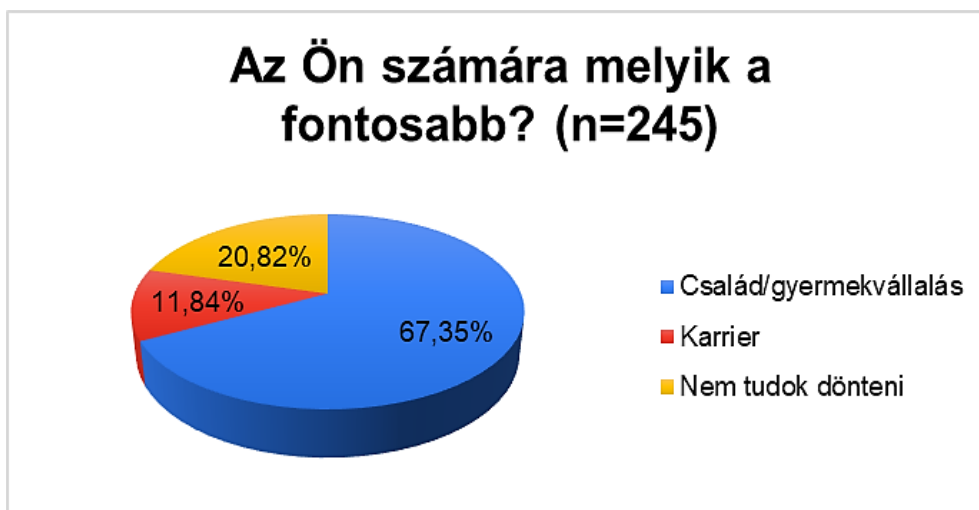
4. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

Dolgozatom e fejezetében az előzőekben bemutatott kérdőív eredményeit szeretném ismertetni, a szakirodalomban foglaltakkal összevetni, az előre megállapított hipotéziseimet statisztikai vizsgálatok szerint elemezni, majd eldönteni, hogy ezek beigazolódnak-e vagy cáfolásra kerülnek. A demográfiai kérdéseken kívül a 3 kérdéskört külön-külön szeretném elemezni.

4.1. A karrier és a család kérdésköre

Ebben a részben - amely 6 darab kérdést tartalmazott - a nők a karrier és család témaköréhez való hozzáállására voltam kíváncsi. Az első kérdést - *Ön számára mennyire fontos a családalapítás és a karrier összeegyeztetése?* – egy 7 pontos lineáris skála segítségével lehetett megválaszolni, amely során az 1-es az 'Egyáltalán nem', a 7-es a 'Nagyon fontos' címkét kapta. A kapott eredményeket látva elmondható, hogy a legtöbben 4-nél nagyobb súlyokra szavaztak, vagyis igenis fontos e két életterület összeegyeztetése az általam megkérdezett nők számára. A második kérdés kapcsán arra kérdeztem rá, hogy a válaszadók a karrierjük miatt hajlandóak lennének-e lemondani a gyermekvállalásról. A kitöltők 15,51%-a igenis hajlandó lenne lemondani, 33,47%-nak már van gyermeke, és végül 51,02% nem mondana le a gyermekvállalásról a karrierje miatt.

Ebben a témában a harmadik kérdésem azokra a véleményekre irányult, miszerint mennyire jellemző a fiatalabb generációra a késői gyermekvállalás. Az eredmények azt mutatják a 7 pontos skála alapján, hogy a többség szerint a fiatalabb generációra igenis jellemző, hogy a késői gyermekvállalás. A negyedik kérdésnél konkrétabb számokra voltam kíváncsi, vagyis szerintük mi az ideális kor a gyermekvállalásra. Kimagaslóan 70,61%-kal a 24-29 év közötti életszakaszt találják ideálisnak, 22,04% a 30-35 év közöttit, 5,31% a 18-23 év közöttit, és végül a 35-nél idősebb kori gyermekvállalást 2,04% tartja kedvezőnek. E szakasznak úgy gondolom az egyik legfontosabb kérdése az ötödik kérdés, amely választás elé állította a válaszadókat, vagyis melyik a fontosabb: család vagy karrier? Az alábbi kördiagram is mutatja, hogy a kék terület a legnagyobb 67,35%-kal, vagyis látványosan a családalapítás és gyermekvállalás a legnépszerűbb a kitöltők körében. 11,84% inkább a karriert választaná, 20,82% pedig nem tud dönteni a kettő igen fontos életterület között.



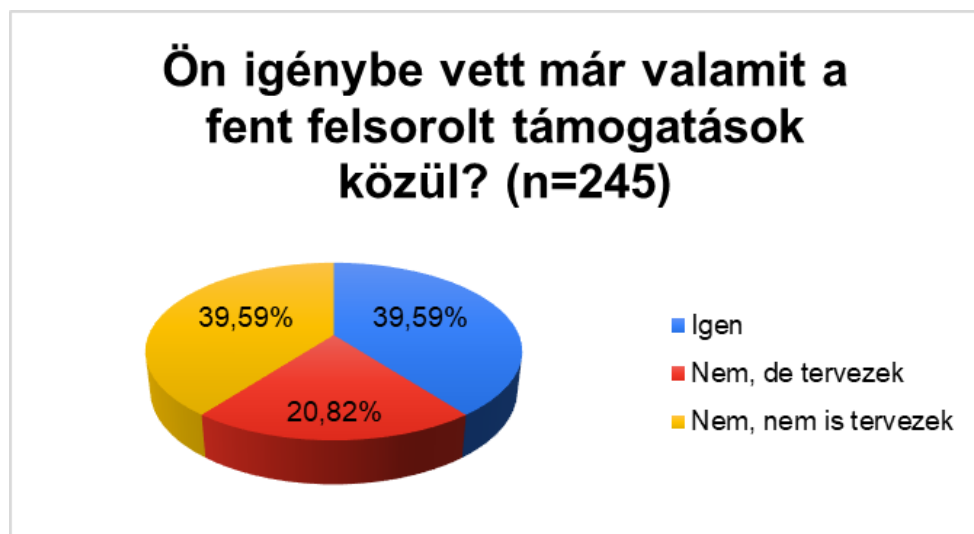
7. ábra: Az Ön számára melyik a fontosabb? (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

Az utolsó kérdés e szakaszban arra irányult, hogy éreznek/éreztek-e környezetük részéről nyomást a gyermekvállalás/családalapítás illetően, hiszen sokszor találkoztam már én is a témával, engem is érnek néha-néha ilyen környezeti nyomások. Ezzel kapcsolatban nagyon szoros eredményt kaptam. 51,02% nem tapasztalt környezeti nyomást, míg 48,98% pedig igen találkozott már környezeti nyomással a családalapítás tekintetében.

4.2. Állami támogatásokkal kapcsolatos kérdések

Ebben a kategóriában főként olyan kérdések szerepeltek, amelyek segítenek megválaszolni olyan feltevéseket, hogy a nők hogyan viszonyulnak az családalapítást elősegítő állami támogatásokhoz, mennyire népszerűek ezek a körükben. Az első ilyen kérdés, hogy ezek az állami intézkedések befolyásolják-e a gyermekvállalási hajlandóságukat a válaszadóknak. Számomra igen érdekes eredmény született ezzel kapcsolatban. A nők 77,96%-ára egyáltalán nem gyakorolnak hatást az állami intézkedések, 22,04% azonban igennel válaszolt, ami jóval alacsonyabb az elsőtől. A következő kérdés már sokkal összetettebb volt az eddigieknél. Egy rácsos formában kérdeztem meg a nőket, hogy egyes állami támogatások (Családi Pótlék, Családi Adókedvezmény, Első Házások Kedvezménye, Családi Otthonteremtési Kedvezmény, szülési szabadság, kisgyermekek számára bölcsőde, óvoda, Babaváró hitel, stb.) mennyire motiválják őket a családalapítás során. Ennél a kérdésnél lineáris skálával lehetett jellemezni 1-től 7-ig a motivációjukat, az 1-es jelentette, hogy egyáltalán nem, a 7-es pedig, hogy teljes mértékben motiválónak találják ezeket az intézkedéseket. Meglepően vettem észre, hogy szinte az összes felsorolt tételnél az 1-es volt a legnépszerűbb választás, vagyis ezek a támogatások egyáltalán nem motiválják

családalapításra a nőket. Egyedül a kisgyermek napközbeni ellátásánál (bölcsőde, óvoda) vettem észre, hogy 23,27%-kal vezet a 7-es érték, vagyis ezt az intézkedést motiválónak találják a válaszadók. Az 1-es és 7-es érték közötti százalékok szinte mindegyik tételnél hasonlóan alakultak. A következő kérdés ezen támogatások meglétének fontosságára irányult. Különösen észleltem, hogy a motivációval ellentétben, a többség igenis fontosnak találja ezen támogatások meglétét. Az utolsó állami intézkedésekhez fűződő kérdés arra vonatkozott, hogy a kérdezők vettek-e már igénybe ilyen támogatásokat, és ha igen milyeneket, melyek a legnépszerűbb állami intézkedések a női válaszadók körében.

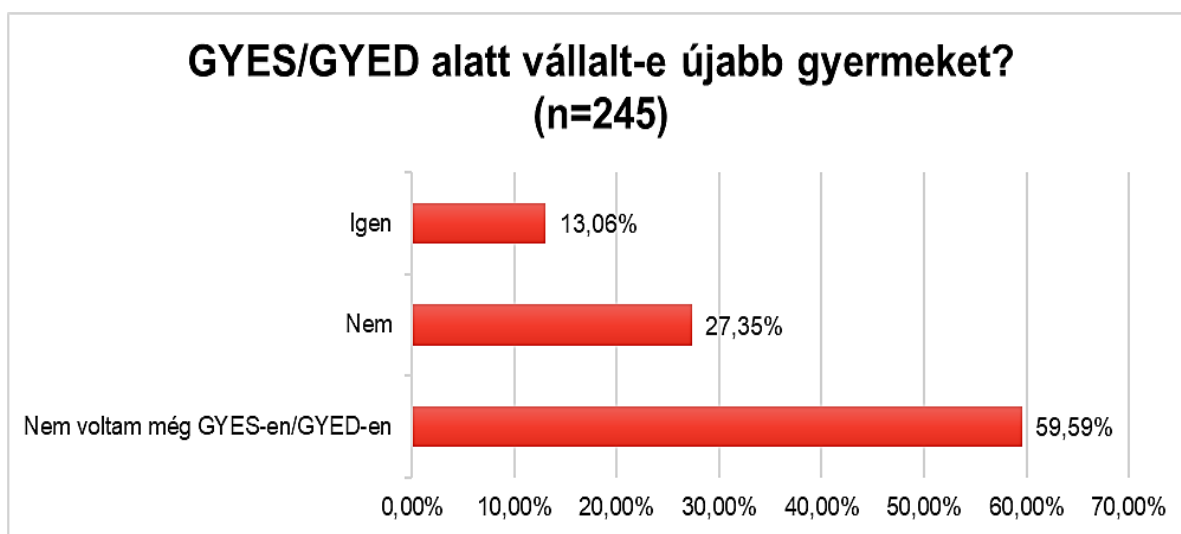


8. ábra: *Ön igénybe vett már valamit a fent felsorolt támogatások közül? (n=245)*
(Forrás: Saját szerkesztés)

A fenti ábráról leolvasható, hogy ugyanannyian vettek már igénybe valamilyen támogatás (39,59%), mint aki nem is tervez semmit sem igénybe venni. A maradék 20,82% pedig még nem vett igénybe semmit, de a jövőben tervezi azt. Továbbá saját válaszlehetőséggel lehetett megírni – mivel nem volt kötelező válaszolni, így 125 kitöltő nem adott választ - hogy melyik támogatást vették igénybe, és ezeket összegezve, arra a következtetésre jutottam, hogy a Babaváró Hitel, a Családi Adókedvezmény volt a legnépszerűbb választás. Azonban akadtak olyanok is, akik leírták személyes véleményüket, közülük manipulativnak gondolják ezeket, ami által a családalapítás és gyermekvállalás nem belső, hanem külső motivációvá válik.

4.3. Gyermekvállalással és munkahellyel kapcsolatos kérdések

Az utolsó témakör, amely összesen 8 kérdés tartalmaz, inkább a gyermekes nőkre koncentrál. Az első kérdés által arra kaptam választ, hogy gyermekvállalásuk előtt dolgoztak-e valahol. 49,80%-ra igaz, hogy vállalt munkát előtte, 3,27%-nak nem volt munkahelye korábban és végül 46,94% nem szült még gyermeket, így nekik nem releváns a kérdés. A következőben meg szerettem volna tudni, hogy akik voltak már szülési szabadságon, ezen időszak alatt vállaltak-e újabb gyermek(ek)et.



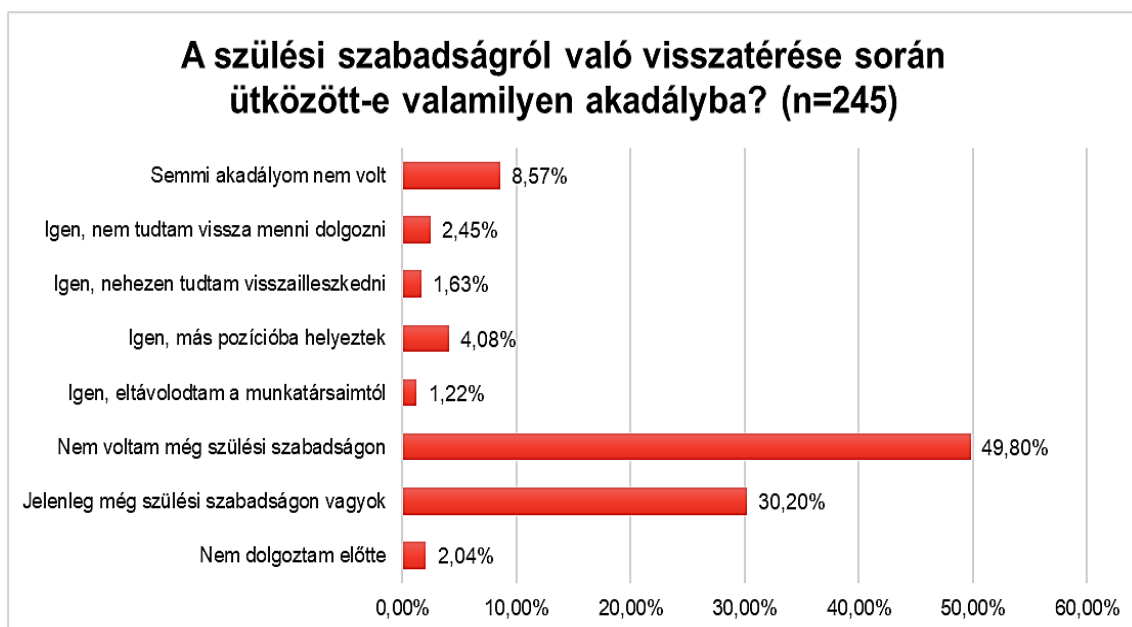
9. ábra: GYES/GYED alatt vállalt-e újabb gyermeket? (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

A fenti sávdiaagram mutatja, hogy a többség (59,59%) még nem volt szülési szabadságon. Emellett 27,35% nem vállalt újabb gyermeket, 13,06% pedig igen.

Ebbe a témakörbe tartozó egyik legfontosabb kérdésem következett, hogy milyen foglalkoztatási formát tartanak ideálisnak gyerek(ek) mellett. A legtöbben a hibrid munkát (Home Office és jelenléti vegyesen), a napi 4-6-8 órás, rugalmas munkaidős munkavégzést tartották előnyösnek, de voltak akik a vállalkozói létben is megtalálják az egyensúly a munka és a család között. A válaszlehetőségek között szerepelt még a 12 órás műszakos beosztású munka lehetősége, de azt senki sem választotta, szerintem érthető okok miatt. Persze adódtak, olyanok is, akiknek teljesen mindegy, közömbös volt ez a kérdés. Ezután lehetőségük volt egyéni válaszokat is megadni, hogy miért pont a választott foglalkoztatási formát tartják megfelelőnek. Itt is voltak egybehangzó vélemények: A fix/teljes munkaidő mellett sokkal nehezebb összeegyeztetni pl. a gyerekek óvodába, iskolába vitelét és az egyéb programokat.

A továbbiakban az is foglalkoztatott, hogy milyen segítséget tudnak igénybe venni GYES/GYED-ről való visszatérés során. A kiértékelés után elmondható, hogy 22,86% a férjét, 25,31% a szülők és nagyszülők, 4,49% a rokonok, 2,04% a bébiszitter, 11,84% az önkormányzati bölcsődét, 13,88% az önkormányzati óvodát, 0,82% pedig vállalati bölcsődét és óvodát hívta segítségül a visszatérés után.

Ahogy a szakirodalmi áttekintésben is megemlítettem, a vállalatok nem minden esetben foglalkoztatnak szívesen várandós vagy kisgyermekes nőket. A gyermekgondozással eltöltött évek alatt sokat változhat a munkaerőpiac, van, hogy az anyukák nem minden esetben tudnak vagy nem is akarnak visszamenni a korábbi munkahelyükre, ezért is kerestem még arra a választ, hogy manapság milyen akadályba ütköznek a nők a visszatérésük során.



10. ábra: A szülési szabadságról való visszatérése során ütközött-e valamilyen akadályba? (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

A fenti sávdiaagram szemlélteti, hogy 8,57%-nak nem volt semmilyen akadály a visszatérés során, viszont 9,38% ütközött valamilyen problémába, vagy nem tudott visszamenni, visszailleszkedni, vagy más pozícióba helyezték, vagy eltávolodott a munkatársaitól. Emellett 49,80% nem volt még szülési szabadságon, 30,20% még szülési szabadságon van, illetve 2,04% nem is dolgozott előtte, így e három csoportnak nem releváns a kérdés.

Ehhez a témához kapcsolódó kérdésem volt még, hogy tartja-e vagy tartotta-e a kapcsolatot a munkahelyével a szülési szabadsága alatt. Az igen lehetőséget kétfelé szedtem, 20,00%, aki saját maga kezdeményezett a kapcsolatfelvételre, 8,98% esetében a munkahely kereste

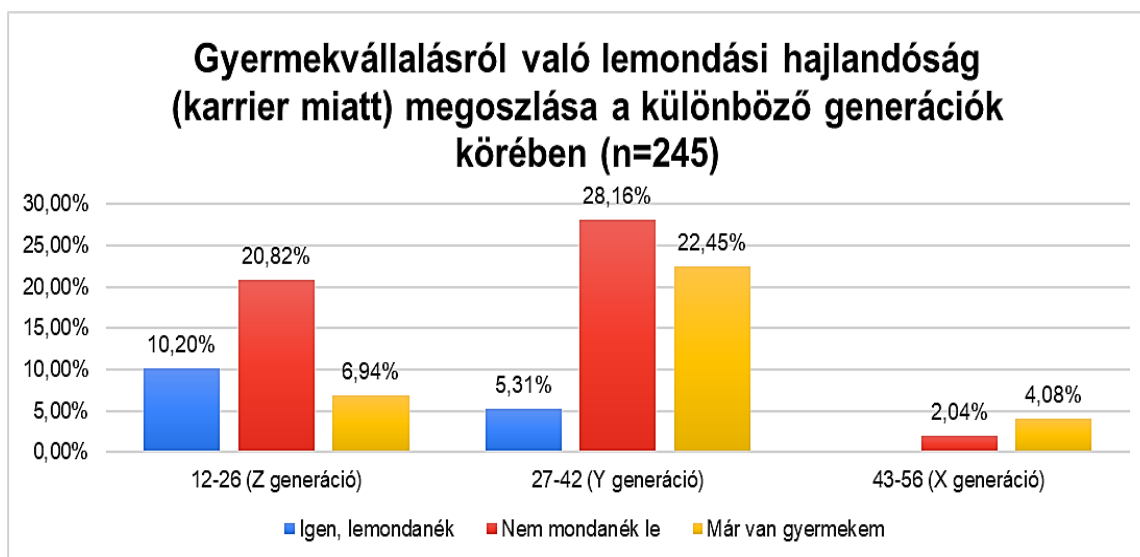
fel az anyukákat. 19,59% pedig sajnos egyáltalán nem tartotta a kapcsolatot, a maradék válaszadó nem volt még szülési szabadságon (51,43%)

Végül az utolsó kérdésem szintén a szülési szabadság alatti időszakra irányult, még pedig, hogy ez idő alatt foglalkoztak-e azzal, hogy (tovább)képezzék magukat. Pozitívan vettem észre, hogy 65,31% részt venne valamilyen képzésben, 28,98% pedig inkább nemmel szavazott, a többiek nem is szeretnék gyermeket (5,71%), így szülési szabadságra se fognak menni.

4.4. Hipotéziseim vizsgálata

H1: A „Z” generációkba tartozó nők inkább lemondanak a gyermekvállalásról és a karrierjükre fókuszálnak.

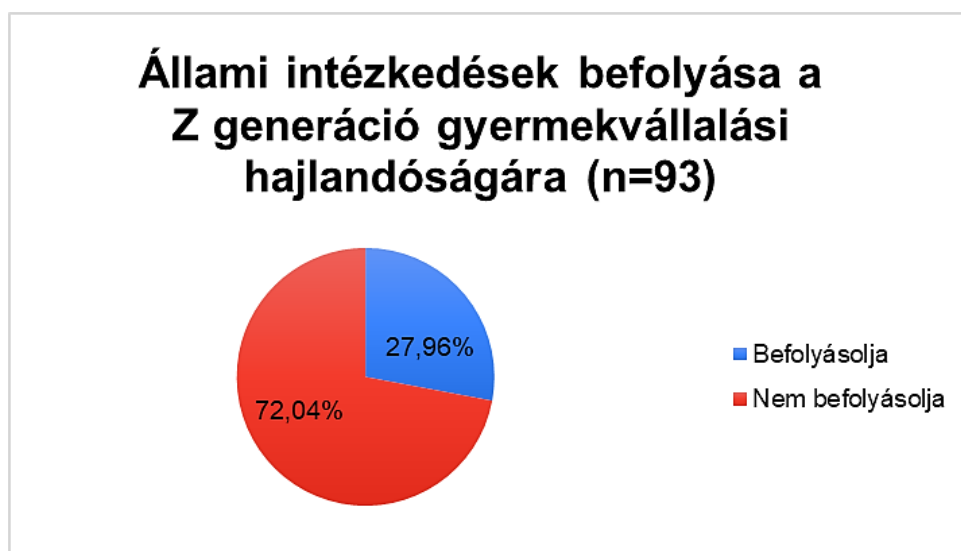
Az első hipotézisem eredményére voltam a legjobban kíváncsi, hiszen azért is így fogalmaztam meg az állításomat, mert így tapasztalom a saját környezetemet. Azonban a kérdőív eredményeit feldolgozva, és az alábbi oszlopdiagramot látván más fejleményt láthatunk. Ha csak a „Z” generáció adatait nézzük észrevehetjük, hogy 20,82% szavazott arra, hogy nem mondana le a gyermekvállalásról a karrierje miatt, és csupán 10,20% fókuszálna inkább a pályafutására, vagyis a fent megnevezett első hipotézisemet **elvetem**.



11. ábra: Gyermekevállalásról való lemondási hajlandóság (karrier miatt) megoszlása a különböző generációk körében (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

H2: A magyar állami intézkedések nem befolyásolják a „Z” generációba tartozó nők gyermekvállalási kedvét.

A második hipotézist a kérdőívben két kérdésre kapott válaszok elemzésével értékeltem ki. Az első kérdésben arra kerestem a választ, hogy a nők gyermekvállalási hajlandóságát befolyásolják-e az állami intézkedések. A második kérdésem pedig a demográfiai részhez kapcsolódott, vagyis az életkorra, amiket generációkra osztottam szét. A kapott értékeket leszűrtem, hogy csak a „Z” generációba tartozókra kapjak eredményt. Az alábbi kördiagram alapján már lehet következtetni, hogy a második hipotézisemet **el tudom fogadni**. A fiatal válaszadók 72,04%-át ugyanis egyáltalán nem befolyásolják az állami intézkedések a gyermekvállalási hajlandóságukat. Csupán 27,96%-ra vannak hatással ezen intézkedések megléte.

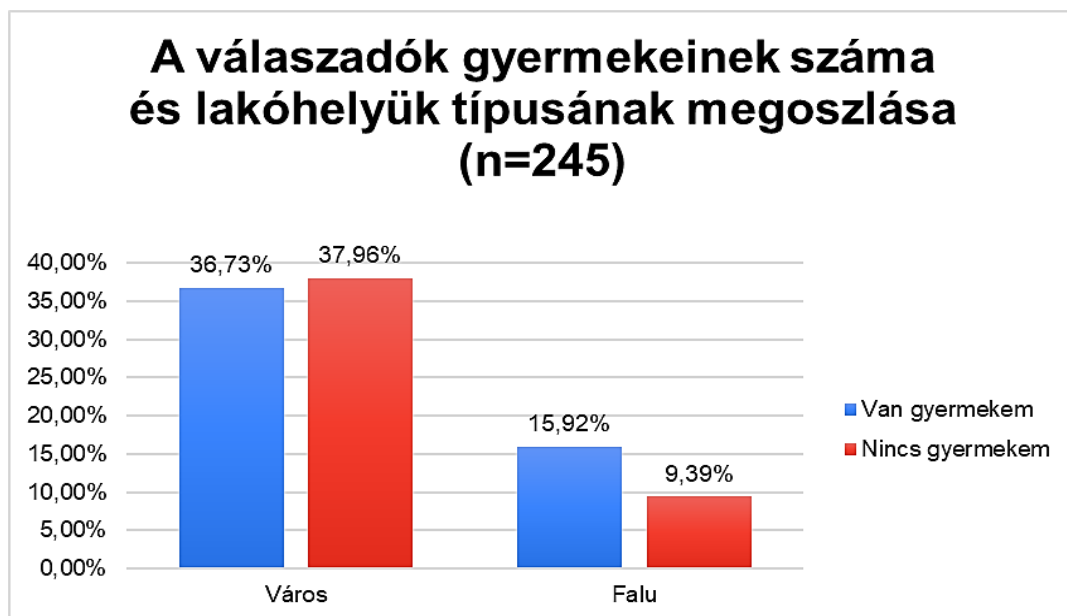


12. ábra: Állami intézkedések befolyása az Z generáció gyermekvállalási hajlandóságára (n=93)
(Forrás: Saját szerkesztés)

H3: Vidéken nagyobb a gyermekvállalási kedv.

A harmadik hipotézisem feldolgozásához két demográfiai kérdést vettem alapul, a lakóhely típusát és a gyermekek számát, amelyeket statisztikai elemzésnek is alávettem. Arra voltam kíváncsi, hogy statisztikailag van-e kapcsolat a gyermekvállalási kedv (gyermekek száma) és a válaszadók lakóhelyének típusa között. Mivel a lakóhely típusát részletezve kérdeztem meg, így összevettem a főváros, a megyeszékhely és a sima város eredményeit és egy értékként kezeltem a falu/községgel szemben. A gyermekek számát is részletesebben kérdeztem meg, így ezeket az adatokat is összesítettem és két csoportot hoztam létre: van

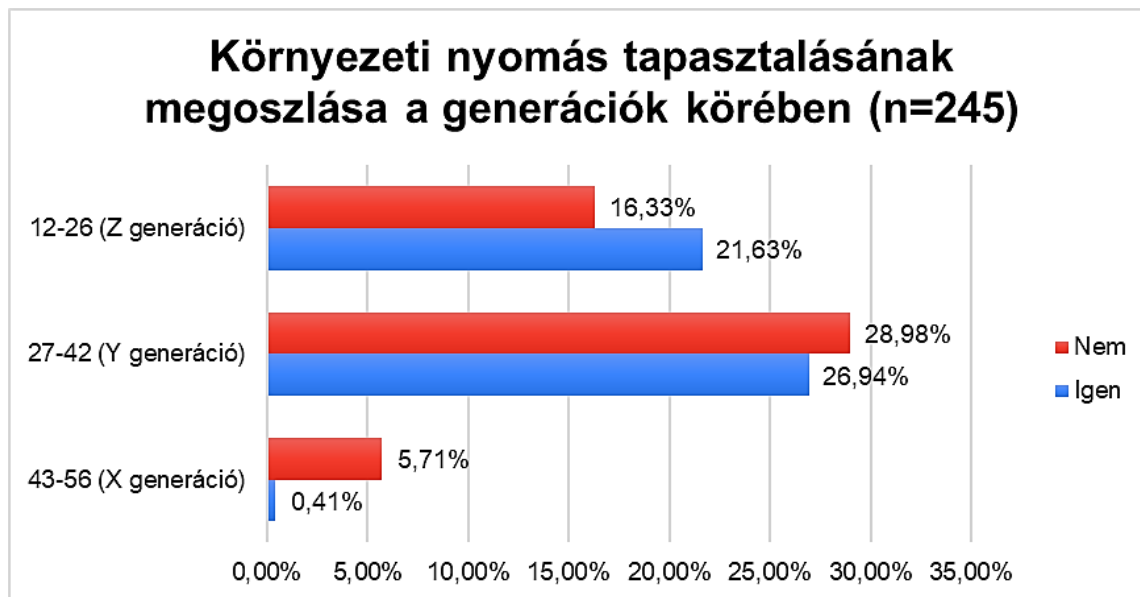
gyermek, illetve nincs gyermek. A hipotézisvizsgálatok közül a χ^2 próbát alkalmaztam, hiszen mindkét változó kategorikus csoportba sorolható. 5%-os hibahatárral számoltam, és a szignifikancia szintjét 99,09%-ra határoztam meg. A Cramer féle asszociációs együttható értéke 8,45%. Meglepően látva, hogy a megadott válaszok és a számolás eredménye alapján elmondható, hogy egyáltalán nincs kapcsolat a két együttható között. Az összesített eredményeket ábrázoló lenti diagram szerint hasonló arányban vannak azok, akiknek van, illetve, akiknek nincs gyermeke település típusok szerint, vagyis nincs lényeges különbség abban, hogy városban vagy vidéken élő nők esetében van több gyermek, következtetésképpen nem igaz az állításom, hogy vidéken nagyobb a gyermekvállalási kedv, tehát a harmadik hipotézisemet **el kell vetnem**.



13. ábra: A válaszadók gyermekeinek száma és lakóhelyük típusának megoszlása (n=245) (Forrás: Saját szerkesztés)

H4: Az „Y” generáció körében nagyobb a környezeti nyomás a családalapítás kapcsán.

A negyedik hipotézisem során inkább az „Y” generációra fókuszáltam és górcső alá vettem a rájuk szőtt környezeti/társadalmi nyomást a gyermekvállalás tekintetében. A lenti sávdiaagram részletesen mutatja, hogy a három generáció esetében hogyan alakultak az eredmények a feltett kérdés kapcsán, miszerint éreznek-e/éreztek-e környezetük részéről nyomást a gyermekvállalás/családalapítás kapcsán. Leolvasható, hogy a „Z” generáció körében 5,3%-kal többen válaszoltak igennel, vagyis esetükben többeket ér valamilyen nyomás a családalapítás miatt.

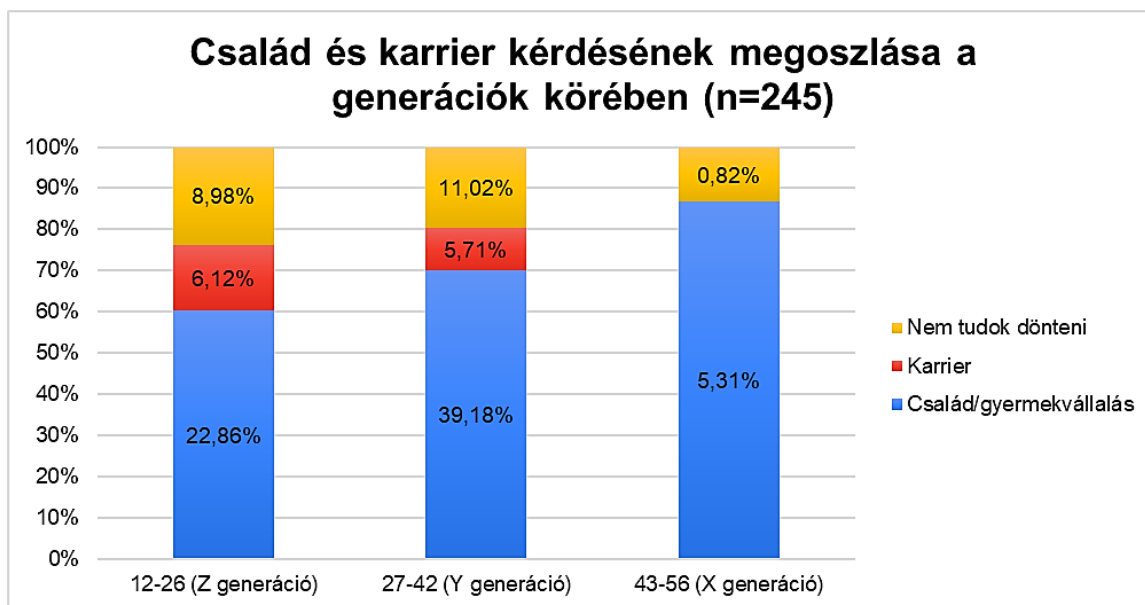


14. ábra: Környezeti nyomás tapasztalásának megoszlása a generációk körében (n=245) (Forrás: Saját szerkesztés)

Fókuszálva az „Y” generációra, náluk már más a helyzet. Többen vélekedtek azzal, hogy még nem éreztek környezeti nyomást, azonban az eltérés csak 2,04%, ami nem jelentős, azonban így sem tudom elfogadni a felállított hipotézisemet, tehát **elvetem**. További vizsgálatokat végezve, ismét a χ^2 próbát alkalmaztam, amely során 5%-os hibahatárral dolgoztam és a szignifikancia szintet 58,92%-ra állapítottam meg, amiből azt az eredményt tudom kiszűrni, hogy nincs szignifikáns különbség a két változó (életkorok és környezeti nyomás) között. A Cramer féle asszociációs együttható értéke pedig 13,39% lett, vagyis a kapcsolat szorossága sem mondható erősnek.

H5: Az „Y” és „X” generáció számára fontosabb a családalapítás.

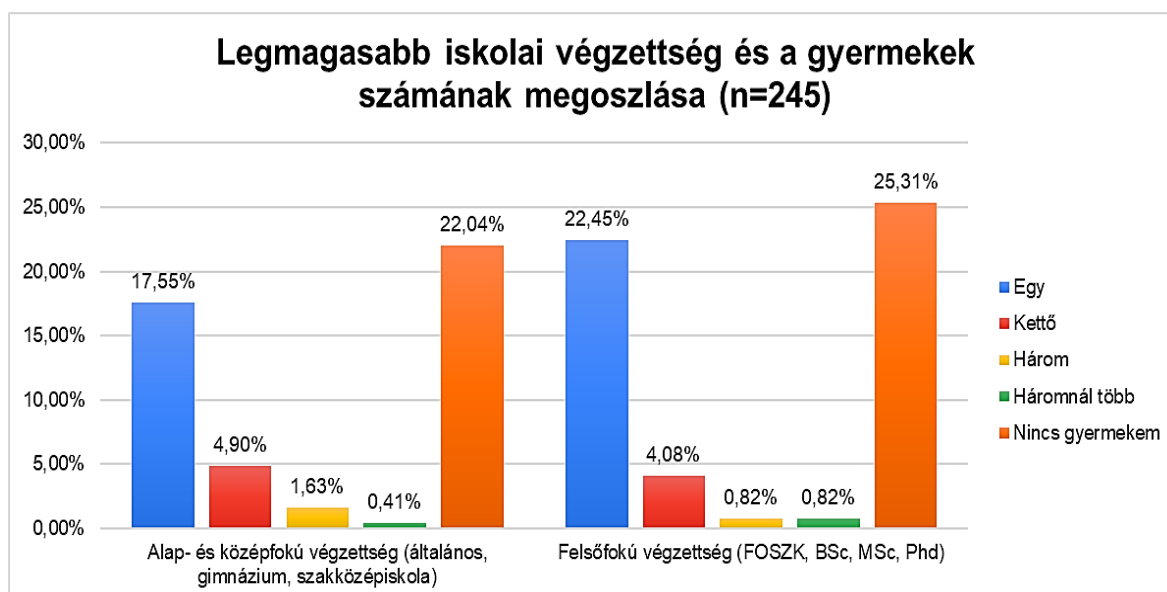
Ötödik hipotézisem során az általam megkérdezett „Y” és „X” generáció válaszait vizsgáltam, hogyan vélekednek, szerintük a karrier vagy a család/gyermekvállalás a fontosabb. Úgy gondolom, hogy a lenti diagram szerint egyértelmű eredmény született. A családalapítás/gyermekvállalás jóval meghaladja mindkét generáció esetében a karrier válaszlehetőséget, sőt az „X” generációnál meg sem jelenik, csak a 'Nem tudok dönteni' kategória, az is elenyésző mértékben. Az eredményeket látva megállapíthatom, hogy az ötödik hipotézisemet **el tudom fogadni**.



15. ábra: Család és karrier kérdésének megoszlása a generációk körében (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

H6: Felsőfokú végzettséggel rendelkező nők kevesebb gyermeket vállalnak.

Az utolsó hipotézisem eredményét nagyon vártam, hiszen ez a megállapítás sokak szerint egyértelmű lehet a társadalmi feltételezések szerint. Első lépésként a χ^2 próba segítségével megállapítottam 5%-os hibahatárral a 72,97%-os szignifikancia szintet, amelyből arra következtettem, hogy nincs jelentős kapcsolat a legmagasabb végzettség és a gyermekek száma között. A Cramer féle asszociációs együttható értéke 6,44%-ra jött ki, kevésbé gyenge kapcsolatról beszélhetünk.



16. ábra: Legmagasabb iskolai végzettség és a gyermekek számának megoszlása (n=245)
(Forrás: Saját szerkesztés)

Az ehhez tartozó fenti oszlopdiagram részletesen ábrázolja a kérdőívből született eredményeket. A könnyebb ábrázoláshoz és elemzéshez az adatokat összevontam két csoportba. A válaszadók 46,53%-a alap- és középfokú végzettséggel rendelkezik, felsőfokú végzettsége pedig 53,47%-nak van. Első ránézésre elmondható, hogy a két csoport megoszlása nagyon hasonló, ami visszatükrözi az előbb bemutatott statisztikai elemzés eredményét. Ezek és a statisztikai próba alapján elmondható, hogy az utolsó hipotézisem elbukott, vagyis **elvetem** azt a tényt, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők kevesebb gyermeket vállalnak.

A szakirodalmi áttekintésben említettem egy 2007-es tanulmányt feldolgozva, hogy a század elején egyre több magasabb képzettséggel rendelkező fiatal nő jelent meg a munkaerőpiacon, akik többsége a férfiakéhoz hasonló karriert terveztek. Az Állami Számvevőszék által készített jelentésben (2022) is kifejtették, hogy a nők túlzott felsőoktatási túltreprezentáltsága demográfiai problémákat okozhat, a pártalálást is megnehezítheti, illetve a nők házasságának valószínűsége és ezzel a gyerekvállalás esélye is csökkenhet. Az valóban igaz lehet, hogy egyre jobban növekszik a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők száma, viszont nagyon érdekes, hogy az a tény, mely szerint a diplomás nők házasságának és gyermekvállalásának esélye folyamatosan csökken, a saját kutatásomban egyáltalán nem mutatható ki, az eredmények nem igazán ezt tükrözik vissza. A korábbi eredményeim feldolgozása után elmondható, hogy attól, hogy egy nőnek van diplomája, nem jelentheti azt, hogy nem is szeretne gyermeket.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A szakdolgozatom e részében az előző fejezetekben bemutatott szekunder és primer kutatások alapján megállapított következtetéseimet és javaslataimat fogom tárgyalni.

A *szekunder kutatásom* során egy részletes történelmi áttekintésből kiindulva, a hagyományos és modern női szerepek, valamint a karrier típusok meghatározásán át eljutottam a nők 21.századi munkaerőpiaci helyzetének, illetve a család és karrier összeegyeztetésének bemutatásáig. A szakirodalomból kiderült, hogy a nők nem mindig rendelkeztek olyan jogokkal (választójog, továbbtanuláshoz való jog, stb.), mint manapság. A történelem során sokat változtak a női szerepek, a társadalmi elvárások, valamint a család és munka közötti egyensúly határa is. A korábbi eszménykép, amely szerint a férfi dolgozik, gondoskodik az anyagi háttér biztosításáról, addig a nő otthon végzi a házimunkát és gyermeket nevel, idővel kezdett megváltozni, egyre több nő tanult felsőoktatásban, egyre többen szerettek volna olyan karriert építeni, mint a férfiak, így elterjedtek a kétkeresős családmodellek, amely megnövelte a nők terhelését, hiszen nemcsak a munkahelyen kell megállniuk a helyüket, hanem otthon, a háztartás területén is. A szekunder kutatás arra is rávilágít, hogy a munkavállalók a mai napig nem szívesen alkalmaznak olyan női munkavállalót, aki szeretne gyermeket vagy esetleg már van neki, hiszen úgy gondolják, hogy esetükben nagyobb a valószínűsége, hogy otthon kell maradniuk ha például a gyerek beteg lesz, valamint ha elmennek szülési szabadságra, akkor az ő munkájuk kiesik, így nem tudnak rá számítani. A KSH által végzett kutatás során a munkába való visszatérésük viszont érdekes módon pozitív eredményeket hozott, hiszen eredményként az született, hogy a nők nagyrésze vissza tudott menni zavartalanul a munkahelyére.

A *primer kutatásom* is értékes információval szolgált és több dologra világított rá. Sajnos nem nevezhető reprezentatívnak, mivel a vizsgált minta összetétele nem fedi le a teljes érintett társadalmat. Az eredmények megerősítették azokat a statisztikai adatokat, amelyek szerint a nők nagy része egy alapfokú végzettséggel már nem elégszik meg, hiszen többségüknek felsőfokú végzettsége van.

Hipotéziseim feldolgozása során a következő konklúziókat vontam le:

- Az „X”, „Y” és „Z” generáció női tagjai nem feltétlenül mondanának le a gyermekvállalásról csupán azért, hogy a karrierjükre fókuszáljanak.
- Az állami intézkedések nincsen nagy hatással a fiatal nőkre a családalapítás kapcsán.

- A gyermekvállalási kedv nagysága település típustól teljesen független.
- Családalapítás kapcsán környezeti/társadalmi nyomást inkább a fiatalabb generációba tartozó nők tapasztalnak, mint az idősebb korosztályba tartozó társaik.
- Minden generáció számára túlnyomórészt a család és gyermekvállalás kérdésköre kap nagyobb hangsúlyt.
- Iskolai végzettségtől teljesen független, hogy egy nő mennyi gyermeket vállal, illetve szeretne-e gyermeket.

Úgy gondolom, hogy a vizsgálatom eredményei érdekesek lettek, egy további kutatási alapként szolgálhatnak, mégpedig egy reprezentatív kutatás összehasonlításához. Választ kaphatnánk arra, hogy van-e különbség a reprezentatív és a nem reprezentatív kutatás eredményei között? Illetve, miben egyeznének meg és miben különböznének? Továbbá kiterjeszteném nemzetközi szintre is, hogy az Európai Unión belül milyen különbségek és hasonlóságok mutatkoznának a hazai adatokkal szemben.

Végül a munkám során az alábbi javaslatokat fogalmaztam meg:

A nők szülést követően két- három- vagy akár több évre kiesnek a munka világából. Ez egyes szakmákban nem okozhat nagy problémát, de vannak olyan ágazatok ahol a technológiai fejlődés és a változások követése igen nagyon fontos és akár hátránnyal járhat, ha ezek alól a munkavállaló kiesik. Úgy gondolom, amennyiben egy anyuka minél előbb vissza szeretne térni a munka világába segíteni kell őt a gyermeke nappali gondozásában, erre megoldás lehet a bölcsődei férőhelyek számának további növelése, valamint abban az esetben, ha a szülőnek muszáj otthon maradnia a gyermekkel, az állam vagy esetleg maga a vállalat nyújtson segítséget (továbbképzések, távoktatás, levelezős képzés) annak érdekében, hogy szakmai fejlődésük ne maradjon el a többiekéhez képest. Ezekben az esetekben állami vagy vállalati beavatkozás és a költségvetési források megfelelő elosztása vezethetne megoldáshoz, mivel nem minden család gazdasági helyzete engedheti meg magának a továbbképzést vagy átképzést.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

Dolgozatomban a női munkavállalók munkaerő-piaci helyzetét és pozíciójukat befolyásoló tényezőket vizsgáltam. Kutatásom egyik fő célkitűzése volt, hogy rámutassak azokra a faktorokra, amelyek nagyban befolyásolják a nőket abban, hogy vállaljanak-e gyermeket, vagy csak a karrierjükre koncentráljanak.

A szakirodalmi áttekintésben ismertettem - történelmi korokra lebontva - a nők munkaerő-piaci helyzetét, hogy hogyan lettek „szabadok” és, hogyan nyertek egyenjogúságot az elmúlt évszázadokban. Bemutattam a jelenlegi 21. századi helyzetüket, a hagyományos és modern női szerepeket, valamint részletességgel ismertettem a női karriertípusokat és azok jellemzőit. Végezetül pedig a témában végzett néhány korábbi kutatást és azok eredményeit is szemléltettem.

A következőkben alaposan bemutattam az önállóan végzett kvantitatív primer kutatásomat, amely során a célcsoportomat a Magyarországon élő X, Y, Z generációba tartozó nők alkották. A saját összeállítású kérdőív 28 kérdést tartalmazott és 245-en töltötték ki értékelhetően. Fontos ismét megemlítenem, hogy a minta nem volt reprezentatív. Az összes kérdés eredményének szemléltetése után a hipotéziseim vizsgálata következett.

A dolgozatban felállított hipotéziseimre kapott eredmények alapján az **első hipotézis**, miszerint *A „Z” generációkba tartozó nők inkább lemondanak a gyermekvállalásról és a karrierjükre fókuszálnak* **elvetésre került**, mert a megkérdezettek 20,82%-a szavazott arra, hogy nem mondana le a gyermekvállalásról a karrierje miatt, és csupán 10,20% fókuszálna inkább a pályafutására.

A **második hipotézisem**, amely szerint *A magyar állami intézkedések nem befolyásolják a „Z” generációba tartozó nők gyermekvállalási kedvét* a kapott adatok alapján egyhangú eredmény született. A fiatal válaszadók 72,04%-át ugyanis egyáltalán nem befolyásolják az állami intézkedések a gyermekvállalási hajlandóságukat. Csupán 27,96%-ra vannak hatással ezen intézkedések megléte, így a második állításom **elfogadásra került**.

A **harmadik hipotézisem**, amely során azt állapítottam meg, hogy *Vidéken nagyobb a gyermekvállalási kedv*, érdekes eredményt hozott, ugyanis ennél a hipotézisvizsgálatot közül a Khi2 próbát alkalmaztam, amely során 5%-os hibahatárral számoltam, és a szignifikancia szintjét 99,09%-ra határoztam meg. Eredményül az jött ki, hogy egyáltalán nincs kapcsolat

a két együttható között, így ez alapján és a kimutatás eredménye alapján ezt a hipotézist **elvetettem**.

A **negyedik hipotézisem**, miszerint *Az „Y” generáció körében nagyobb a környezeti nyomás a családalapítás kapcsán* az eredmények nagyon szorosak voltak, csupán 2,04%-os volt az eltérés, azonban ismét a Khi2 próbát alkalmaztam, amely során 5%-os hibahatárral dolgoztam és a szignifikancia szintet 58,92%-ra állapítottam meg, amiből azt az eredményt tudtam leszűrni, hogy nincs szignifikáns különbség a két változó (életkorok és környezeti nyomás) között, vagyis az állításomat **elvetettem**.

Az **ötödik hipotézissel** kapcsolatban, amely szerint *Az „Y” és „X” generáció számára fontosabb a családalapítás egybehangzó vélemények születtek*, a családalapítás/gyermekvállalás jóval meghaladta mindkét generáció esetében a karrier válaszlehetőséget, sőt érdekes tény még, hogy a „Z” generáció esetében is a karrier maradt alul. Az eredményeket látva megállapítottam, hogy a fenti kijelentésemet **el tudtam fogadni**.

Az **utolsó hipotézisem**, miszerint *Felsőfokú végzettséggel rendelkező nők kevesebb gyermeket vállalnak*, első lépésként a Khi² próba segítségével megállapítottam 5%-os hibahatárral a 72,97%-os szignifikancia szintet, amelyből arra következtettem, hogy nincs jelentős kapcsolat a legmagasabb iskolai végzettség és a gyermekek száma között és ezek alapján, valamint a kimutatásban jelentkezett eredmények alapján ezt a hipotézisemet **elvetettem**.

Úgy gondolom, hogy érdekes eredmények születtek, a kapott statisztikai adatok elemzésével igyekeztem alátámasztani azokat a megállapításokat, amelyeket a szakirodalmi feldolgozás során gyűjtöttem.

Dolgozatom utolsó részében a kapott eredményeimből vontam le a főbb következtetéseket és tettem javaslatokat. Összességében elmondható, hogy a hipotéziseim alapján az általam vizsgált generációk női tagjai nem feltétlenül mondanának le a gyermekvállalásról csupán azért, hogy a karrierjükre fókuszáljanak. Az állami intézkedések nincsenek nagy hatással a fiatal nőkre a családalapítás kapcsán, a gyermekvállalási kedv nagysága település típustól teljesen független, a családalapítás kapcsán környezeti/társadalmi nyomást inkább a fiatalabb generációba tartozó nők tapasztalnak, mint az idősebb korosztályba tartozó társaik, minden generáció számára túlnyomórészt a család és gyermekvállalás kérdésköre kap

nagyobb hangsúlyt, valamint, hogy az iskolai végzettségtől teljesen független, hogy egy nő mennyi gyermeket vállal, illetve szeretne-e gyermeket.

Véleményem szerint a saját felmérésem egy további kutatási alapként szolgálhat, mégpedig egy reprezentatív kutatás összehasonlításához. Továbbá kiterjeszteném nemzetközi szintre is, hogy az Európai Unión belül milyen különbségek és hasonlóságok mutatkoznának a hazai adatokkal szemben.

Javaslatként felvetettem, hogy annak érdekében, hogy szakmai fejlődésük ne maradjon el a többiekéhez képest, szülési szabadságuk közben a vállalat vagy az állam nyújtson segítséget (továbbképzések, távoktatás, levelezős képzés) a számukra. Akik pedig minél előbb vissza szeretnének térni a munkába, nekik előnyös lehet a bölcsődei férőhelyek számának további növelése.

7. IRODALOMJEGYZÉK

1. BLASKÓ ZS. (2011): *Három évig a gyermek mellett - de nem mindenáron*, Demográfia [on-line]
Elérhetőség: <http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografia/article/download/466/565> [olvasva: 2022.07.30]
2. DE GERANDO A. (1880): *A munka történetének rövid vázlata*, [on-line] Légrády Testvérek, Budapest. Elérhetőség:
http://mtda.hu/books/a_munka_tortenetenek_rovid_vazlata.pdf [olvasva: 2022.08.06]
3. DR. TERNOVSZKY F. (2008): *Család és munka*, [on-line]. Tudás menedzsment, IX. évf. 1. szám. Elérhetőség:
http://real-j.mtak.hu/22008/1/tudasmenedzsment_2008_9_1_.pdf
[olvasva: 2022.08.06]
4. DR. TERNOVSZKY F. (2013): *NŐ! A profit - Női erőforrás menedzsment kézikönyv*, Complex Kiadó, Budapest
5. F. LASSÚ ZS. (2001): *Hagyományos és modern női szerepek az iskolában*, [on-line] Kodolányi János Főiskola, Székesfehérvár. Elérhetőség:
<https://www.kodolanyi.hu/szabadpart/szam9/lassu.html> [olvasva: 2022.08.13]
6. FÁBRI A., VÁRKONYI G. (2007): *A nők világa*. [on-line] Argumentum, Budapest, Elérhetőség: https://www.academia.edu/31756391/N%C5%91k_Vil%C3%A1ga_M%C5%B1vel%C5%91d%C3%A9s_%C3%A9s_t%C3%A1rsadalomt%C3%B6rt%C3%A9neti_tanulm%C3%A1nyok [olvasva: 2022.08.14]
7. FERGE ZS. (1999): *Hogyan hatott a rendszerváltás a nők helyzetére? A régi "bal" és az új "jobb"*. In: Lévai, K. – Kiss, R. – Gyulavári, T. (szerk.) Vegyesváltó: Pillanatképek nőkről, férfiakra p.13
8. FINÁCZY E. (1919): *A reneszánsz kori nevelés történet*, [on-line]. Hornyánszky Viktor, Budapest. Elérhetőség:
https://mtda.hu/books/finaczy_erno_a_reneszanszkori_neveles_tortenete.pdf [olvasva: 2022.08.14]

9. FÜZI B., PATS R., PUSKÁS B., VÁRADI E. (2022): „*Pink education*” jelenség Magyarországon?! A felsőfokú végzettséggel rendelkező nők túlréprezentáltságának tényezői és gazdasági-társadalmi hatásai, [on-line] Állami Számvevőszék, Budapest
Elérhetőség: https://www.aszhirportal.hu/storage/files/files/elemzesek/2022/E2202_A_felfok_u_vegzetts.pdf?download=true [olvasva: 2022.08.29]
10. KÁKOSY L. (2001): Egyiptom Királynői, *Rubicon* XII. évfolyam 110. szám [on-line].
Elérhetőség: <https://rubicon.hu/cikkek/egyiptom-kiralynoi> [olvasva: 2022.08.10]
11. KATUS L. (2001): Várurnők és apácák, *Rubicon*, XII. évfolyam 110. szám [on-line].
Elérhetőség: <https://rubicon.hu/cikkek/varurnok-es-apacak> [olvasva: 2022.08.10]
12. KISS M. (2020): *Recent trends in female employment*, [on-line]. Think Tank, European Parliamentary Research Service. Elérhetőség: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659307/EPRS_BRI\(2020\)659307_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659307/EPRS_BRI(2020)659307_EN.pdf) [olvasva: 2022.08.19]
13. KONCZ K. (2006): *Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők*, [on-line]. Munkaügyi Szemle, 9. szám. Elérhetőség: <http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Koncz.pdf> [olvasva: 2022.08.15]
14. KÖVÉR GY., GYÁNI G. (2006): *Magyarország társadalomtörténete a reformkortól a második világháborúig*, [on-line] Osiris Kiadó, Budapest. Elérhetőség: <https://www.szaktars.hu/osiris/view/gyani-gabor-kover-gyorgy-magyarorszag-tarsadalomtortenete-a-reformkortol-a-masodik-vilaghaboruig-osiris-tankonyvek-2001/> [olvasva: 2022.08.10]
15. KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2015): *A kisgyermeket nevelő nők és a munkaerőpiac*, [on-line]. Statisztikai Tükör Elérhetőség: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/kisgyerm_nok_mpiac.pdf [olvasva: 2022.08.19]
16. KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2021): *A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája [%]* Elérhetőség: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html [olvasva: 2022.08.19]
17. LÉVAI K. (2000): *A nő szerint a világ*. [on-line] Osiris, Budapest. Elérhetőség: <https://www.szaktars.hu/osiris/view/levai-katalin-a-no-szerint-a-vilag-osiris-zsebkonyvtar-2000/> [olvasva: 2022.08.18]

18. LUKÁCS E. (2007): *A nők gazdasági szerepvállalása Magyarországon a XXI. század elején*. In: Pelczné, Gáll Ildikó (szerk.) VII. Regionális Tanácsadási Konferencia, 2007.09.27. Miskolc, Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Paper: 32
Elérhetőség: http://real.mtak.hu/91215/1/7_tanacsadasikonf_2007.pdf [olvasva: 2022.08.14]
19. MOLNÁR Z. (2020): *A női szerepek megváltozásának társadalmi és katonai vonatkozásai a dualizmus időszakában, 1867–1914*. [on-line] Hadtudományi Szemle, 13. évf. 3. szám, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest. Elérhetőség: http://real.mtak.hu/123369/1/HSZ_2020_3-10_Molnar_133-146.pdf [olvasva: 2022.08.13]
20. MOLNÁR Z. (2022): *A nők részvétele a hadiiparban az I. világháború időszakában Magyarországon*, [on-line]. Hadtudományi Szemle, 15. évf. 1. szám, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest. Elérhetőség: http://real.mtak.hu/144977/1/09_molnar_125-137_HSZ_2022_1.pdf [olvasva: 2022.08.15]
21. NÉMETH Gy. (2001): *A nők erényei. Női szerepek az ókori Hellaszban*, Rubicon XII. évfolyam 110. szám [on-line]. Elérhetőség: <https://rubicon.hu/cikkek/a-nok-erenyei-noi-szerepek-az-okori-hellaszban> [olvasva: 2022.08.10]
22. ORTIZ-OSPINA E., TZVETKOVA S. (2017): *Working women: Key facts and trends in female labor force participation*, [on-line] Elérhetőség: <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts#breaking-down-the-numbers> [olvasva: 2022.08.13]
23. SULLEROT E. (1971): *A női munka története és szociológiája*, Gondolat, Budapest.
24. SZENDE K. (1995), *A női munka a középkori gazdaságban*, [on-line] Aetas, X.évf. 1-2. szám, pp. 179-193. Elérhetőség: https://adt.arcanum.com/hu/view/Aetas_1995/?pg=180 [olvasva: 2022.08.12]
25. VUKOVICH GY. ÉS HARCSA I. (1998): *A magyar társadalom a jelzőszámok tükrében*. [on-line] In: Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): Társadalmi Riport 1998, TÁRKI, Budapest. Elérhetőség: <https://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a842.pdf> [olvasva: 2022.08.19]

8. TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája hazánkban [%].....	14
2. ábra: A korábban foglalkoztatott nők megoszlása a gyermekgondozás miatti távollét hossza és a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint, 2014 (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal)	15
3. ábra: A korábban alkalmazásban álló, jelenleg gyermekgondozási ellátást igénybe vevők megoszlása az ellátási idő letelte utáni visszatérés lehetősége szerint (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal)	16
4. ábra A kitöltők életkor szerinti megoszlása (n=245),.....	19
5. ábra: A kitöltők gyermekeinek száma (n=245)	19
6. ábra: A kitöltők nettó jövedelmének megoszlása (n=245).....	20
7. ábra: Az Ön számára melyik a fontosabb? (n=245).....	23
8. ábra: Ön igénybe vett már valamit a fent felsorolt támogatások közül? (n=245)	24
9. ábra: GYES/GYED alatt vállalt-e újabb gyermeket? (n=245).....	25
10. ábra: A szülési szabadságról való visszatérése során ütközött-e valamilyen akadályba? (n=245)	26
11. ábra: Gyermekvállalásról való lemondási hajlandóság (karrier miatt) megoszlása a különböző generációk körében (n=245)	27
12. ábra: Állami intézkedések befolyása az Z generáció gyermekvállalási hajlandóságára (n=93)	28
13. ábra: A válaszadók gyermekeinek száma és lakóhelyük típusának megoszlása (n=245) (Forrás: Saját szerkesztés)	29
14. ábra: Környezeti nyomás tapasztalásának megoszlása a generációk körében (n=245) (Forrás: Saját szerkesztés)	30
15. ábra: Család és karrier kérdésének megoszlása a generációk körében (n=245) (Forrás: Saját szerkesztés).....	31
16. ábra: Legmagasabb iskolai végzettség és a gyermekek számának megoszlása (n=245) (Forrás: Saját szerkesztés)	31

9. MELLÉKLETEK

1. melléklet - Kérdőív

Kedves Kitöltő!

Szammer Szimonetta vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem gazdálkodási és menedzsment végzős alapszakos hallgatója és szakdolgozatomban a nők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló tényezőket vizsgálom, azon belül is a gyermekvállalási és karrierorientáltsági hajlandóságot különböző generációk körében. Célcsoportom az X, Y és Z generációba tartozó nők. (1966 és 2010 között születettek)

A kérdőív teljesen anonim, az adatokat csak a kutatáshoz használom fel, harmadik félnek nem adom ki. A kitöltése maximum 5-7 percet vesz igénybe.

Köszönöm, hogy időt szán kérdőívem kitöltésére, ezzel hozzájárulva tanulmányaim és szakdolgozatom sikeréhez!

1. Ön számára mennyire fontos a családalapítás és a karrier összeegyeztetése?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	6	7	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Nagyon fontos

2. Ön a karrierje miatt hajlandó lenne lemondani a gyermekvállalásról?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Már van gyermekem

3. Ön szerint mennyire jellemző a fiatalabb generációra a késői gyermekvállalás?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	6	7	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Nagyon jellemző

4. Ön számára mi az ideális kor a gyermekvállalásra?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 18 év alatt
☐ 18-23 év
☐ 24-29 év
☐ 30-35 év
☐ 36-41 év
☐ 41 év felett

5. Az Ön számára melyik a fontosabb?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Karrier
☐ Család/gyermekevállalás
☐ Nem tudok dönteni

6. Ön érez/érzett-e környezete részéről nyomást a gyermekvállalás/családalapítás kapcsán?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem

Állami támogatásokkal kapcsolatos kérdések

7. Az Ön gyermekvállalási hajlandóságát befolyásolják az állami intézkedések?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem

8. Ön mennyire találja motiválónak a következő állami intézkedéseket? (1-
egyáltalán nem, 7-teljes mértékben)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	Nem hallottam rőla	1	2	3	4	5	6	7
Családi pótlék	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Családi adókedvezmény	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Első házasság adókedvezménye	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Családi Otthonteremtési Kedvezmény (CSOK)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Négygyermekes anyák SZJA mentessége	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diákhitel elengedése	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Szülési, gyermekgondozási szabadság	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kisgyermek napközbeni ellátása (bölcsőde, óvoda)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Családok jelzálogelengedése	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Babaváró hitel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9. Ön mennyire tartja fontosnak ezen támogatások meglétét? (pl. CSOK,
Babaváró hitel, stb.)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	6	7	
Egyáltalán nem fontos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Nagyon fontos

10. Ön igénybe vett már valamit a fent felsorolt támogatások közül?

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem, de tervezek
- ☐ Nem, nem is tervezek

11. Ha igen, melyiket?

Gyermekvállalással kapcsolatos kérdések

12. Amennyiben van gyermeke, dolgozott-e előtte valahol?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nincs gyermekem

13. GYES/GYED alatt vállalt-e újabb gyermeket?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nem voltam még GYES-en/GYED-en

14. Milyen foglalkoztatási formát tartana ideálisnak gyerek(ek) mellett? (Több válasz is lehetséges)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Napi 8 órás
☐ Napi 6-4 órás
☐ Napi 12 órás
☐ Távmunka (pl. home office)
☐ Hibrid munka (Home Office és jelenléti egyaránt)
☐ Rugalmas munkaidő
☐ Nekem mindegy
☐ Egyéb: _____

15. Kérem indokolja előbbi választását!

16. Milyen segítséget tud/tudott igénybe venni GYES/GYED-ről való visszatérés során? (Több válasz is lehetséges)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Férj
☐ Nagyszülők/szülők
☐ Rokonok
☐ Bébiszitter
☐ Önkormányzati bölcsőde
☐ Önkormányzati óvoda
☐ Vállalati bölcsőde
☐ Vállalati óvoda
☐ Nem voltam még GYES-en vagy GYED-en
☐ Egyéb: _____

17. A szülési szabadságról való visszatérése során ütközött-e valamilyen akadályba? (Több válasz is lehetséges)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Igen, nem tudtam vissza menni dolgozni
- ☐ Igen, más pozícióba helyeztek
- ☐ Igen, nehezen tudtam visszailleszkedni
- ☐ Igen, eltávolodtam a munkatársaimtól
- ☐ Semmi akadályom nem volt
- ☐ Nem dolgoztam előtte
- ☐ Nem voltam még szülési szabadságon
- ☐ Jelenleg még szülési szabadságon vagyok
- ☐ Egyéb: _____

18. Részt vett-e/venne-e GYES/GYED alatt valamilyen képzésben/továbbképzésben?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Nem szeretnék gyermeket vállalni

19. Tartja-e/Tartotta-e a kapcsolatot a munkahelyével a szülési szabadsága (GYES/GYED) alatt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, én kezdeményeztem
- ☐ Igen, a munkahelyem kezdeményezett
- ☐ Egyáltalán nem
- ☐ Nem vagyok/voltam még szülési szabadságon

Demográfiai kérdések

20. Az Ön életkora

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 12-26 (Z generáció)
- ☐ 27-42 (Y generáció)
- ☐ 43-56 (X generáció)

21. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Általános iskola
- ☐ Középiskola (gimnázium, szakközépiskola, szakiskola, OKJ)
- ☐ Felsőoktatási szakképzés (FOSZ)
- ☐ Főiskolai / Egyetemi diploma (BSc/MSc)
- ☐ Doktori diploma (Phd)

22. Az Ön lakóhelyének típusa

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Főváros
- ☐ Megyeszékhely
- ☐ Város
- ☐ Falu/Község

23. Az Ön átlagos havi keresete (nettó)

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 0 Ft - 150.000 Ft
- ☐ 150.001 Ft - 250.000 Ft
- ☐ 250.001 Ft - 350.000 Ft
- ☐ 350.001 Ft - 450.000 Ft
- ☐ 450.000 Ft felett
- ☐ Jelenleg nem dolgozom
- ☐ Jelenleg szülési szabadságon vagyok

24. Amennyiben Ön jelenleg szülési szabadságon van, mennyi volt az átlagos havi nettó keresete előtte?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 0 Ft - 150.000 Ft
- ☐ 150.001 Ft - 250.000 Ft
- ☐ 250.001 Ft - 350.000 Ft
- ☐ 350.001 Ft - 450.000 Ft
- ☐ 450.000 Ft felett
- ☐ Nem dolgoztam előtte
- ☐ Jelenleg nem vagyok szülési szabadságon

25. Az Ön munkahelyi státusza

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Gyakornok/diákmunka
- ☐ Pályakezdő diplomás
- ☐ Fizikai munkát végzek (alkalmazott)
- ☐ Szellemi munkát végzek (alkalmazott)
- ☐ Vezető (csoportvezető, felsővezető, igazgató)
- ☐ Egyéni vállalkozó
- ☐ Nem dolgozom
- ☐ Szülési szabadságon vagyok
- ☐ Egyéb: _____

26. Amennyiben szülési szabadságon van, előtte milyen munkakört töltött be?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Gyakornok/diákmunka
- ☐ Pályakezdő diplomás
- ☐ Fizikai munkát végzek (alkalmazott)
- ☐ Szellemi munkát végzek (alkalmazott)
- ☐ Vezető (csoportvezető, felsővezető, igazgató)
- ☐ Egyéni vállalkozó
- ☐ Nem dolgoztam előtte
- ☐ Nem vagyok szülési szabadságon
- ☐ Egyéb: _____

27. Az Ön családi állapota

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Egyedülálló
- ☐ Kapcsolatban
- ☐ Házas
- ☐ Elvált
- ☐ Özvegy

28. Az Ön gyermekeinek száma

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Nincs gyermekem
- ☐ Egy
- ☐ Kettő
- ☐ Három
- ☐ Háromnál több

Köszönöm szépen a kitöltést!

10. NYILATKOZATOK

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Szammer Szimonetta
A Hallgató Neptun kódja: F3XNS2
A dolgozat címe: A nők gyermekvállalásának és karrierorientáltságának vizsgálata
A megjelenés éve: 2022
A tanszék neve: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

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

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

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

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

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

Kelt: 2022. év 10. hó 24. nap

Szammer Szimonetta
Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Szammer Simonetta (hallgató Neptun azonosítója: F3XNS2) 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 védelemre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2022 év 10 hó 28 nap

Dr. József András
Belső konzulens