



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vezetés és szervezés szak

**A KISGYERMEKES NŐK
REINTEGRÁCIÓJA A MUNKAERŐPIACRA:
LEHETŐSÉGEK ÉS KIHÍVÁSOK**

Belső konzulens:

Dr. Bajkai-Tóth Katinka

egyetemi adjunktus

Készítette:

Gyökeres-Szatai Klára

Y09CB9

levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budapest

2023

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	4
2. A KISGYERMEKES NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETÉNEK ÁTTEKINTÉSE.....	5
3. A MUNKAERŐPIACRA VALÓ VISSZATÉRÉS KIHÍVÁSAI.....	8
3.1. A MUNKAERŐPIACI DISZKRIMINÁCIÓ ÉS A KISGYERMEKES NŐK.....	8
3.1.1 <i>Az előléptetés lehetősége</i>	<i>10</i>
3.2 GYERMEKNEVELÉS ÉS MUNKAERŐPIACI RÉSZVÉTEL KÖZTI EGYENSÚLY, WORK-LIFE BALANCE	10
3.3. VISSZATÉRÉS GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI KÖVETKEZMÉNYEI.....	12
4. MUNKAERŐPIACI LEHETŐSÉGEK A KISGYERMEKES NŐK SZÁMÁRA. 15	
4.1. MUNKAHELYI FLEXIBILITÁS ÉS MUNKAI DŐ RUGALMASSÁGA	15
4.2. TÁVMUNKA ÉS HOME OFFICE LEHETŐSÉGE	17
4.3 “ANYAVÁLLALKOZÁS”	18
4.4 CSALÁDBARÁT MUNKAHELYEK	21
5. TÁMOGATÁSI LEHETŐSÉGEK A KISGYERMEKES NŐK SZÁMÁRA - CSALÁDPOLITIKA MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN.....	24
5.1. GYERMEKGONDOZÁSI TÁMOGATÁSOK MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN (KÜLÖNBÖZŐ JUTTATÁSI RENDSZEREK ÉS KÜLÖNBBSÉGEK)	24
5.2 KISGYERMEKES NŐK MUNKAERŐPIACI REINTEGRÁCIÓJÁT TÁMOGATÓ POLITIKÁK ÉS INTÉZKEDÉSEK MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN	30
6. KUTATÁS.....	34
6.1. KUTATÁSI CÉLOK, A VIZSGÁLAT HIPOTÉZISEINEK BEMUTATÁSA	34
6.2. A VIZSGÁLAT KÖRÜLMÉNYEI ÉS HELYSZÍNE	35
6.3. A VIZSGÁLATI MÓDSZEREK ÉS A MINTA BEMUTATÁSA.....	35
6.3.1 <i>A vizsgálati módszerek bemutatása</i>	<i>35</i>
6.3.2 <i>A vizsgálati minta bemutatása</i>	<i>36</i>
6.4 A KISGYERMEKET NEVELŐ NŐK ÁLTALÁNOS JELLEMZŐI, DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI... 37	
6.5 A KISGYERMEKES NŐK MUNKAERŐPIACI AKTIVITÁSA	41
6.5.1 <i>A kisgyermekes nők munkaerőpiaci aktivitása a gyermekvállalás előtt.....</i>	<i>41</i>

6.5.2 <i>A kisgyermekes nők munkaerőpiaci aktivitása és motivációja a gyermekvállalás után</i>	43
6.6 DISZKRIMINÁCIÓ A REINTEGRÁCIÓS FOLYAMATBAN ÉS A MUNKAHELYEKEN	47
6.6.1 <i>Diszkrimináció a reintegráció során</i>	47
6.6.2 <i>Diszkrimináció a reintegráció után</i>	50
6.7 CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK	53
6.8 CSALÁDTÁMOGATÁSOK	58
6.9 MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA ÉS A CSALÁDI MUNKAMEGOSZTÁS	60
7. ÉRTÉKELÉS, KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK	70
8. ÖSSZEFOGLALÁS	74
IRODALOMJEGYZÉK	77
MELLÉKLETEK	81
FÜGGELÉK	93

1. Bevezetés

A dolgozat célja bemutatni a kisgyermekes nők munkaerőpiaci visszatérésének kihívásait, valamint feltárni a lehetséges támogatási lehetőségeket, amelyek segíthetnek a nőknek a munkaerőpiaci részvétel és a gyermeknevelés közötti egyensúly megteremtésében.

A családok dinamikáját érintő témák, - mint a kisgyermekes nők munkavállalásának kihívásai, a női egyenjogúság, a gyermekneveléssel járó terheknek az apákkal való igazságosabb elosztása - igencsak jelentősek a mai társadalomban, de két három éven aluli gyermekemet nevelő anyaként személy szerint is érint.

A dolgozatban a szakirodalmi áttekintés során az alábbi kérdésköröket járom körbe: munkaerőpiaci diszkrimináció a kisgyermekes nők körében, a gyermeknevelés és a munkaerőpiaci részvétel közötti egyensúly, a visszatérés gazdasági és társadalmi következményei, a munkahelyi flexibilitás és az atipikus munkaformák, mint a munkaidő részmunkaidő vagy a távmunka lehetősége, a családbarát munkahelyek, a gyermekgondozási támogatások Magyarországon és az Európai Unióban, valamint a kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációját támogató politikák és intézkedések Magyarországon és az Európai Unióban.

A kutatásom is a kisgyermekes nőkre koncentrál: az ő helyzetükre és tapasztalataikra a reintegráció során, valamint munkavállalási motivációjukra, hajlandóságukra. Végül, a kutatás eredményeinek felhasználásával a dolgozat értékelést, következtetéseket és javaslatokat tartalmaz a kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációjával kapcsolatos problémakör javítására.

2. A kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzetének áttekintése

Bár a társadalmi szerepek hagyományos felfogásával kapcsolatos nézetek még mindig elterjedtek Magyarországon, azonban a nők munkaerőpiaci jelenléte ugyanolyan magától értetődő és szükséges, akár csak a férfiaké. Amikor a nőknek gyermekük születik és ezáltal anyává válnak, az nagyban megváltoztatja a nők munkaerőpiaci magatartását és lehetőségeit. A szülést követően jellemzően az anyák maradnak otthon hosszútávon gyerekeket nevelni, a férfiak, most már apák, pedig magukra vállalják a családfenntartó szerepét (Leitheiser, 2018). A közvélemény az utóbbi évek tendenciái alapján továbbra sem támogatja a nőket a gyermek hároméves kora előtti munkavállalásban, és a társadalmi normák szerint az otthoni gyermekgondozás továbbra is az elsődleges feladatuk ebben az időszakban (Makay, Családtámogatás, női munkavállalás, 2018).

Az Eurobarométer 2017-es adatai azt mutatják, hogy az uniós tagállamok átlagában a férfiak 43%-a, a nők 44%-a gondolja úgy, hogy "a nő legfontosabb szerepe az otthonról és a családról való gondoskodás" (Eurobarometer, 2017), míg Magyarországon az emberek 78%-a értett egyet ezzel az állítással, ami Bulgária után a második legmagasabb arány az EU-ban. A nők munkavállalásával kapcsolatos hagyományos attitűdök magyarázzák a magyar anyák alacsony munkavállalási arányát (OECD, 2022). A gyermekneveléssel otthon töltött idő viszont akár évekre is kivonja a nőket a munkaerőpiacról, ezáltal megtörve a karrierútjukat, szakmai fejlődés szempontjából redukálva ezzel lehetőségeiket, amely akár jövedelemkieséshez is vezethet hosszútávon, hiszen a kihagyott évek alatt a munkájukhoz szükséges tudásuk nem fejlődik, sőt akár el is avulhat.

Az otthon kizárólag gyermekneveléssel töltött idő hosszát lerövidítheti és növelheti a korai visszatérés esélyeit a munkaerőpiacra a kisgyermekes nők között a magasabb iskolai végzettség, a magasabb saját jövedelem, a korábbi hosszabb munkatapasztalat, a modernebb férfi–női szerepfelfogás, a lakóhely bölcsődei ellátottsága, valamint a házassági állapot. Azonban az egyedülálló vagy elvált családi állapot, a házastárs magas jövedelme és a magasabb gyerekszám csökkentheti a visszatérés esélyét (Leitheiser, 2018); (Leitheiser & Veroszta, 2021).

Tovább erősíti a hagyományos társadalmi normát, miszerint a nők esnek ki a munkaerőpiacról a gyermek megszületésével, hogy a nők átlagosan kevesebbet keresnek, mint a férfiak. 2014-ben a nemek közötti bérszakadék 16,1% volt az Európai Unióban. Más

szóval, a vizsgált időszakban a nőknek átlagosan 84 cent jutott minden egyes euróra, amit egy férfi óránként keresett (Eurostat, 2016).

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

Megnevezés	2018	2019	2020	2021	2022
A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája	84,0	84,6	82,2	83,0	84,6
A háztartásban élő gyermekek száma szerint					
1	84,7	86,0	82,1	84,7	85,9
2	83,8	84,8	82,8	82,4	84,9
3 vagy több	66,1	65,0	64,8	65,8	66,9
Nem él gyermek a háztartásban	87,8	87,8	85,9	86,3	87,7

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján

A magyarországi 25–49 éves nők foglalkoztatási rátáját vizsgálva egyértelműen látszik, hogy a gyermektelen nők foglalkoztatási rátája magasabb, valamint minél több gyerek van a háztartásban annál alacsonyabb a foglalkoztatási ráta a kisgyermekes nők körében.

Magyarországon 2017-ben a 15-64 év közötti egy gyermekes nők foglalkoztatási rátája 70,2% volt, míg az egygyermekes apáké pedig 88,8%. Ugyanez a kétgyermekes nőknél 70,8%, a kétgyermekes férfiaknál 91,3%, a három vagy több gyermeket nevelők esetében az anyák foglalkoztatási rátája pedig 49,2%, a férfiaké 85,5% volt. Ezekből az adatokból is egyértelműen látszik, hogy mekkora kihívás egy anya számára sok gyermeket vállalni és dolgozni egyszerre. A munkahelyek jelentős része nem kellően családbarát, nem ad kellő támogatást a családi és a munkahelyi elvárások kiegyensúlyozásához, valamint a társadalom hagyományos szemléletéből kifolyólag nem a férfiak maradnak otthon a gyerekekkel.

Az Eurostat adatai szerint (2020) a Magyarországon alkalmazott kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvételének aránya 56,2%, amely alacsonyabb, mint az Európai Unió átlaga (63,5%).

A gyermekvállalás az Európai Unióban is negatívan befolyásolja a nők foglalkoztatási arányát, míg a férfiakét pozitívan, függetlenül a szülők iskolai végzettségétől. 2020-ban az Európai Unióban a 25-54 éves gyermektelen nők 77%-a dolgozott. Ezzel szemben az ilyen korú, gyermekes nők foglalkoztatási aránya alacsonyabb volt (72%; -5

százalékpont). A háztartásban élő gyermekek ellentétes hatást gyakoroltak a férfiak foglalkoztatási arányára az Európai Unióban is ebben a korcsoportban: a gyermek nélküli férfiak foglalkoztatási aránya alacsonyabb volt (81%), mint a gyermekes férfiaké (91%; +9 százalékpont).

A férfiak a gyermekvállalással növelik a munkaerőpiaci értéküket, mivel a család nagyobb anyagi szükségletei miatt még elkötelezettebbek lesznek a munkájuk iránt, és gyakran akár pluszmunkát is vállalnak (Hungler & Kende, 2019).

Ezen túlmenően a 25-54 év közötti, gyermekes nők közül majdnem minden negyedik (24%) részmunkaidőben dolgozott 2020-ban, míg a gyermek nélküli nők körében ez az arány 16% volt (-8 százalékpont). A férfiak esetében ez ismét ellentétes hatást váltott ki: a gyermekes férfiaknál alacsonyabb volt a részmunkaidős foglalkoztatási arány (5%), mint a gyermek nélkülieknél (7%; +2 százalékpont) (Eurostat, 2022).

Az Európai Unió országai is hasonló foglalkoztatási gondokkal szembesülnek, úgymint a női foglalkoztatás férfiakénál alacsonyabb szintje, a nők férfiakénál gyengébb munkaerőpiaci pozíciója, a munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltsága. Ezek arra utalnak, hogy a női foglalkoztatási esélyegyenlőségnek még a nálunk lényegesen gazdagabb országokban sem sikerült megvalósulnia (Koncz, 2004).

A nők foglalkoztatási helyzetének teljes körű megértése érdekében figyelembe kell venni a fizetett munkaidőn kívüli feladatokat is. Azonban az anyáknak a munka és a magánélet összeegyeztetése, valamint a háztartási munkák megosztása a családon belül nem csak a nők munkaerő-piaci lehetőségeit befolyásolja, hanem hatással van a családi gyermekvállalási döntésekre, a családtagok jólétére és a gyermekek fejlődésére is. Az empirikus kutatások azt mutatják, hogy a kétkeresős családmódelben azok a családok vállalnak több gyermeket, akik képesek összehangolni a gyermekfelügyelet, a háztartás vezetése és a fizetett munka követelményeit, és az anyák nagyobb eséllyel találnak munkát a gyermekvállalás után (Szabó-Morvai, 2018).

3. A munkaerőpiacra való visszatérés kihívásai

3.1. A munkaerőpiaci diszkrimináció és a kisgyermekes nők

A kisgyermekes nők munkaerőpiacra való visszatérése komplex kihívásokkal jár. Egyik legnagyobb kihívás a munkaerőpiaci diszkrimináció, amely megnehezíti az anyák munkaerőpiaci részvételét. A nők, különösen a gyermekneveléssel foglalkozó nők, sokkal valószínűbb, hogy diszkriminációval találkoznak a munkahelyükön.

A diszkrimináció elsősorban megkülönböztetett bánásmódot, mégpedig hátrányos megkülönböztetést jelent, vagyis, hogy valakivel az alkalmazás vagy a munkafeltételek megállapítása során kedvezőtlenebb feltételeket állítanak, mint a hasonló pl. képzettségű, szaktudású, hasonló szakmai tapasztalatokkal rendelkező munkavállalókkal szemben. Az igazságos bánásmód elvén alapuló munkahelyen azonban figyelembe kell venni a különbözőségeket is, és ennek megfelelően kell kezelni a munkavállalókat. Ez magában foglalja a különböző jogokat, kötelességeket, juttatásokat, kedvezményeket és hátrányokat (A Munkaadó Lapja 67. száma, 2003).

A jogszabályok sok szempontból segítik, támogatják és védik a gyermeket vállalókat, azonban a szabályozások által biztosított védelem kötöttséget és terhet jelenthet a munkáltatók számára. A munkáltatóknak a rövidtávú profitmaximalizálás szempontjából gyakran ésszerű döntésnek tűnik elbocsátani a családi életre fókuszáló alkalmazottaikat. A terhes és kisgyermekes munkavállalókkal szembeni előítéletek miatt a munkáltatók úgy vélik, hogy ők kevesebbet dolgoznak és így kevesebb profitot hoznak a cégnek.

Gyakran előfordul, hogy a munkáltatók szkeptikusak azzal kapcsolatban, hogy a kisgyermekes nők képesek lesznek a munka és a család egyensúlyát fenntartani, ami negatív hatással lehet a munkaerőpiaci esélyeikre.

Az általános vélemény, hogy a kisgyermekes nők azért dolgoznak kevesebbet, mert többet vannak betegszabadságon a gyerekek miatt, nagyobb fokú rugalmasságot igényelnek a munkaidőben, kevésbé terhelhetőek a munkaidőn felül a gyerekekkel járó kötelességek és az otthoni teendők miatt.

Korábban a diszkrimináció és a hátrányos megkülönböztetés kérdései nem voltak fontosak a jogi és közgazdasági szakma, valamint a társadalom számára sem, lényegtelen és alábecsült problémaként kezelték. A szabályok, amelyek megtiltják a diszkriminációt, a közvéleményben bürokratikus teherként éltek, amelyek a vállalkozások gazdasági autonómiáját korlátozzák, és ennek következtében senki sem törekedett a betartásukra és

betartatásukra. Ugyanakkor immár nyilvános diszkurzus folyik a hátrányos megkülönböztetésről, az egyenlő bánásmódról, mind az Európai Unióban, mind Magyarországon. Ennek hatására a munkáltatói gyakorlatnak is változnia kell és a magyar közvéleménynek is hozzá kell szoknia a változásokhoz, valamint egyre inkább be kell vezetnie a gyakorlatba a diszkriminációellenes szabályok alkalmazását.

A diszkrimináció tilalmával kapcsolatosan Magyarországon a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról tartalmazza a nemzetközi szerződésekben vállalt és alkotmányos kötelezettségeit. Ez az első jogszabályunk, amely valóban aktualizált, részletes és megfelelően szabályozza ezt a területet, amely az uniós jogból eredeztetett, az európai irányelvek átültetésével az EU-csatlakozás előfeltétele volt. A törvény megvalósulásának jogi intézményrendszerét az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) biztosítja 2005. február óta, mely 2021. január 1-én beolvadt az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába. Így a törvényben meghatározott feladatait az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elkülönült szervezeti egysége, az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság végzi jelenleg (ajbh.hu).

Az egyenlő bánásmód jogának előtérbe helyezése a gyermekvállalás területén elkerülhetetlen, hiszen a nők és anyák munkaerőpiaci helyzetének jogi védelme szorosan egymásba fonódott vele, valamint az egyre inkább jogtudatosabb munkavállalók kevésbé fogadják el a hátrányos megkülönböztetést és egyre nagyobb nyilvánosságot kap az egyenlő munkáért egyenlő bér elve.

Azonban hiába a jogszabályok nyújtotta védelem, ha a munkaviszony nem is jött még létre. A várandós, kisgyermekes, vagy akár gyermekvállalást tervező álláskereső gyakran már a munkaviszony létrehozása során diszkriminációval szembesülnek - például, ha a munkáltató már a toborzás során kizárja ezeket a jelentkezőket - ebben a fázisban a diszkrimináció ellenes jogszabályok nehezen tudnak érvényesülni, mivel a megkülönböztetésre nehezen derül fény.

Az Európai Unióban régóta napirenden lévő kérdés a várandós nők és kisgyermekes szülők védelme. A gyermektelen nők és anyák közötti fizetéskülönbség, azaz az angolszász nyelvterületen úgynevezett "motherhood penalty" fogalom is bizonyítja, hogy a gyermeket nevelő nők, különösképpen a több gyermeket nevelő nők karrierkilátásaik csorbulnak leginkább (Földvári, 2020).

3.1.1 Az előléptetés lehetősége

A munkaerőpiaci diszkrimináció nem csak a felvételnél és a reintegráció során érinti a kisgyermekes nőket, hanem a már dolgozó anyukák is megtapasztalhatják bizonyos helyzetekben. Diszkriminációval, azaz negatív megkülönböztetéssel érintett eset lehet, amikor az előléptetés lehetősége merül fel, de ez jellemzően a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik.

A kisgyermekes nők gyakran úgy érzik a munkaerőpiacon nincs rájuk szükség, sőt "sokan eleve nem gondolkodnak magasabb pozíció megszerzésében, mert attól tartanak, hogy a gyermeknevelést nem lennének képesek összeegyeztetni a mindennapi munkájukkal, vagy, hogy a munkáltatók eleve csak alacsonyabb beosztás betöltésére látják őket alkalmasnak" derül ki az Unicef kutatásából. (UNICEF Magyarország Kutatás, 2020; UNICEF Magyarország, 2020).

A jogszabályok előírják, hogy a foglalkoztató köteles biztosítani diszkrimináció nélkül a dolgozó előrelépési lehetőségét a magasabb pozíciókba, figyelembe véve a szakmai kompetenciákat, a tapasztalatot, a teljesítményt, és az adott pozícióhoz szükséges fontos körülményeket. Ugyanakkor, jelenleg nem jellemző az olyan jogeset, amelyre ezt a rendelkezést alkalmazni lehetne, azonban a peres eljárások számának növekedésével, a bírói gyakorlatnak ki kell alakítania az ezzel kapcsolatos elveket, gyakorlati mércéket, és bizonyítási technikákat.

3.2 Gyermeknevelés és munkaerőpiaci részvétel közti egyensúly, work-life balance

Az elmúlt években több olyan kormányzati program is volt Magyarországon, amely a gyermekszületések számának fellendítését célozta, elsősorban a szülők közvetlen pénzügyi támogatásával. A gyermeknevelés iránti kötelezettségvállalás azonban nem csak pusztán pénzügyi kérdés, a munka és a magánélet egyensúlya ugyanolyan fontos a szülők, és különösképpen a nők számára (Földvári, 2020). Az egyik legnagyobb kihívás, amellyel a kisgyermekes nőknek szembe kell nézniük a munka világába történő visszatérésük során, a munkaerőpiaci részvétel és a gyermeknevelés közötti egyensúly megteremtése.

A "work-life balance", azaz a munka-magánélet egyensúlya a gyermektelenek körében is fontos, de azon családok körében, ahol fiatalos gyerekek vannak, ennek fontossága még inkább előtérbe kerül.

A munka és magánélet egyensúlyának kérdését két oldalról érdemes megközelíteni, hisz ahhoz, hogy megvalósulhasson szükséges mind a család, mind a munkahely támogatása.

Az egyensúly megteremtésének kihívásai között szerepelnek a munkáltatói elvárásoknak való megfelelés, a munkahelyi flexibilitás, valamint a gyermekgondozási lehetőségek hiánya, a családi és a munkaerőpiaci elvárások összeegyeztetése.

A balansz megteremtése elengedhetetlen a nők munkaerőpiaci sikere, jóléte és boldogulása szempontjából, valamint számukra jellemzően fontosabb a magánélettel összeegyeztethető munkavégzés (Bajkai-Tóth, 2023).

A munkavállalók magánéleti és családi kötelezettségeinek összeegyeztetése jelentősen javítja az emberi életminőséget, valamint kulcsfontosságú ahhoz, hogy a munkavégzés hatékony legyen és a dolgozók elégedettek legyenek. Azonban a rugalmas munkaidőn túl, a munkamegosztás a családban is nagyban hozzájárul ehhez (Blaskó, Meddig maradjon otthon az anya? A gyermekfejlődés szempontjai, 2010), szerint a gyermek egészséges fejlődése szempontjából nemcsak az a fontos, hogy milyen korban tér vissza az anya dolgozni (a javasolt időpont az egyéves kor után), hanem az is, hogy a munkavégzés és a gyermeknevelés összhangban legyenek az anya elvárásaival, és az anya és a család többi tagja közötti munkamegosztás is kielégítő legyen.

Az utóbbi években számos országban megfigyelték, hogy a magas végzettségű apák egyre több időt fordítanak gyermeknevelésre (Chalasan, 2007). Az otthoni munkamegosztás szoros összefüggésben van a családtagok kereső tevékenységével, és valószínűleg ezek kölcsönösen befolyásolják egymást. Ennek eredményeként a nők és férfiak közötti háztartási munkamegosztás jelentős mértékben függ a házastársak vagy élettársak relatív munkaerőpiaci helyzetétől. Az empirikus kutatások szerint a férfiak háztartási munkavégzésének aránya a nők relatív munkaerőpiaci helyzetének javulásával növekszik (Rizavi & Sofer, 2009).

A hagyományos szerepfelfogások és nemi szerepekhez való viszonyulás Magyarországon jelentős hatással van a háztartáson belüli fizetetlen munka és a gyermekgondozás megosztására - amely szerint a házimunka és a gyermeknevelés elsősorban a nő feladata - mivel a nők háztartási feladatainak mennyisége nem csökken jelentősen, még akkor sem, ha ugyanannyit vagy többet keresnek, mint a partnerük (Blaskó, 2005), (Szabó-Morvai, 2019), (West-Zimmerman, 1987; Gregor, 2016).

Ennek ellenére az esélyegyenlőségi szempontok vitathatatlanok, és egyre hangsúlyosabb az igény arra a modernebb felfogás szerint, hogy a férfiak is aktív szerepet vállaljanak a gyermeknevelésben és az otthoni munkamegosztásban. (Szabó-Morvai, 2018)

A családbarát munkahelyek, a munkaidő rugalmassága, valamint a távmunka lehetősége olyan támogatási formák, amelyek segíthetnek a kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvétele és gyermeknevelés között egyensúly megteremtésében, valamint a munkaerő-piaci integrációjuk elősegítésében és a karrierjük fejlesztésében. Emellett a támogatási lehetőségek javíthatják az anyák munkahelyi elégedettségét és csökkenthetik a munkával kapcsolatos stressz szintjét, amely úgyszintén pozitívan befolyásolja a munka-magánéleti egyensúlyt.

Az ilyen támogatási lehetőségek kihasználása nemcsak a kisgyermekes nők, hanem a munkáltatók számára is fontos lehet a munkaerő-piaci egyensúly fenntartása és a részvétel javítása érdekében. A kisgyermekes nőknek ugyanis olyan támogatásokra van szükségük, amelyek segítenek a munkaerőpiacra való visszatérésükben, munkahelyi teljesítményük és a munka-magánéleti egyensúly fenntartásában.

3.3. Visszatérés gazdasági és társadalmi következményei

A kisgyermekes nők munkaerő-piaci integrációjának javítása kedvező hatással lehet az egyéni és a társadalmi jólétre, valamint a gazdasági növekedésre is.

A reintegráció könnyítésével és nagyobb mértékű támogatásával több kisgyermekes nő térhet vissza korábban a munkaerőpiacra, ezzel megnövelve a munkaerő kínálatot, valamint azon anyák, amelyek értékes szaktudással és képzettséggel rendelkeznek, mint szakemberek is visszakerülhetnek a piacra mielőtt elavulhatna tudásuk. Véleményem szerint a gyermekvállalási kedv is növekedhet, ha a nőknek nem kellene attól félni, hogy az anyasággal behozhatatlan hátrányba kerülnek a karrierjük építésében.

A korábbi munkaerőpiaci visszatéréshez elkerülhetetlen továbbá a megfelelő gyermekfelügyeleti intézmények megfelelő kínálata, valamint egy társadalmi szemléletváltás, amely nem ítéli el azon anyákat, akik nem akarnak évekig otthon maradni és kizárólag gyermekneveléssel foglalkozni.

A gyermekgondozási szolgáltatások, például az óvodák és a bölcsődék, lehetővé teszik a szülők számára, hogy dolgozzanak, miközben a gyermekük biztonságban és gondozásban van. Azonban amennyiben a gyermekgondozási szolgáltatások nem teljeskörűen elérhetőek, akkor a hagyományos nemi szerepek felosztása alapján a nők kénytelenek otthon maradni a gyermekkel, ami akadályozza a munkaerőpiaci reintegrációt.

Azon családokban, ahol az anya is dolgozik a családi jövedelem is növekedik, amely csökkenti a partner terheit és a stressz szintjét, mivel visszaáll a kétkeresős családmódel, ezért nagyobb az anyagi biztonság és az apának nem egyedüli családfenntartóként kell

helytállnia és felelősséget vállalnia a család anyagi jólétéért. A családok anyagi helyzetének javulása elősegíti a gazdasági és társadalmi növekedést.

A kisgyermekes nők visszatérésre a munkaerőpiacra mindenképpen kihat a családon belüli munkamegosztás szerkezetére is, mivel növekednek a terheik és már nem csak otthon kell megfelelniük az családjuk és a társadalom elvárásainak, hanem a munka világában is. A modern társadalomban a nők számára egyre inkább elérhetővé válik a magasabb szintű oktatás és a karrierépítés lehetősége, így egyre több az olyan magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nő, akinek fontos, hogy a munkaerő-piaci kihívásoknak is meg tudjon felelni (Pongráczné, 2005).

Azonban az anyák munkaerőpiaci reintegrációjának hatásai nem csak pozitívak lehetnek, mivel a nők visszatérése magas költségekkel is járhat. Az anyagi terhek, mint például a bölcsődei költségek és a gyermekfelügyeleti díjak, jelentős terhet jelenthetnek a családok számára. Emellett a munkáltatók sok esetben kételyekkel viszonyulnak a kisgyermekes nők munkavégzéséhez, valamint nehézséget okozhat nekik a munka és a családi élet összeegyeztetése. Az ilyen problémák miatt a nőknek nehezebb lehet munkát találni és magasabb pozíciókat elérni.

Továbbá a kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációjának gazdasági hatásai nem csak a nőkre, családokra és a gazdaságra korlátozódnak. Az egész társadalom számára előnyös lehet, ha a nők aktívabb szerepet vállalnak a munkaerőpiacokon. A nők munkavállalása növeli a társadalmi egyenlőséget, és hozzájárul a szegénység és a társadalmi kirekesztés csökkentéséhez.

Az egyik legfontosabb társadalmi hatás a nők érzelmi és pszichológiai jólétére vonatkozik. A munkaerőpiacra való visszatérés lehetőséget ad a nőknek, hogy újra értékes tagjai legyenek a társadalomnak, és függetlenül éljenek. Ez elősegíti az önbizalmuk és az önértékelésük növekedését, és csökkenti az esélyét a depresszióknak és az egyéb mentális egészségügyi problémáknak. Ugyanakkor, ha munkát és a családi életet nem tudják összeegyeztetni és egyensúlyban tartani, valamint túlterheltekké válnak, akkor ez stresszt és feszültséget okozhat mind a család, mind az egyén számára. Ha az anya túl sok időt tölt a munkával, akkor az a gyermekekkel való időt és a családi kapcsolatokat veszélyeztetheti.

Azonban az anyák munkaerőpiaci reintegrációja a gyermekek számára is előnyös lehet. Az aktív anya-gyermek kapcsolat a gyermek egészségére és jólétére pozitív hatással van, de az is fontos, hogy a gyermek lássa, hogy az anya sikeresen tud munkát vállalni és az anyagi lehetőségek javulnak a családban. Emellett a munkába álló anyák pozitív példát

mutathatnak a gyermeknek a munka és a karrierépítés fontosságáról, ami a gyermek jövőbeli pályaválasztására is hatással lehet.

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációja a társadalom és a gazdaság számára is kihívásokat jelenthet. Az egyik legfontosabb kihívás a munkaerőpiac rugalmasságának biztosítása. A nőknek lehetőséget kell kapniuk arra, hogy rugalmas munkakörülmények között dolgozhassanak, például otthonról, részmunkaidőben vagy rugalmas munkaidőben. Emellett a szülői szabadság és a gyermekgondozási szolgáltatások bővítése is nagyon fontos.

4. Munkaerőpiaci lehetőségek a kisgyermekes nők számára

A munka világában az elmúlt években egyre nagyobb figyelmet kap az anyák munkaerőpiacra való visszatérésével kapcsolatos kihívások kezelése. Ennek kapcsán fontos hangsúlyt fektetni a helyzet javítására is. A kisgyermekes nők számára többféle támogatási lehetőség áll rendelkezésre a munkaerőpiaci részvételük elősegítése érdekében.

A továbbiakban ezekre a már alkalmazott támogatási lehetőségekre - mint az atipikus munkaformák, családbarát munkahelyek, gyermek gondozási támogatások, valamint a támogató és fejlődő jogi környezet - fogok fókuszálni és megvizsgálni a hatásfokukat, valamint a jelenlegi és jövőbeli alkalmazásukat.

Az ilyen munkavégzési formák bevezetése előtt fontos szemléletváltásra van szükség mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről. Az alternatív munkavégzési formák sikeressé tételéhez mindenképpen szükség van a jó vezetői képességekre, olyan vezetőre, aki képes például az irányítói és támogató szerepek betöltésére, a világos feladat kiosztásra és kritériumrendszer megteremtésére. Ugyanilyen fontos munkavállalók felelősségvállalása, hogy képesek legyenek az önálló döntéshozatalra.

4.1. Munkahelyi flexibilitás és munkaidő rugalmassága

A munkahelyi flexibilitása és a rugalmas munkakörülmények kulcsfontosságúak a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci könnyebb, zökkenőmentesebb reintegrációjában, elősegíti, hogy az anyasági szabadság után visszatérjenek a munka világába. A munkahelyi flexibilitás lehetővé teszi, hogy a családjuk igényeihez igazítsák a munkaidejüket, és rugalmasan alkalmazkodjanak a családi kötelezettségeikhez, valamint elősegíti a munka és a családi élet egyensúlyát. A rugalmas munkaidő lehetővé teszi a nők számára, hogy a családi teendőikre is elég időt fordítsanak, valamint a munkahelyi elvárásokat is teljesítsék. Amennyiben az anya nem szeretne teljesen elszakadni a munkaerőpiactól, de a kisgyermekétől sem, a részmunkaidős munkavállalás remek lehetőség lehet a családi élet és munka könnyebb összeegyeztetésére.

Magyarországon a "GYED Extra" lehetőséget biztosít arra, hogy részmunkaidős állás mellett is folyósítsák a gyed teljes összegét. 2017-ben a foglalkoztatottak mindössze 5%-a tartozott a részmunkaidős állásban dolgozó 25-54 éves nők közé, míg az Európai Unió átlaga 30% volt. Magyarország ezzel az Európai Unióban az utolsó előtti helyen áll (Makay, Családtámogatás, női munkavállalás, 2018)

“A részmunkaidős opció nemcsak egy kedvező családbarát megoldás, hanem erősítheti a lojalitást, és csökkentheti a fluktuációt”, derült ki a Három Királyfi, Három Királyné Mozgalom által végzett országos felmérésből, melyben a munkavállalók és munkáltatók véleményét kérték ki a részmunkaidős foglalkoztatásról. Továbbá a kutatásuk alapján látszik, hogy “mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldalon lenne igény és nyitottság a részmunkaidős foglalkoztatásra, amely nemcsak a munkavállalók számára nyújtana könnyebbséget, hanem a cég iránti elköteleződés is nagymértékben emelkedne.” (haromkiralyfi.hu, 2016)

A Három Királyfi, Három Királyné Mozgalom egy magyarországi civil szervezet, melynek célja, hogy ösztönözze a vállalati szféra résztvevőit a családbarát szemléletű vállalati működésre, valamint, hogy támogassa a családalapítás, a gyermekvállalás társadalmi elfogadottságát fiataloknak és családosoknak célzott programokkal.

A 2016-os országos kutatásukból továbbá az is kiderült, hogy Magyarországon a 20 és 64 év közötti populáció mindössze 3,4%-a dolgozik részmunkaidőben, ez az Európai Unió átlagához képest rendkívül elmaradott, ahol az átlag 13,3%. A részmunkaidőt preferáló válaszadók - mely a kitöltők 52%-a és akiknek egy ilyen típusú rugalmas munkavégzés nagy könnyebbséget jelenthetne - 37%-a a gyerekvállalás miatt tartaná fontosnak, 24%-a a “work-life balance” biztosítása miatt, valamint 45 év felettiéknél idős szülő, családtag ápolása miatt is megjelenik a preferencia (haromkiralyfi.hu, 2016).

Számos kutatás és tanulmány vizsgálja az atipikus munkavégzési formák alkalmazásának lehetőségét és hatásait. A vélemények azonban eltérőek ezzel kapcsolatban. Az atipikus foglalkoztatási forma lehetőséget nyújthat a munkaerőpiacról kiszorult női munkavállalóknak, ugyanakkor a részmunkaidős foglalkoztatás keretein belül is maradhatnak, ami negatív hatással lehet a nemek közti bérkülönbségre és hosszú távon a nyugdíjakra.

Azonban a részmunkaidőnek is megvan az árnyoldala bizonyos esetekben, például, ha a részmunkaidő csak papíron rövidebb, valójában ennél többet vár el a munkaadó, vagy épp a kereset olyan alacsony ekkora óraszám mellett, hogy abból nem lehet megélni. Valós támogatást egy jól szabályozott részmunkaidő jelentene a kisgyermekes szülők számára. A rugalmas munkaidő is ugyanígy problémát jelenthet, ha nincsenek meg a megfelelő keretek, szabályok.

4.2. Távmunka és home office lehetősége

Az interneten alapuló távmunka és home office olyan munkavégzési forma, amelyet főként a szellemi munkát végző emberek alkalmaznak, és elsősorban a nagyvárosokban élő, magasabb végzettségű alkalmazottak számára elérhető. Ez a munkavégzési forma lehetővé teszi az emberek számára, hogy távolról és akár otthonról dolgozzanak, így nem szükséges hagyományos irodákban történő munkahelyi jelenlétük.

Az Európai Unió szociális partnerei 2002-ben aláírták az európai keretmegállapodást a távmunkáról, amely meghatározza e munkarend fogalmát, és európai szintű általános kereteket határoz meg a távmunkát végző személyek munkafeltételeihez. Az egyezmény célja az volt, hogy összehangolja a munkáltatók és munkavállalók közös igényét a rugalmasság és biztonság iránt. Azóta a technológiai fejlődés lehetővé tette e munkarend kiterjesztését, és megnyitotta az utat a távolról történő munkavégzés magasabb szintű mobilitása előtt.

Noha a távmunka és a home office sokaknál igencsak összemosódik, a kettő nem egy és ugyanaz, sőt míg a távmunka igen, a home office nincs külön nevesítve a Munka Törvénykönyvében. A home office, azaz otthoni munkavégzés és a távmunka közötti különbség a rendszerességben rejlik. Ha az otthoni munkavégzés rendszeres, akkor jogilag távmunkáról beszélünk. Ebben az esetben általában a munkaszerződésben rögzítik, hogy a munkavállaló távmunkában dolgozik. Az otthoni munkavégzés általában alkalmi jellegű, és vagy a munkáltató rendeli el, vagy a munkavállaló kéri a munkáltató beleegyezését otthoni munkavégzésre. Másik fontos különbség, hogy míg a távmunka esetében a munkaidejét gyakran a munkavállaló osztja be, home office esetén a munkavállaló továbbra is köteles a meghatározott munkaidejében rendelkezésre állni és a munkáját végezni. (Kocsis, 2020)

Az atipikus munkaformák közül a rugalmas munkaidő és a részmunkaidő voltak a leggyakoribbak, míg a távmunka vagy home office ritkábban volt alkalmazott. Azonban a Covid19 járvány hatására megváltozott munkaerőpiaci helyzetben jelentősen megugrott a fejlett munkaerőpiacokon egyre gyakoribbá váló távmunka vagy home office biztosításának jelentősége. Sok munkáltató lehetővé tette az otthoni munkavégzést a munkavállalói számára, bár a járvány hullámzásával az így dolgozók aránya is folyamatosan változott. 2020 tavaszára igencsak megnőtt a távmunkában vagy home office keretében dolgozók száma. Míg 2019 év végén a rendszeresen vagy alkalmanként távmunkában dolgozók aránya mindössze a 2,15%-ot érte el, 2020 április és június között ez a szám már elérte a csúcst, valamivel alacsonyabb foglalkoztatottság mellett a munkavállalók majdnem 16%-a ebben

az atipikus munkarendben dolgozhatott. Jelenleg a járvány lecsendedésével az átlag ugyan csökkent, de a járvány előtti százalék többszöröse jelenleg is (7,4%) (KSH, 2019-2023).

Az új, atipikus munkavégzési formák gyakran a munka-magánélet egyensúlyának a megteremtésének egyik eszközeiként jelennek meg. A hagyományos, teljes munkaidőre létesülő munkaviszony, amelynek keretében a munkáltató székhelyén valósul meg a munkavégzés, nem minden munkavállaló számára megfelelő. Például a kisgyermeket nevelő szülők is többnyire az ilyen munkavállalók közé tartozhatnak.

A távmunka és a home office lehetősége nagymértékben elősegíti a kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvételét. Segíti a kisgyermekes nőknek abban, hogy a családjukhoz közel legyenek, ugyanakkor a munkájukat is végezhesék, mely arra hivatott, hogy megkönnyítse a családi és a munkahelyi feladatok egyidejű ellátását, így a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok ellátása mellett is részt vehetnek a munkaerőpiaci életben.

Az otthoni munkavégzésnek számos előnye van, úgymint a munkába járás időigényének és költségeinek jelentős csökkenése, a családi feladatok egyidejű ellátásának lehetősége, segíti a munka-magánéleti egyensúly fenntartását, rugalmasabb munkaidőt eredményezhet, valamint csökkentheti a munkahelyi stresszt. Ugyanakkor a távmunka lehetőségének megvannak a hátrányai is, beleértve a társasági kapcsolatok hiányát, a munka és a magánélet összekeverését, valamint a technológiai kihívásokat.

A távmunka és a home office a családok számára egy egyre népszerűbb lehetőség, mivel a kisgyermekes szülőknek jelentősen leegyszerűsítheti a mindennapi élet és munka összeegyeztetését. Ennek a lehetőségének biztosítása a munkahelyek részéről jelentős lépés a kisgyermekes nők támogatása és munkaerő-piaci részvételének elősegítése felé.

4.3 “Anyavállalkozás”

Az anyavállalkozó olyan nők megnevezésére született kifejezés, akik anyák és vállalkozók is egyben. Ez az atipikus munkavégzési forma egy jó alternatíva lehet egy nehéz munkaerő-piaci helyzetben a kisgyermekes nők számára. Hátránya, hogy a nem alkalmazottként foglalkoztatottak státusza bizonytalanabb, viszont rugalmasan kapcsolódnak a munkaerőpiachoz és munkaidejüket rugalmasabban oszthatják be, ami egy kisgyermekes szülő esetében kulcskérdés.

Az önálló foglalkoztatás lehetőséget ad a nőknek arra, hogy rugalmasabban tudják összeegyeztetni családi és társadalmi feladataikat. Ezt olyan motivációk egészítik ki, amelyek mindkét nemnél hasonlóak, ahogyan Vecsenyi (2003) is felsorolja:

1. Konkrét ösztönzést jelent számukra a vállalkozás (családi vállalkozás folytatása, szaktudásuknak és képzettségüknek megfelelő munka vállalása),
2. úgy ítélik meg, hogy jobb feltételeket és körülményeket tudnak biztosítani maguk és családjuk számára,
3. kényszerből, mint például munkahely hiánya vagy elvesztése miatt választják ezt a lehetőséget (Gere, 1996).

Az önfoglalkoztatók aránya - csakúgy, mint az Európai Unió többi tagországában - Magyarországon is jóval gyakoribb munkavégzési forma férfiak körében. Ahogy a 2. számú táblázat alapján egyértelműen látszik, hogy 2008 és 2020 között nőtt az önfoglalkoztatók száma. Azonban az összes foglalkoztatotthoz képest a férfiak esetében csökkent a nem alkalmazottként foglalkoztatottak aránya, a nők esetében viszont nőtt és ezzel mérséklődött a nemek közötti különbség.

2. táblázat: A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint

A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint				
	Alkalmazott férfiak	Nem alkalmazott férfiak	Összesen férfiak	Nem alkalmazott férfiak %
2009	1 711	315	2 026	15,5
2010	1 689	305	1 994	15,3
2011	1 714	308	2 023	15,2
2012	1 755	294	2 049	14,4
2013	1 813	292	2 105	13,9
2014	1 911	302	2 213	13,7
2015	1 978	303	2 281	13,3
2016	2 056	305	2 361	12,9
2017	2 126	292	2 417	12,1
2018	2 145	301	2 446	12,3
2019	2 161	319	2 480	12,9
2020	2 114	348	2 462	14,1
2021	2 108	364	2 472	14,7
2022	2 122	370	2 492	14,9

	Alkalmazott nők	Nem alkalmazott nők	Összesen nők	Nem alkalmazott nők %
2009	1 697	164	1 862	8,8
2010	1 711	163	1 874	8,7
2011	1 719	156	1 875	8,3
2012	1 742	162	1 905	8,5
2013	1 765	155	1 920	8,1
2014	1 838	153	1 991	7,7
2015	1 885	160	2 045	7,8
2016	1 945	169	2 114	8,0
2017	1 957	171	2 129	8,0
2018	1 987	169	2 157	7,9
2019	1 984	175	2 159	8,1
2020	1 942	195	2 137	9,1
2021	1 950	213	2 163	9,8
2022	1 984	219	2 204	9,9

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján (KSH, 2009-2022) (KSH, 2002-2020)

Az anyák többsége azért dönt vállalkozás indítása mellett, hogy össze tudja egyeztetni családi és üzleti életét, és olyan időbeosztást tudjon kialakítani, amely neki a legmegfelelőbb.

“Női vállalkozások néhány jellemző adata

- Saját üzletük beindítása előtt jellemzően diplomához kötött szellemi munkakörben vagy szakmunkásként dolgoztak.
- Az alkalmazotti létből azonnal a vállalkozóiba ugrott kényszerként élte meg, hogy vállalkozó, de már nem adnák fel azt az autonómiát, amit megteremtettek.
- Jellemzően szolgáltatással, kereskedelemmel, pénzügyi szolgáltatással foglalkoznak.
- Többségük, abban az ágazatában maradt, amiben korábban is dolgozott.
- Többség saját megtakarításaiból vágott bele az üzletbe vagy családi és/vagy baráti kölcsönből.

- Bankhitelt vettek fel vagy Munkaügyi Központok által az önfoglalkoztatóvá válás elősegítéséhez nyújtott kedvezményes hitelt.
- Nem végeztek alapos piackutatást, de tájékozódtak egy kicsit a piacon.
- Nem készített üzleti tervet (Potápi, 2004).”

Az internet terjedésével egyre több nő alapít online vállalkozást, amelyhez nem szükséges jelentős indulótőke, és könnyebb működtetni, mint egy hagyományos céget. Az online vállalkozások az anyák élethelyzetükből adódó problémáikra is megoldást kínálhatnak, például a kisgyerekes évek idején, amikor nehéz rugalmas munkahelyet találni a nőknek.

4.4 Családbarát munkahelyek

A nők munkaerőpiaci foglalkoztatásának egyre nagyobb arányú térnyerését követően kialakult egy további kategória: a családbarát munkahely. Ez a kifejezés napjainkban leginkább a vállalatok társadalmi felelősségvállalási programjaiban nyilvánul meg.

Családbaráttnak akkor tekinthető egy munkahely, ha képes olyan körülményeket biztosítani, amelyekkel elősegíti, hogy a dolgozóinak és családtagjaiknak a családi élete minél inkább kiteljesedjen. A munkáltatónak meg kell vizsgálnia, hogy melyek azok a tényezők és feltételek, amelyek valóban szükségesek ahhoz, hogy a munkahely valóban családbarát legyen. Az anyagi támogatás is egy fontos tényező lehet, hisz a gyerekek érkezésével egy családnak rengeteg többletköltsége van, de ez önmagában nem elég a kiegyensúlyozott családi élet megteremtéséhez, főként mivel gyakran a magas bér és extra juttatások mellé extra elvárások, mint például túlóra is társulhatnak. Márpedig a család-munka egyensúly fenntartásában az idő a kulcstényező.

A munkáltató különböző kedvezményeket tehet a kisgyermeket nevelő szülő(k)nek, annak érdekében, hogy rugalmasabbá, könnyebbé váljon a munkaerőpiacra történő visszatérésük. Ennek egyik módszere, hogy a csecsemőgondozási díj (CSED)/gyermekgondozási díj (GYED)/gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) lejárta után a munkáltató a részmunkaidős foglalkoztatást is lehetővé teszi, támaszkodva a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban és rövidítve: Mt.) rendelkezésére, miszerint a munkaszerződésnek a napi 4 órás részmunkaidőre történő módosítását teszi kötelezővé a munkavállaló ezirányú kérésére.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Család- és Ifjúságügyi Államtitkársága megbízásából az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő által meghirdetett Családbarát

Munkahely pályázatok révén számos jó gyakorlat jött létre az elmúlt években, mind az állami, mind a vállalati szférában, mint például a gyermekfelügyelet és az óvodai ellátás biztosítása, játszószoba kialakítása, szünidei táborok szervezése, családi nyaraláshoz hozzájárulás vagy szünidei fizetett szabadság bevezetése. Bizonyos munkahelyeken a munkavállaló több szolgáltatás közül is választhat, mint például a kismama joga, masszázs és egyéb egészségügyi kezelések nyújtása vagy finanszírozása, vagy a home office lehetősége. Az ilyen munkahelyek javíthatják a kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvételét, valamint növelhetik a kisgyermekes nők munkaerő-piaci integrációjának esélyét, hisz a támogató munkakörnyezet sokkal vonzóbb a családosok számára, és sokkal inkább mielőbbi visszatérésre ösztönzik a kismamákat.

Az első Családbarát Munkahely Díjat Magyarországon 2000-ben az illetékes kormánytárca uniós mintára hirdette meg. A pályázat lehetőséget adott különböző munkáltatói kategóriák (költségvetési és nonprofit szervezetek, kis-, közép- és nagyvállalatok) számára, hogy díjazást nyerjenek a családbarát munkahely koncepciójának legjobb megvalósításáért. Az elismerésre lehetett pályázni vállalatok, önkormányzatok, szervezetek és más hasonló szervezetek részéről is.

A családbarát juttatásokkal, működéssel a munkáltatónak is előnye származik, ugyanis nem veszít el egy sok évnyi tapasztalattal rendelkező munkavállalót akkor sem, ha családi állapotában változás áll be, míg más gyermekes munkavállaló részére célmunkahellyé válik. Mivel csak egy határozott idejű státusz ajánlható fel másnak a gyermek születése miatt hosszabb távra kieső munkavállaló helyére, így ezeket a dolgozókat mindig nehezebb helyettesíteni. Összességében megállapítható, hogy a családbarát vállalatok versenyképesebben, hatékonyabban tudnak működni, mert dolgozóik lojálisabbak a céghez és munkájukat elhivatottan végzik.

A munkáltatók megértőbb és rugalmasabb hozzáállása a gyermekes munkavállalókhoz mindig előnyös, mivel ez elősegítheti a munkahely stabilitását és hosszú távú elkötelezettségét a tapasztalt és lojális munkaerő személyében. Ezzel a munkahely életpályamoddé válhat, amely támogatja az alkalmazottak karrierjét és elősegíti a humán erőforrások hatékony kihasználását.

A korábban is említett “A Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom”, melynek célja a családbarát szemléletű vállalati működés ösztönzése, 2013-ban megalapította “Az Év Családbarát Vállalata” díjat. Ezzel az elismeréssel azok a cégek részesülnek, akik családbarát munkakultúrájukkal és az egyensúly megteremtését támogató tevékenységükkel

hozzájárulnak a társadalom családbarát szemléletének erősítéséhez és a gyermekvállalás támogatásához.

Egy munkahely gyermek és családbarát berendezkedése elővetít egy olyan munkahelyi kultúrát is, amely támogatja az anyák visszatérését a munkavilágba, valamint csökkentheti a diszkriminációt a családosokkal szemben.

Bár nevezhető családbarát intézkedésnek, nem csak családosoknak előnyös, ha egy munkahelyen elérhetőek a mentorálás és a karrierfejlesztés témájú képzések. Ezek a képzések segítenek a munkavállalóknak a karriertervezésben és a munkahelyi előrelépésben, valamint ideális esetben figyelembe veszik a családi kötelezettségeiket is.

A kisgyermekes családok számára azonban nem csak a rugalmasság és a családbarát intézkedések lényegesek. Különösen fontos számukra a kiszámíthatóság és a stabilitás, mely leginkább a közszférára jellemző, ezzel Bajkai-Tóth a doktori munkájában foglalkozik (Bajkai-Tóth, 2023).

5. Támogatási lehetőségek a kisgyermekes nők számára - Családpolitika Magyarországon és az Európai Unióban

5.1. Gyermekgondozási támogatások Magyarországon és az Európai Unióban (különböző juttatási rendszerek és különbségek)

A kisgyermekes családokat különböző gyermekgondozási támogatási rendszerek és juttatások segítik Magyarországon és az Európai Unióban, hogy a családjukról tudjanak gondoskodni. Az Európai Unió tagállamaiban az elmúlt évtizedekben a kormányzati támogatások szinte mindenhol nőttek, amely tükrözi a családokra fordított hangsúly erősödését. Az egy főre jutó közkiadások a családokra fordított pénzbeli ellátásokra és szolgáltatásokra átlagosan több mint kétszeresére nőttek az 1990-es évek eleje óta, amelynek egyik fő oka az előregedő népesség.

A magyar családtámogatási rendszer számos juttatással és szolgáltatással, az európai átlagnál bőkezűbben támogatja a kisgyermeket nevelő családokat. A pénzbeli ellátások egyik fontos eleme a 3 éven aluli gyermeket nevelő családok támogatása. A várandósok és kisgyermekes nők munkavállalási tervei szorosan összefüggenek a hazai anyasági ellátási rendszer elemeivel (Leitheiser & Veroszta, 2021), (OECD, 2022).

A jelenlegi családtámogatási rendszer Magyarországon nem szociális rászorultság alapján működtetett ellátórendszer. A támogatások és azok összege többnyire a biztosítási jogviszonyra, a gyermek születése előtti keresetre, valamint adókedvezmények formájában a visszatérés utáni keresetre épül. Természetesen vannak alanyi jogon járó fix összegű pénzbeli ellátások is, de ezeknek az összege évek óta nem változott még az infláció mértékével sem.

Az első és egyik legfontosabb gyermekgondozási támogatás az úgynevezett CSED. A szülési szabadság idejére járó csecsemőgondozási díj a csecsemő születése után szülési szabadsággal megegyező mértékű időtartamra járó pénzbeli ellátás, mely biztosítási jogviszonyhoz kötött és a korábbi kereset alapján kiszámított. Azáltal, hogy ez a juttatás biztosítási jogviszonyhoz és mértéke korábbi keresethez kötött azt eredményezi, hogy minél magasabb volt az anya korábbi jövedelme, annál nagyobb mértékű lesz az ellátás is. Ennek következménye, hogy az alacsony jövedelmű szülők ezáltal hátrányt szenvednek, valamint, ha várandós nő nem rendelkezett se munkahelyi, se felsőoktatási intézmény nappali tagozatán folytatott hallgatói jogviszonnal, úgy ez az ellátás számára nem elérhető.

Ez azokat az anyákat is negatívan érintheti, akik a már meglévő gyermekek miatt atipikus foglalkoztatási pl. részmunkaidős jogviszonnyal rendelkeznek, ezáltal a teljes munkaidős állásnál alacsonyabb fizetésük alapján kerül kiszámolásra a támogatás összege amennyiben újabb gyermeket szülnék. A szülési szabadság idejét, mely alatt a csecsemőgondozási díj járhat, a Munka törvénykönyve határozza meg. A törvény 24 hetet engedélyez, melyből legfeljebb 4 hét igénybe vehető a szülést megelőzően is. 2021 júliusától az összege a bruttó bér 100%-át jelenti (plafon nélkül), amennyiben a szülőnek a szülést megelőzően legalább 365 nap (nem feltétlenül folyamatos) társadalombiztosítási jogviszonya van. A CSED 2020 januárjától már az apának és más gondviselőnek számára is igénybe vehető, amennyiben a gyermeket ő gondozza (ez lehet a családba fogadó gyám, örökbefogadó nő vagy férfi). Ez a támogatás egyértelműen az anyák otthonmaradását támogatja. A csecsemőgondozási díjban részesülő szülő a gyermek fél éves koráig nem dolgozhat, nem folytathat keresőtevékenységet, a gyereket bölcsődében nem helyezheti el (UNICEF Magyarország Kutatás, 2020), (Hungler & Kende, 2019).

A kisgyermekes nők munkaerő-piaci visszatérésének ösztönzésére a korábbi gyermekgondozási díj (GYED) lehetőségeit kibővítve, a kormány 2014-ben bevezette a GYED extrát a Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében. A GYED extra nem más valójában, mint egy egy átfogó családtámogatási csomag, amelyhez 2020-ban tovább bővítettek a nevelőszülői, nagyszülői és a diplomás gyermekgondozási díjjal. (Kormány.hu, 2013)

A gyermekgondozási díjban részesülő szülő 2016-tól már korlátlanul dolgozhat, de gyermekét bölcsődében csak akkor helyezheti el, ha keresőtevékenységet folytat. Ez az intézkedés annyiban hátráltatja a munkába való visszatérést, hogy egy gyermek mellett, akinek felügyelete nem megoldott nehezebb a munkakeresés, amennyiben szükséges. A gyermekgondozási díj, azaz GYED egy az állam által a társadalombiztosítási alaphól biztosított kisgyermekellátási és gyermekgondozási díj, mely a gyermek kétéves koráig jár, ikrek esetén hároméves korig a CSED lejárta után közvetlenül. Összege, csakúgy, mint a CSED esetében biztosítási jogviszonyhoz kötött és a szülést megelőző kereset függvényében változik, meghatározása a naptári napi alap vagy naptári napi jövedelem alapján történik. Jelenleg a havonta folyósítható összeg legfeljebb a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a lehet, 2023-ban ez az összeg legfeljebb havi bruttó 324 800 Ft.

Megfelelő biztosítási jogviszonynak az számít, ha a szülő a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt. 2020. január 1-től a GYED-et a nevelőszülő, továbbá a nagyszülő is igénybe veheti. Nagyszülői GYED esetében a gyermeket otthon kell nevelni, a gyermek bölcsődébe nem adható, valamint feltétele, hogy

a nagyszülő ezalatt nem folytathat keresőtevékenységet, kivéve, ha azt kizárólag otthon végzi. További feltétele, hogy csak akkor jogosult rá a nagyszülő, ha az anya és az apa (vagy az egyedülálló szülő) keresőtevékenységet végez, ami miatt a nagyszülő veszi át a gyermek felügyeletét, amíg a szülők dolgoznak, így nevelés tekintetében őket pótlólag veszi fel a gyermekgondozási díjat.

A GYED egy másik formája a diplomás gyed, mely a felsőoktatásban részt vevő szülő részére megállapítható, amennyiben rendelkezik a gyermek születését megelőző két éven belüli aktív félévekben összesen 260 naptári napi hallgatói jogviszonnal. Összege a minimálbérből kerül meghatározásra.

A GYED igénylésre jogosult az apa, az örökbefogadó szülő, a gyám, illetve az az egyedülálló férfi is, aki CSED-ben részesült. Sok esetben a GYED-et célszerű az apa fizetésére kérni családokban, amennyiben az magasabb, vagy ha az anya nem rendelkezik a szükséges jogviszonnal. Ilyen esetben amennyiben az anya otthon szeretne maradni a gyerekkel, fizetés nélküli szabadságot kell kérnie.

A gyermekgondozást segítő ellátás, azaz GYES, a csecsemőgondozási és gyermekgondozási díjjal ellentétben alanyi jogon jár, bevételtől és jogviszonytól függetlenül, amennyiben a gyermek után biztosítási jogviszonyhoz kötődő ellátást (CSED-et, GYED-et) nem folyósítanak, a gyermek 3 éves koráig, ikergyermeknél pedig a tankötelessé válásukig.

A gyermekgondozást segítő ellátási díj összege gyermekenként az öregségi nyugdíjminimum 100%-a, vagyis bruttó 28.500 Ft havonta. Ikergyermek esetén az öregségi nyugdíjminimum 200%-a jár, hármásikereknél a 300%-a. A GYES egy a szociális alapú juttatás, amelynek összege 2008 óta változatlan.

Fontos és egy több kisgyereket nevelő család esetében igencsak meghatározó tényező lehet az, hogy ezek a támogatások kumulatívak. A testvér születésekor az előzőleg született gyermekek után még fennálló GYED-et és GYES-t ugyanúgy meg lehet kapni az új CSED, GYED és GYES mellett.

A gyermeknevelési támogatás, azaz GYET a három vagy több kiskorú gyermek nevelése esetén folyósítható pénzbeli ellátás a legkisebb gyermek 3 és 8 éves kora között (vagyis a GYES lejárta után), azoknak, akik a főállású anyaság mellett döntenek, bár bármelyik szülő által igénybe vehető. Ugyan lehet dolgozni mellette, de csak maximum heti 30 órában vagy teljes mértékben otthonról végzett munka esetén. Összege fix és havonta folyósítják, valamint azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével, mely 2023 évben bruttó 28 500 Ft.

Egyéb alanyi jogon igénybe vehető juttatás a gyermek születése után az egyszeri anyasági támogatás. Ez a támogatás az anya terhessége alatti legalább négy – koraszülés esetén legalább egy – terhesgondozáson való részvételéhez van kötve, összege 2023-ban 64 125 Ft, ikergyermekek esetén 85 500 Ft.

A családi pótlék összege a GYES-hez hasonlóan 2008 óta változatlan. Összege igen alacsony, mégpedig: egygyermekes család esetén 12 200 Ft, kétgyermekes család esetén gyermekenként 13 300 Ft, három vagy több gyermeket nevelő család esetén pedig gyermekenként 16 000 Ft. Az összegek kicsivel magasabbak egyedülálló szülő esetében. A családi pótlék egy havi rendszerességgel folyósított ellátás, amellyel az állam a gyermek nevelésével és iskoláztatásával járó költségekhez kíván hozzájárulni. Ez a hozzájárulás alanyi jogon jár, feltétele mindössze a saját háztartásban nevelt gyermek. Igényelheti a vér szerinti szülő, a nevelőszülő, a gyám, vagy akár az a személy is, akihez a gyermeket átmenetileg helyezték. A támogatás két részre osztható, úgymint nevelési támogatás, mely a kisgyermek, a bölcsődébe, óvodába járok után jár, valamint az iskoláztatási támogatás, amely a tanköteles korba tartozó, azaz általános iskolás és középiskolás gyerekek után fizeti az állam.

A nem a munkabérhez köthető támogatások, ahogy látható igencsak alacsony mértékűek, így nem jelentenek jelentős bevételi forrást egy normális életszínvonalon élni szándékozó család számára, így a gyermekek kettő - három éves kora után az addig esetlegesen gyermekneveléssel otthon foglalatoskodó szülő is többnyire a munkaerőpiacra visszatérni kényszerül.

Mind a családi kedvezmény, mind a családi járulékkedvezmény az adórendszeren keresztüli családtámogatás. A családi kedvezmény a családok összevont adóalapját csökkentő támogatás az eltartottak számától függő mértékben, az adóelőleg megállapítását megelőzően. Hasonlóan, mint az egyéb biztosítási jogviszonyhoz kötött támogatások esetében, ebben az esetben is inkább a magasabb jövedelmű családoknak kedvez ez a támogatási forma.

A családi járulékkedvezmény azon családok kaphatják, akik a személyi jövedelemadóból nem tudják érvényesíteni a családi kedvezményt, így viszont az általuk fizetett járulékból érvényesíthetik.

A munkavállalók adóterhei általánosságban a 18%-os társadalombiztosítási járulékból és a 15%-os személyi jövedelemadóból állnak. Több gyermek esetén akár teljes adómentességet is élvezhetnek a szülők, ami “extra jövedelemként” értékelhető, de csak abban az esetben kapható, ha a szülők dolgoznak, és munkabérükből egyébként adóznak. A

családi adókedvezmény legkorábban a magzat 91 napos korától igényelhető és általánosságban a gyermekek tizenhat éves koráig jár. Az adókedvezmény a CSED-ből és a GYED-ből is levonható, de az adóköteles jövedelemből, mint a GYES (és a GYET) nem érvényesíthető.

3. táblázat: Élveszületések és a hazai gyermekgondozási támogatásokat igénybe vevők számokban

Év	Élveszületések	Csecsemőgondozási díjat	Gyermekgondozási díjat	Gyermekgondozást segítő ellátást
		igénybe vevők havi átlagos száma		
2016	93 063	26 931	91 126	162 992
2017	91 577	27 989	97 470	164 297
2018	89 807	27 696	102 512	159 226
2019	89 193	28 066	104 440	155 954
2020	92 338	29 891	110 144	150 669
2021	93 039	30 143	113 033	148 496
2022	88 400	30 047	114 774	148 653
2023				
január		31 780	115 992	147 249

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján

A táblázat jól mutatja, hogy az intézkedések bevezetésével egyre nő a csecsemőgondozási díjat és a gyermekgondozási díjat igénybe vevők száma, míg a gyermekgondozást segítő ellátási díjat igénylők száma csökken. A hullámváz a CSED számaiban többnyire azonos az adott év élveszületések adataival, bár a születések és a csecsemőgondozási díj igénybevételének időtartama nem mindig esik egy éven belülre. A GYED népszerűsége a GYED extra 2014-es bevezetésével hozható összefüggésbe.

Az Európai Unió jogszabályok igyekeznek segíteni a családokat és elosztani a terhet a szülők között, ezzel csökkentve a diszkriminációt a női munkavállalókkal szemben. Az Európai Unió létrehozta a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet, amelynek célja, hogy ösztönözze a nők munkaerőpiaci részvételét, valamint a családi vonatkozású szabadságok és a rugalmas munkafeltételek hozzáférhetőségét könnyítse.

Továbbá a döntéshozók feltett szándéka, hogy csökkentse a fizetetlen női munkát, ezáltal megadva a nőknek a lehetőség arra, hogy több fizetett munkát vállalhassanak, ezzel is csökkentve a jelenleg egész Európában jellemző bérszakadékot a nemek között.

Az apákat Magyarországon az Európai Unió irányelvek alapján 2023-tól a gyermekszületés esetén tíz munkanap fizetett pótszabadság illeti meg. A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult.

Arra, hogy az apák maradjanak otthon gyermekgondozás céljából pénzbeli ellátás mellett, nincs különösebb ösztönző a magyar családpolitikai rendszerben. Vannak azonban olyan országok, amelyek kifejezetten arra ösztönzik az apákat, hogy hosszabb ideig otthon maradjanak gyermekükkel.

Franciaországban például gyermek születése esetén a “második szülő” - ez lehet az anya is - huszonnyolc nap gyermekgondozási szabadságra jogosult, melyből egy hetet kötelező kivenni a gyermek születésekor. A gyermek születését követően három napot a szülési szabadságból a munkáltató finanszíroz, a további 25 napot pedig visszatéríti a társadalombiztosítás.

A tagállamokban az tíz napos apasági szabadságon felül még biztosítani kell, hogy mindkét szülő évente két hónap szabadságot kérhessen, azonban az erre az időszakra kapható bért a tagállamok határozzák meg. Az uniós irányelvek szerint a rugalmas munkarend, távmunka csak külön kérelemre biztosított. Azonban elvárás, hogy elbíráláskor a munkáltató a munkavállaló szempontjait is figyelembe vegye, ne csak a sajátját.

A különböző Európai Unió tagállamok eltérő típusú és időtartamú családtámogatásokat kínálnak azoknak, akik gyermeket vállalnak. Vannak olyan országok, amelyek hosszabb időtartamú gyermekgondozási szabadságot biztosítanak ugyan, de alacsonyabb összegű pénzbeli ellátást adnak hozzá. Ez a típusú családpolitika, ahol a pénzbeli támogatás kevés csak a kedvezőtlen fizetéssel rendelkező, alacsonyabb iskolázottságú anyák számára tud vonzó lenni. Más országokban viszont rövidebb a gyermekgondozási szabadság, de a folyósított ellátás összege magasabb az otthon maradó szülőnek. Nemzetközi tapasztalatok alapján (pl. Svédországban) azokban az országokban jobbak a gazdasági mutatók és magasabb a termékenység, ahol a szülőket munkahelyi kötődésük megtartására bátorítják, a gyermekgondozási szabadság és intézményes ellátás rendszere erre épül és ennek megfelelően alakítják ki a gyermekgondozási szabadság hosszát és az ellátások összegét (R. Fedor, 2012), (Korintus, 2009).

Ausztriában a dolgozó apák az úgynevezett "családidő-bónuszra" (Familienzeitbonus) tehetnek szert, mely egy pénzbeli juttatás, amennyiben 28 és 31 nap közötti időtartamra megszakítják a munkaviszonyukat, hogy a szülést követő 91 napon belül gondoskodjanak családjukról.

Horvátországban a kötelező szülési szabadságot követően az anya további szülési szabadságra jogosult, amíg a gyermek el nem éri a 6 hónapos kort, mely átruházható az apára.

Németországban a megreformált családpolitikai rendszer kifejezett célja, hogy az apákat jobban bevonják a gyermekek nevelésébe. Az egy éves alapszintű szülői támogatás (Basiselterngeld) és szabadság további két hónappal bővíthető, amennyiben mindkét szülő részt vesz a gyermek gondozásában legalább két-két hónap erejéig. Ez a támogatás a gyermek születése utáni első 14 hónapban a születés előtti nettó jövedelem 65–100%-a, ami a korábbi jövedelem függvényében változik. Minél alacsonyabb a jövedelem annál nagyobb a százalékos arány, de a támogatás összege legfeljebb 1800 euró havonta.

Csakúgy, mint Svédországban, Portugáliában sincs szülési vagy apasági szabadság, csak szülői szabadság. Lehetőség van 120 vagy 150 nap szülői szabadság igénybevételére: 120 napot 100%-ban, 150 napot pedig 80%-ban támogatott. További 30 nap áll rendelkezésre, ha a szülők megosztják a szabadság időtartamát, ezzel is ösztönözve az apákat a szabadság megosztásában, a terhek jobb elosztásában. Az apa bármikor kiveheti az ő részét a szülői szabadságból, kivéve a kezdeti periódusban, mely az anya részére van fenntartva. Az ilyen típusú át nem ruházható szabadságmegosztás a gyermekvállalás körüli terhek megosztását célozza, hogy ezáltal a gyermek születése kisebb munkaerőpiaci hátrányt jelentsen nők számára. A lényege, hogy a teljes időtartamot csak akkor tudja kihasználni a család, ha mindkét szülő kiveszi belőle a meghatározott minimumot. Ezzel az intézkedéssel próbálják kiegyensúlyozni azt a körülményt, hogy míg a férfiak esetében a munkaadók a gyermeknevelési célú távolléttel nem számolnak, addig a nőket ezzel szemben állandó diszkrimináció éri, mivel egy gyermeket váró és kisgyermeket nevelő nő számos munkajogi megkötéssel jár egy munkáltató számára. (Blum, Koslowski, Macht, & Moss, 2018), (European Parliament, 2019)

5.2 Kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációját támogató politikák és intézkedések Magyarországon és az Európai Unióban

A családpolitikák nagyban befolyásolhatják a családok működését. Egy-egy külön intézkedés nem elég a családpolitikai célok eléréséhez, hanem a szakpolitikák és támogatások

összehangolása szükséges. Éppen ezért a gyermekgondozási támogatásokon kívül még sok egyéb intézkedéssel segítik a kisgyermekes családokat és a kisgyermekes szülők munkaerőpiaci reintegrációját. Például a szakpolitika hiába támogatja a nők minél korábbi munkaerőpiaci visszatérését gyermekük születése után, ha a gyermekek elhelyezése és megfelelő minőségű felügyelete nem megoldott.

A koragyermekkorai nevelésre és gondozásra (ECEC – Early Childhood Education and Care) irányuló figyelem az elmúlt években mind nemzeti és Európai Unió szinten megnőtt. Nagyobb hangsúlyt kapott a pedagógiáról folytatott párbeszédekben, a kutatásokban és a politikában is, mivel összefüggésbe hozták a gyermekek és családjaik életminőségével és az arra gyakorolt hatással. Ha a gyerekek színvonalas koragyermekkorai nevelésben és gondozásban részesülnek a szülő is szívesebben adja gyermekét például bölcsődébe, ezáltal felszabadítva az otthon addig gyermekfelügyeletet ellátó szülőt, hogy visszatérhessen a munka világába.

Az Európai Unión belül is nagyon eltérő családpolitikai rendszerek vannak. A magyar rendszertől eltérően sok helyen inkább a kisgyermekek napközbeni intézményes ellátását támogatják már egészen koragyermekkortól.

Franciaországban például külön támogatás van a gyermekfelügyelet finanszírozására és legfeljebb a gyermek egy éves koráig támogatják az otthon maradást (Makay, 2009).

A skandináv országokban jó példát mutatnak a nők foglalkoztatásának fellendítésében azáltal, hogy a gyermekek a koragyermekkorai nevelésben és gondozásban való részvételének támogatása kiegészül az adó és szabadság politikák összehangolásával. Ezekben az országokban a kormányok születéstől tinédzserkorig folyamatosan olyan állami támogatásokat adnak, melyek mindegyike a kettős jövedelemszerzést és a teljes munkaidős foglalkoztatás támogatását segíti elő mindkét szülő számára. Nem véletlen, hogy a skandináv országokban magasabb a teljes munkaidős foglalkoztatási arány a családosok körében (OECD, 2022).

Magyarországon a családpolitika elsősorban a három éven aluli gyermeket nevelő családokat célozza meg támogatásaival. A támogatások az otthonmaradó szülő kieső bérét próbálják pótolni, hisz a gyermek születésével jellemzően az anya felfüggeszti a munkaviszonyát, hogy a gyermeke ellátására tudjon fókuszálni, így a család elesik az ő keresetétől. Az állam lehetővé teszi, hogy az egyik szülő akár a gyermek 3 éves koráig otthon maradjon úgy, hogy munkaviszonya fennmarad, erre jogszabályban vannak kötelezve a munkaadók (Makay, 2018).

Magyarországon a munka törvénykönyve és a családtámogatási törvény (Csvt.) szabályozzák az anyák munkaerőpiaci részvételét és a családtámogatást. A 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről szóló keretjogszabály rendelkezik a kiskorú gyermeket nevelő családok kiemelt munkajogi védelméről, valamint a családi élet védelmére vonatkozó kedvezményekről. A törvény a 2. § (1) paragrafusában kimondja, hogy “a családok támogatása a szociális rászorultság alapján működtetett ellátórendszerrel elkülönül”, ezzel is utalva arra, hogy a családtámogatások elsősorban jogviszonyhoz és összegük keresethez kötöttek, nem alanyi jogon vagy szociális rászorultság alapján kerülnek kiosztásra. Ez a rendelkezés elsősorban a közép- és felsőosztálybeli családok számára kedvez, különösképpen, mivel a támogatások nincsenek felső jövedelmi határhoz kötve, így ezeket akár az igazán tehetős családok is igénybe vehetik. A munka törvénykönyve védi a családos munkavállalókat a diszkriminációtól, és biztosítja a szülői és gyermekgondozási szabadságot.

A Családvédelmi Akcióterv elindítása a gyermekvállalás ösztönzésére irányult. Az akciótervvel bevezetésre került a Babaváró hitel, a családi otthonteremtési kedvezmény (CSOK), a gyermekes szülők számára nőtték az adókedvezmények, jelzáloghitel elengedéssel és a nagycsaládoknak autóvásárlási támogatással, valamint bölcsődefejlesztéssel igyekezett a kormány kibővíteni a családtámogatásokat. A felsorolt intézkedések mindegyike bizonyos feltételek mellett nyújt támogatásokat a gyermeket vállalóknak. A születésszám növekedése érdekében azonban legalább ilyen fontos lenne a nők munkahelyi reintegrációját támogatni, hogy a nőknek ne kelljen választani a karrier és család között, és ezek összeegyeztethetőbbek legyenek.

A Fidesz-KDNP kormány 2023-ban tovább bővítette a családtámogatási rendszert: január elsejétől a fiataloknak 25 éves korig járó adómentességet a gyermeket vállaló nők esetében 30 évre emelték. Ezzel az intézkedéssel a kormány tovább ösztönözné a gyermekvállalást, ezúttal kifejezetten a fiatalabb korosztályt célozva.

A kormány a munkáltatói oldalt is érdekelté kívánja tenni a kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációjában. A 2013-ban életbe lépett Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében a munkaadó számos adó-, járulékkedvezményt vehet igénybe, úgymint a kisgyermekes munkavállaló után járó kedvezményeket. (Kormányhivatal.hu, 2012)

A munkáltató csökkentheti a kiadásait, sőt akár több millió forintot spórolhat meg évente azzal, hogy a gyermeknevelési szabadságból éppen a munkaerőpiacra visszatérő kisgyermekes nőt foglalkoztat. További kedvezmény a kisgyermekes szülők esetében, hogy akkor is érvényesíthető a teljes kedvezmény, ha részmunkaidőben vannak foglalkoztatva.

Egy másik indirekt lehetőség a kisgyermekes anyukák munkaerőpiaci visszatérésnek támogatására a NŐK40 program, amely a nők munkaerőpiacon és gyermeknevelésben vállalt szerepét ismeri el. A program lehetőséget biztosít a nőknek, hogy negyven év jogosultsági idő esetén korai nyugdíjazásukat kérhessék, és ezáltal részt vehessenek az unokájuk gondozásában, támogatva ezzel a fiatalok visszatérését a munka világába (Kormany.hu, 2022).

Noha a magyar családpolitika a gyermekvállalás ösztönzésében kiemelkedő, a gyermekneveléssel kapcsolatos terhek egyenlő elosztásában, valamint a nők munkaerőpiaci reintegrációjának vonatkozásában még további intézkedésekre lenne szükség.

6. Kutatás

6.1. Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

A kutatásom célja feltárni a kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációját nehezítő, támogató és befolyásoló tényezőket, valamint ezen tényezők közre játszásának mértékét a munkába való visszatérésük kapcsán. A szakirodalmi kutatásunkból jól látható, hogy a kisgyermekes nők nemi szerepükből és a hagyományos társadalmi berendezkedés miatt is hátrányos munkavállalói csoportba tartoznak a munka világában.

A kutatásból szeretnék következtetéseket levonni arra vonatkozóan, hogy a családalapítás miatt a munkából hosszabb-rövidebb időre kiszakadó nők, milyen nehézségekkel találkoznak reintegrációjuk során, mennyi ideig terveznek távol maradni a fizetett munkától és ezt a döntést milyen tényezők befolyásolják. Továbbá szeretnék arra a kérdésre is választ kapni, hogy a hagyományos társadalmi berendezkedés, - melyben a gyermekek nevelésével járó és a háztartás körüli feladatok főleg az anyák vállát nyomják - mennyire hangsúlyos változó világunkban, mennyire függ össze más tényezőkkel és miképp hat a munka-magánélet egyensúlyára.

A célom megérteni, hogy a gyermekvállalás miképpen befolyásolja a nők munkaerőpiaci helyzetét és feltárni azokat a különböző külső és egyéni tényezőket, amelyek hatással vannak a reintegrációs döntésekre és az visszatérés idejére.

A kutatási kérdéseim a következő hipotézisek köré épültek:

1. A kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációját nehezíti a munkahelyi diszkrimináció és a családbarát intézkedések hiánya.
2. A kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációját befolyásolja a gyermeknevelési és családi juttatások mértéke Magyarországon.
3. A kisgyermekes nők nehezebben tudják összeegyeztetni a munkát és a családi életüket, mivel a gyermekgondozás és a házimunka túlnyomó része az ő vállukon marad.

Kérdőívem 45 kérdésből állt, melynek első részében általános kérdéseket tettem fel. Első szűrő tényezőként, hogy anya-e, valamint a demográfia adatokra kérdeztem rá, úgymint életkor, lakhely, legmagasabb végzettség, családi állapot, gyerekek száma, legfiatalabb gyermek életkora, valamint a gyermek előtti, illetve a jelenlegi munkaerőpiaci státuszára. Fontos kérdésnek tartottam, hogy az anyák gyermekük mennyi idős korában mentek vissza dolgozni, illetve tervezik a visszatérést.

Az alapvetően főként népességtudományi adatokra irányuló kérdések után a munkaerőpiaci diszkrimináció feltérképezése volt a célom. Itt külön kitértem az álláskeresési fázisra, előléptetéssel kapcsolatos tapasztalatokra, a munkaadók rugalmasságára és a családbarát munkahelyek fontosságára a reintegráció során. A munkaerőpiaci diszkriminációhoz kapcsolódó hipotézisem szempontjából nagyon fontos kérdés a hátrányos megkülönböztetésre kvázi indirekt módon utaló kérdés, hogy mennyire vették szívesen vissza a munkahelyére a kisgyermekes anyát, melyre ugye egyoldalú, de sokatmondó szubjektív választ kaphatunk.

Továbbiakban a családi juttatások és a munkaerőpiaci döntések közötti összefüggésekre kérdeztem rá hipotézisem megválaszolásának érdekében.

Érdekelt továbbá a reintegráció motivációja és a karrier fontossága az anyák életének ezen szakaszában, Utolsó feltevésem vizsgálatához a család körüli kérdésekre raktam a hangsúlyt, körbe jártam a munka-magánélet egyensúlyával -, a gyerekgondozással, házimunkával, munkahellyel - kapcsolatos feladatok elosztásának és összeegyeztetésének kérdéskörét.

6.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne

A kutatás adatgyűjtési módszerként kvantitatív (survey) kérdőíves módszert választottam. Ez a módszer által nagyobb számú kisgyermekes nőt sikerült elérnem a hipotéziseim megválaszolásához. A felmérést egy anonim módon kitölthető önkitöltős űrlap segítségével online hajtottam végre. A kérdőív 2023 márciusában volt elérhető.

Kérdőívemmel a kisgyermekes anyákat céloztam meg, így őket tömörítő Facebook csoportokban, ismerősi körben, valamint egy kisgyermekkel foglalkozó a social médiában is népszerű konduktor segítségével értem el.

6.3. A vizsgálati módszerek és a minta bemutatása

6.3.1 A vizsgálati módszerek bemutatása

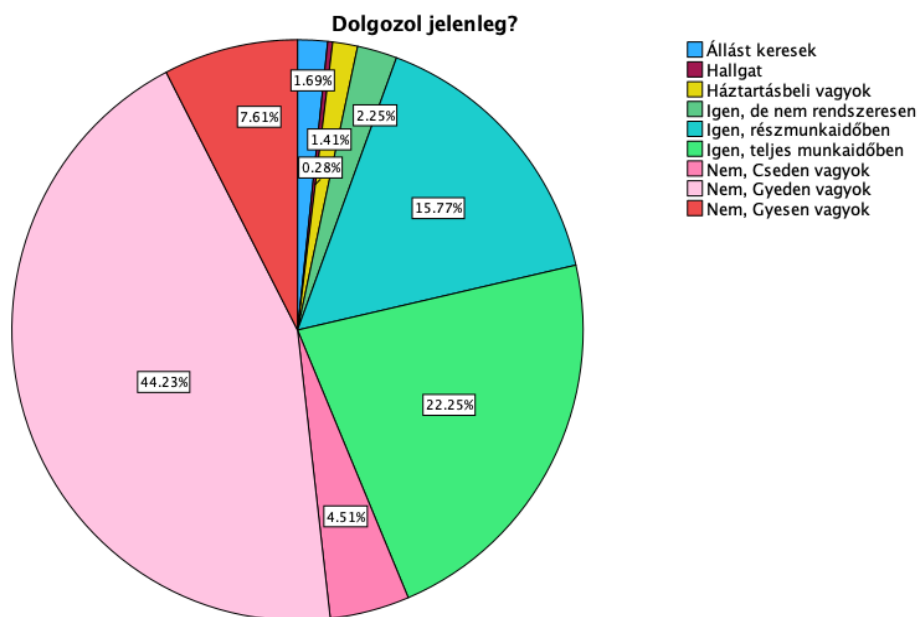
Az adatbázis vizsgálatához az SPSS 29. statisztikai programcsomagot és a Microsoft Excel táblázatkezelőt használtam. Elemző munkám során egyváltozós és többváltozós elemzési technikákat alkalmaztam. Az előbbivel az adatbázisról kaptam átfogó képet, utóbbi viszont a két vagy több változó közötti összefüggések feltárását tette lehetővé. A Khi-négyzet próbával teszteltem a változók kapcsolatát és $p < 0,05$ határértéket használtam a szignifikancia megállapításához.

6.3.2 A vizsgálati minta bemutatása

Kutatásom fókuszában a női társadalmon belül is egy különleges helyzetben lévő, de jelentős részpopuláció áll: az anyák. A begyűjtött minta két nagyobb csoportra osztható, tekintettel arra, hogy a gyermeket nevelő nők csoportja nem homogén: egyik csoportba azok az anyák tartoznak, akik már legfiatalabb gyermekük születése után visszatértek a munkaerőpiacra, azaz a reintegrációs folyamat már végbement vagy épp folyamatban van és állást keresnek. Ennél a mintánál a már megtörtént vagy épp végbemenő folyamat eredményeit és tapasztalatait vizsgálom a megfogalmazott cél szempontjából. A mintában azok száma, akik a gyermekvállalás előtt még nem dolgoztak - és ezáltal az integrációs folyamatokat figyelhetjük meg - nem elég jelentős következtetések levonásához. Másik csoportot a még otthon gyermeket nevelő anyák alkotják, melyek többnyire csecsemőgondozási-, gyermekgondozási- vagy gyermekgondozást segítő ellátási díjban részesülnek jelenleg. Ebben az esetben a jövőbeli munkavállalási terveket vizsgálom, de esetlegesen korábbi reintegrációs tapasztalatok - amennyiben többgyerekesek - is befolyásolhatják válaszaikat, melyek úgy szintén fontosak és lényegesek a reintegrációs döntéseik szempontjából.

Fontos megfigyelni milyen hasonlóságok és különbségek tárulkoznak fel a két minta összehasonlítása során a munkavállalási attitűdök között. A mintából nem zártam ki azon anyák válaszait, akik már nagyobb gyermeket nevelnek, mivel válaszaik alapján egyértelmű, hogy munkaerőpiaci reintegrációjuk még gyermekük kisebb korában végbement, így reintegrációs tapasztalataik jelentősek a kutatásom számára.

A vizsgálat során 357 fő töltötte ki a kérdőívet. A kérdőívekből 355 darabot találtam elemzésre alkalmasnak, közülük a dolgozó anyák száma 143 fő, 6 fő jelenleg állást keres, 1 fő nappali hallgatói jogviszonnyal rendelkezik, a jelenleg nem dolgozó és három éven aluli gyermeket nevelő anyák száma 204 fő, 5 fő jelölte meg azt, hogy háztartásbeli, ebből a három éven felüli gyermeket gondozók száma 1 fő.



1. ábra: válaszok megoszlása a "Dolgozol jelenleg?" kérdésre (N=355)

6.4 A kisgyermeket nevelő nők általános jellemzői, demográfiai jellemzői

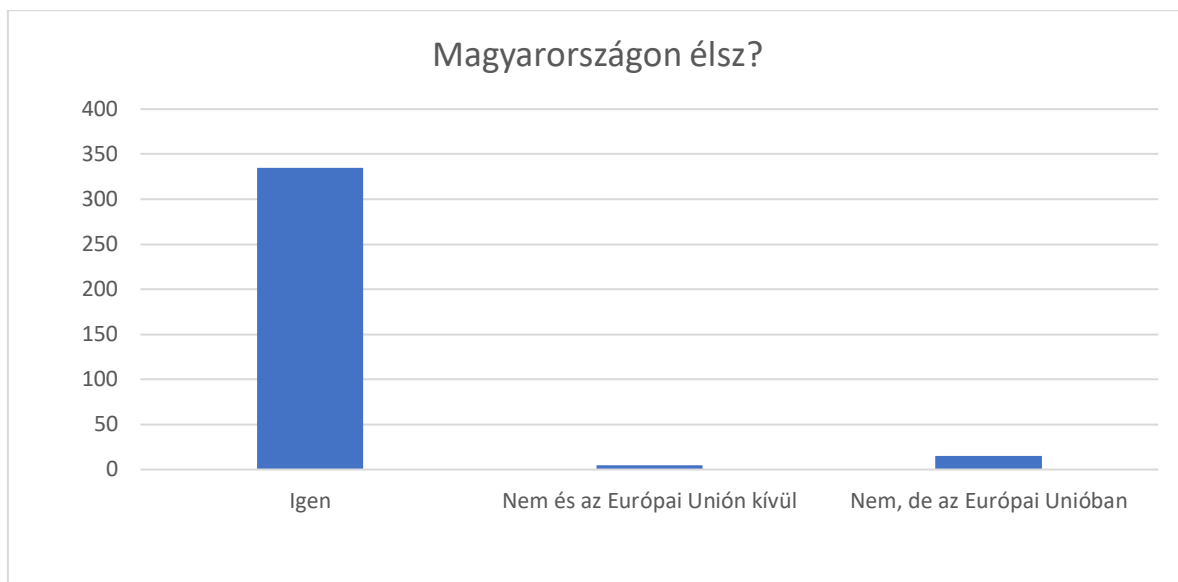
Dolgozatom kutatásának első részében a mintát mutatom be részletesebben társadalmi és demográfiai jellemzőkön keresztül.

4. táblázat: Kitöltők életkor és legfiatalabb gyermekük életkora szerint (N=355)

		Mennyi idős a legfiatalabb gyermeked?						
		0 - 1 közötti	1 - 2 közötti	2 - 3 év közötti	3 - 6 év közötti	6 - 10 év közötti	10 év feletti	Összesen
Mennyi idős vagy?	24 éves vagy fiatalabb	12	3	0	0	0	0	15
	25-34 éves	104	52	45	26	1	1	229
	35-44 éves	31	17	15	33	5	3	104
	45-54 éves	1	0	0	2	0	4	7
Összesen		148	72	60	61	6	8	355

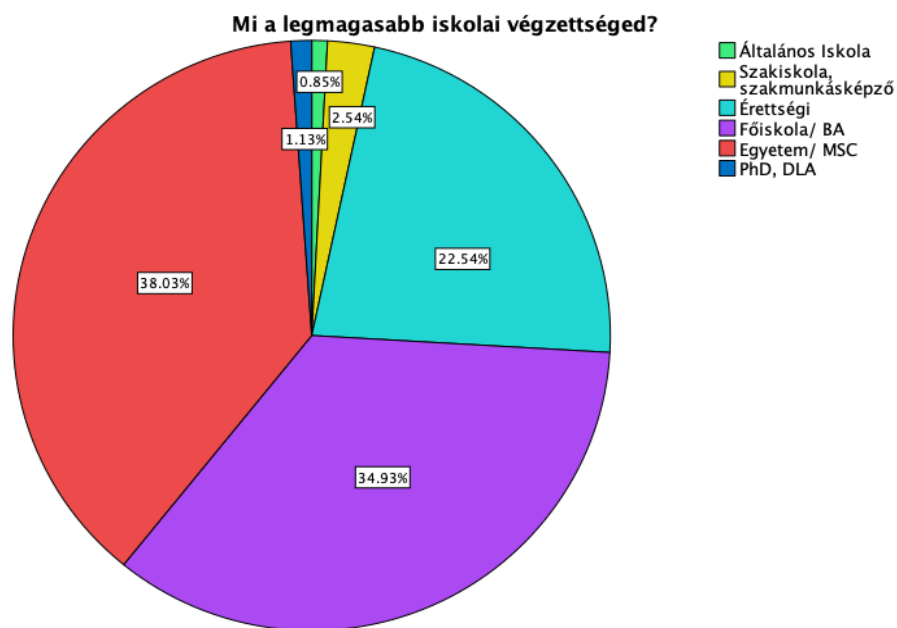
A kutatás során a háztartásukban gyermekeket nevelő anyáktól gyűjtöttem be válaszokat, így ez önmagában behatárolja a megkérdezettek korát. A válaszadók döntő többsége 25-34 éves kor között van, a második legnagyobb halmaz a 35-44 éves kor közöttiek. A 24 évesnél fiatalabb korosztályból mindössze 15 fő töltötte ki, az idősebb 45-55 éves korosztályból 7 fő összesen. 55 évesnél idősebb kitöltő nem volt, de tekintettel a témára és a kérdőív terjesztésének felületeire ez várható volt.

A kapott adatokat összefüggésbe hoztam azzal a kérdéssel, hogy mennyi idős a legfiatalabb gyermekük. A táblázatból kiderül, hogy a válaszadók közel egyharmada 25-34 éves korú és egy évesnél fiatalabb gyermeke van. Nem kifejezetten kisgyermekes mindössze 14 fő található meg a mintában, érdekesség, hogy ebből mindössze 4 fő 45-54 éves kora közötti.



2. ábra: kitöltők lakóhely szerinti megoszlása (N=355)

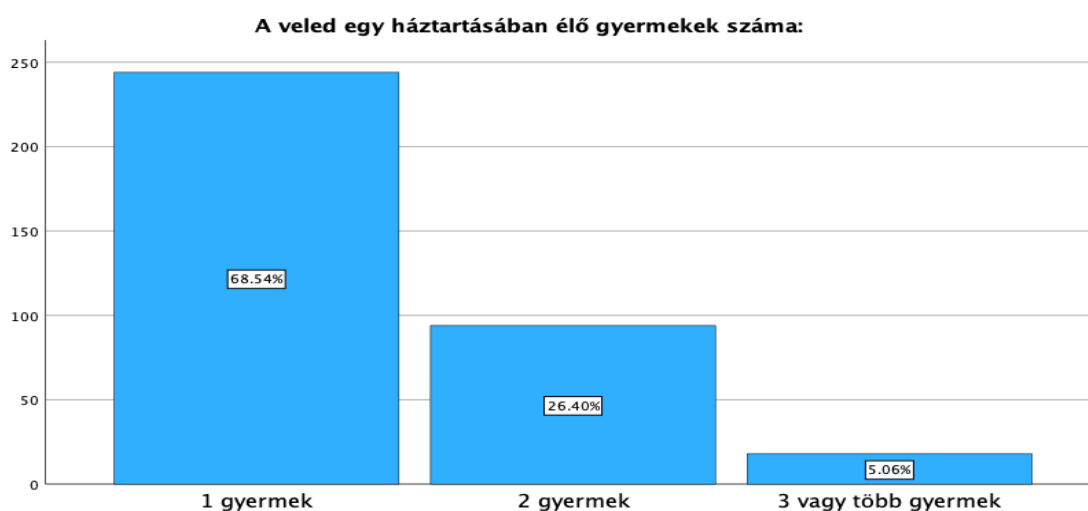
A válaszadók 94,4 százaléka Magyarországon él, ahogy az alábbi 2. ábrán is jól látható, így elmondhatjuk, hogy a válaszok elsősorban a Magyarországi helyzetbe adnak betekintést.



3. ábra: kitöltők iskolai végzettség szerinti megoszlása (N=355)

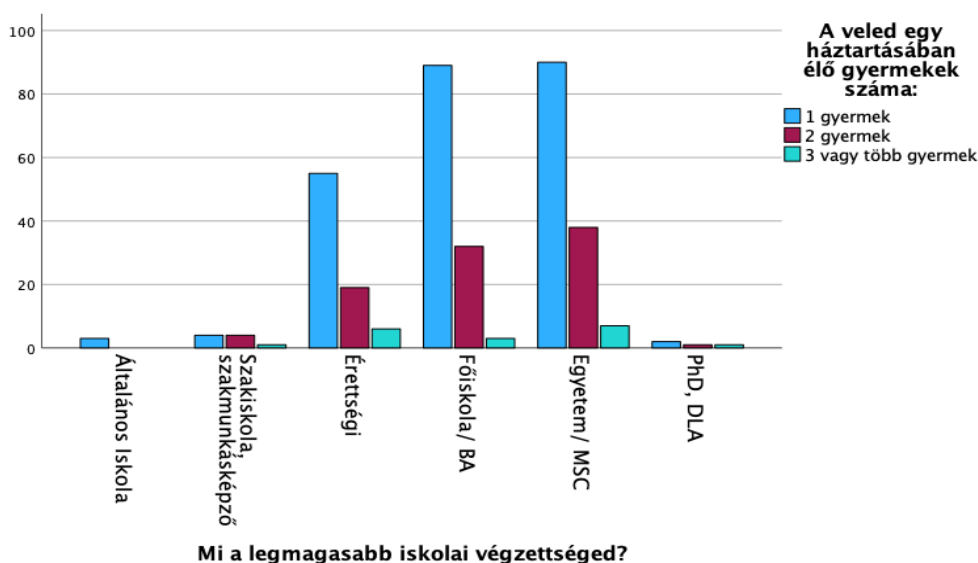
A legmagasabb iskolai végzettség változóra vonatkozó válaszlehetőségeket hat csoportra osztottam a kérdőívemben: nyolc osztálynál kevesebb, általános iskolát végzett, szakmunkásképző iskolát végzett, érettségivel, főiskolai, egyetemi vagy doktori diplomával rendelkezők.

Legmagasabb iskolai végzettségüket tekintve a kitöltők nagyon nagy arányban főiskolát (35%) vagy egyetemet (39%) végeztek. Az érettségivel alacsonyabb végzettséggel rendelkezők száma a mintában elenyésző (3,39%), nyolc általánosnál kevesebbel rendelkező kitöltő nem volt.



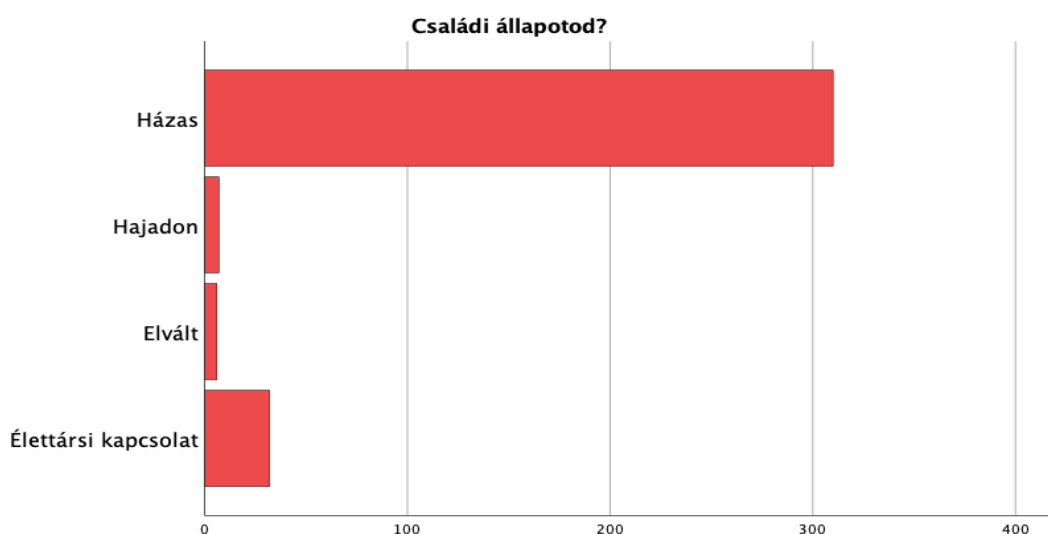
4. ábra: az egy háztartásban élő gyerekek száma (N=355)

A megkérdezettek 69 százaléka egy gyermeket nevel, a 26 százaléka két gyermeket, és mindössze az 5 százaléka három vagy több gyermeket.



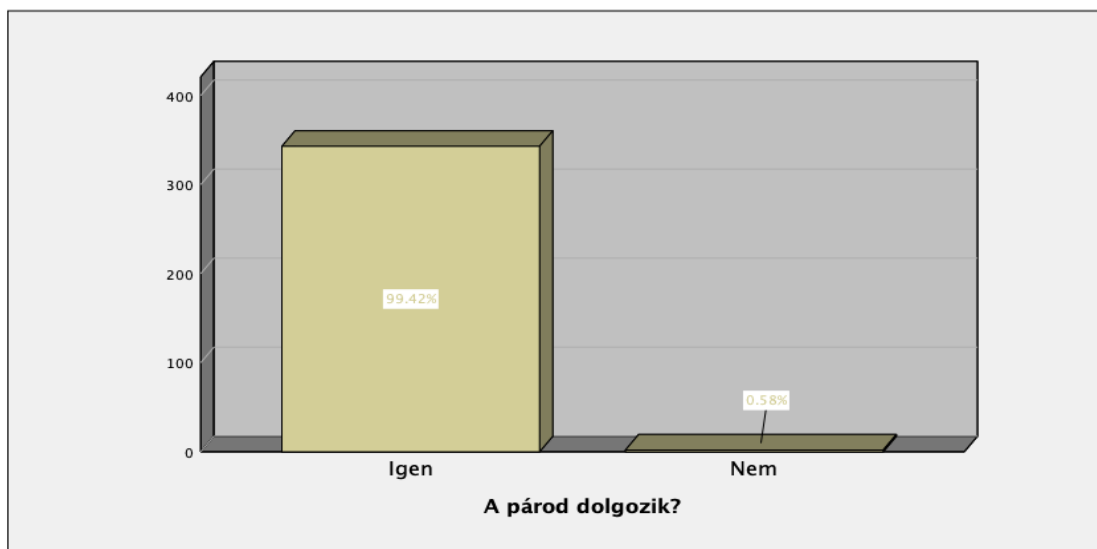
5. ábra: legmagasabb iskolai végzettség összefüggése a gyerekek számával (N=355)

Az egygyermekes anyák nagy száma miatt érdekesnek találtam ezt az adatot összevetni az iskolai végzettséggel. Az az évtizedek óta megfigyelhető általános tendencia, miszerint az alacsonyabb végzettségűeknek több gyerekük van. Ez azonban a mintámban nem megfigyelhető, mivel nagyon kismértékű a reprezentáltságuk a válaszadók között. Valamint összefüggés lehet aközött, hogy a válaszadók nagy többsége egy gyermekes és felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Az alacsony gyerek számot gyakran befolyásolja az iskolai végzettség, mivel a gyermekvállalás ilyen esetekben későbbre tolódik ki a nők életében amennyiben továbbtanulnak, másrésről a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők között népszerűbb az a megfontolás, hogy csak annyi gyermeket vállalnak, amennyit biztosan jó körülmények között fel tudnak nevelni.



6. ábra: kitöltők családi állapota (N=355)

A válaszadók nagyon nagy arányban élnek párkapcsolatban, 87 százalékuk házas, 9 százalékuk él élettársi kapcsolatban és mindössze 1,7 százalékuk elvált, valamint 2 százalékuk hajadon. A házasságban élők arányának nagysága egyrészt a gyermekek életkorával magyarázható, másrésről a CSOK (Családok otthonteremtési kedvezménye) 2015-ös és a babaváró hitel 2019-es bevezetésével, mely feltétele a házasság. 2015 óta a házasságkötések száma majdnem megkétszereződött, míg a válások száma folyamatosan csökkenő tendenciát mutat. (KSH, 1900-2022)



7. ábra: a párkapcsolatban élő kitöltők partnereinek munkaügyi státusza (N=345)

A párkapcsolatban élő válaszadók 99 százalékának dolgozik a férje vagy élettársa, a munkanélküliek aránya 1 százalék alatt van. Az 0,58 százalék mindössze két kitöltőt jelent, melyek esetében az anya sem dolgozik jelenleg, hanem GYED-en van és mindkét kitöltőnél 1 éves aluli a legkisebb háztartásban élő gyermek.

Az élettársi vagy házastársi viszonyban élő válaszadók csaknem 100 százalékánál az apa dolgozik, mely nem meglepő, hiszen a családalapításhoz biztos alapok kellene és a hagyományos felfogás szerint ideális esetben ezt a férfinak kell megteremtenie, amíg az anya elsődleges feladata a gyermekek gondozása.

6.5 A kisgyermekes nők munkaerőpiaci aktivitása

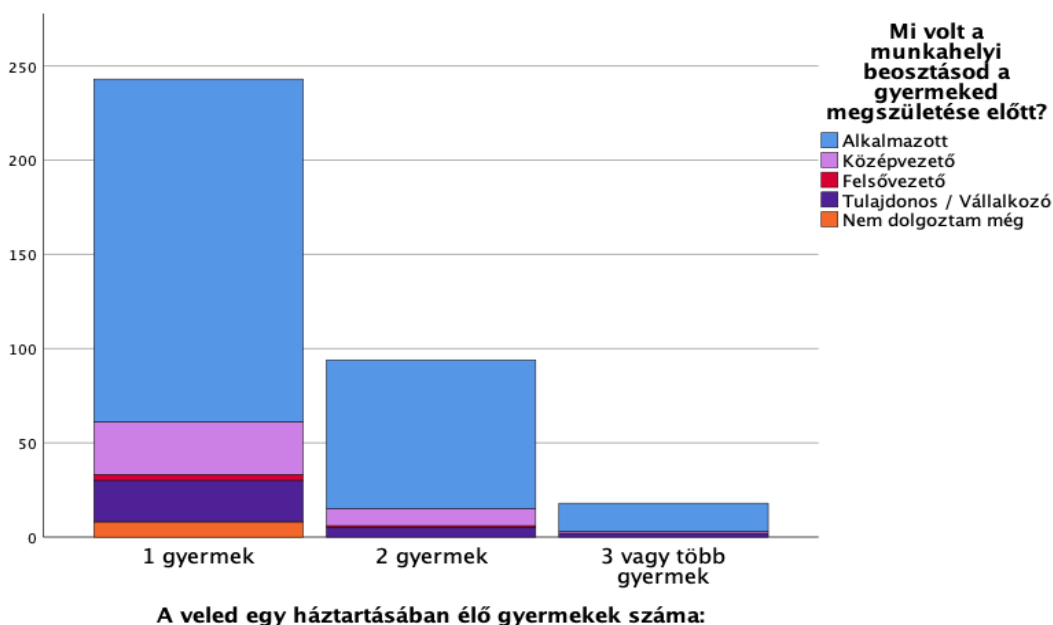
6.5.1 A kisgyermekes nők munkaerőpiaci aktivitása a gyermekvállalás előtt

Az anyák szempontjából jelentős tényező a munkavállalás családalapítás előtt, mivel a jelentősebb összegű a CSED és a GYED jogviszonyhoz kötött és nem alanyi jogon járó támogatás, ellentétben a GYES-el, azonban ennek összege nagyon alacsony.

5. táblázat: Kitöltők munkahelyi beosztása szülés előtt (N=355)

Mi volt a munkahelyi beosztásod a gyermeked megszületése előtt?		
	Gyakoriság	Százalék
Alkalmazott	276	77.7
Középvezető	38	10.7
Felsővezető	4	1.1
Tulajdonos / Vállalkozó	29	8.2
Nem dolgoztam még	8	2.3
Total	355	100.0

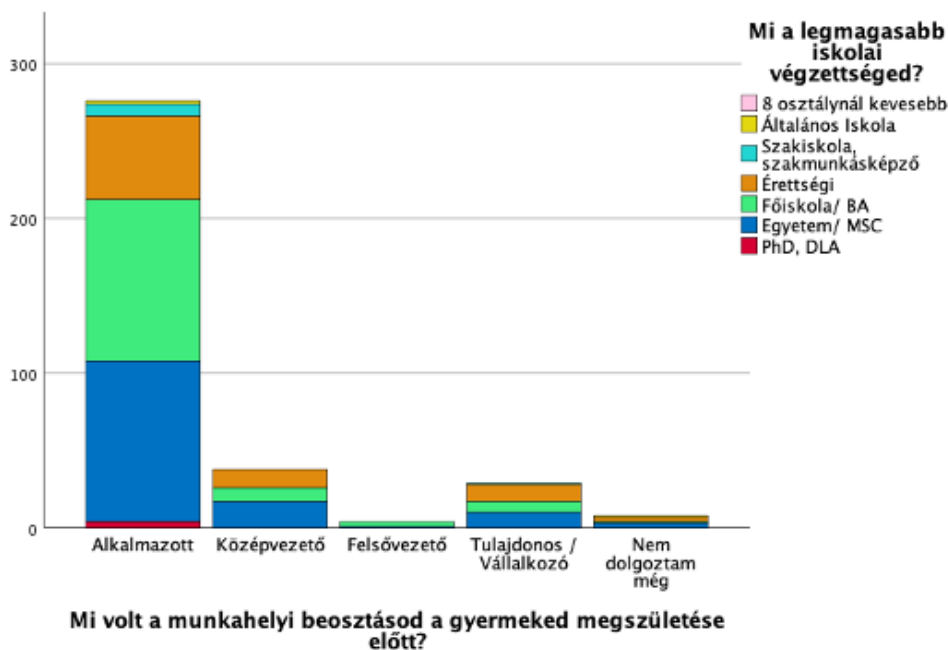
A válaszadó anyák mindössze 2,3 százaléka nem dolgozott gyermeke születése előtt, 78 százalékuk alkalmazottként dolgozott, és 12 százalékuk vezetőként, valamint 8 százalékuk saját vállalkozással rendelkezett. Ez több változó összefüggésére is utalhat, mely adódhat a mintában a résztvevők életkorából, valamint a nagyarányú felsőfokú végzettségükből. Tekintettel arra, hogy dolgozatom a kisgyermekes nők reintegrációjáról szól elsődlegesen, így kifejezetten hasznos a minta szempontjáról, hogy a kitöltő anyák 97,7 százaléka már dolgozott a gyermeke születése előtt.



8. ábra: egy háztartásban élő gyermekek száma és a szülés előtti beosztás közötti kapcsolat (N355=)

Elsősorban az alkalmazotti, valamint a vezetői státuszban dolgozott anyák számát érdemes összevetni a gyerekek számával. Megfigyelhető, hogy az alacsonyabb gyerekszámú anyáknál volt magasabb a munkahelyi beosztás és a korábban

vezetői beosztással rendelkező nők közül mindössze 10 fő tervez még további gyermekeket, 3 fő még bizonytalan, 11 fő pedig nem szeretne többet.

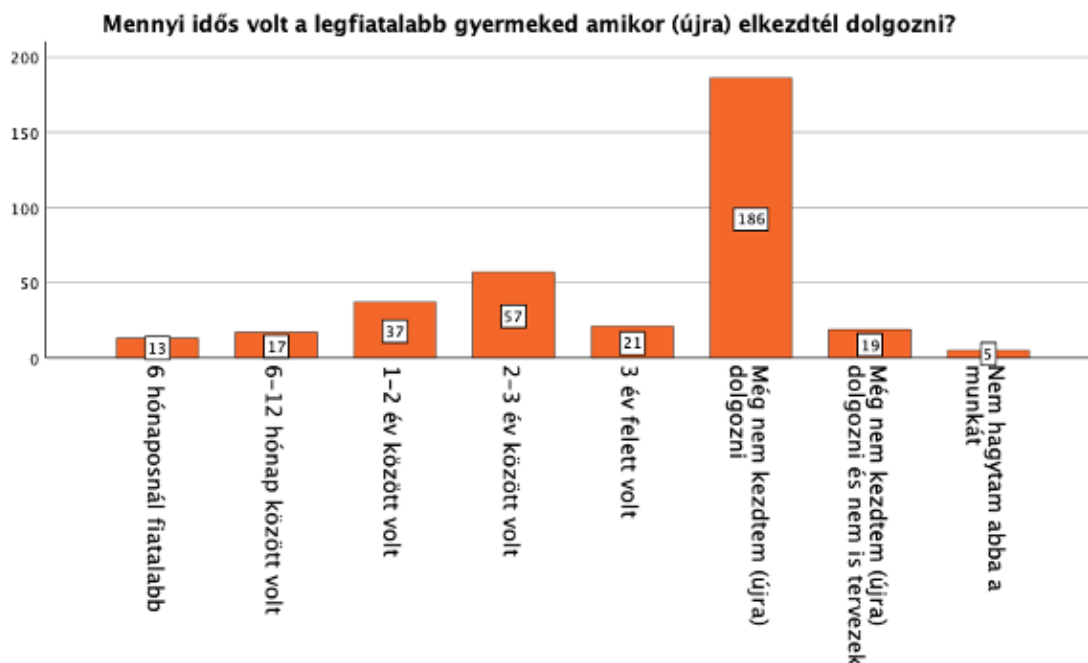


9. ábra: munkahelyi beosztás és iskolai végzettség közötti kapcsolat (N=355)

A fenti ábra segítségével látható, hogy van kapcsolat az iskolai végzettség és a beosztás között. Felsővezető beosztású csak a felsőfokú végzettséggel rendelkező kitöltők között van, középvezető beosztásúak között ugyan kisebb arányban, de már érettséggel rendelkező nők is fellelhetők a mintában.

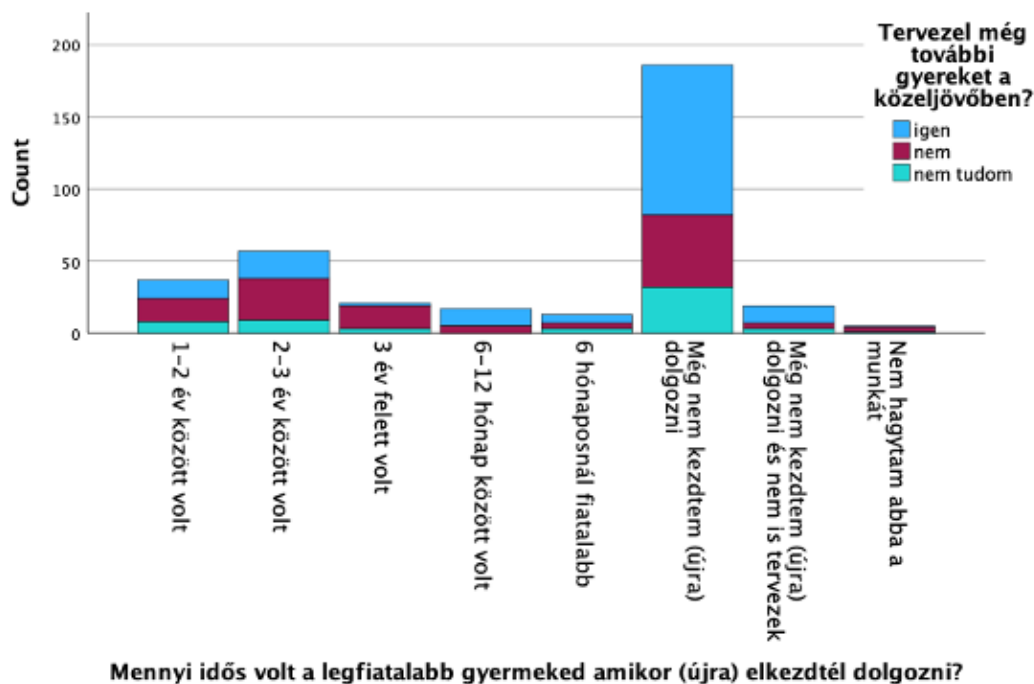
6.5.2 A kisgyermekes nők munkaerőpiaci aktivitása és motivációja a gyermekvállalás után

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációja és motivációja többoldalról megközelítendő. Több tényező befolyásolja és ennek következtében rengeteg scenárió elképzelhető. Egyrésztől függ a munkaerőpiac befogadóképességétől, rugalmasságától és a munkahelyek családbarát berendezkedésétől, másrésztől az anyák motivációjától: mennyire befolyásolják őket az anyagiak vagy épp mennyire fontos számukra a karrier építés, a család, a hagyományos vagy épp haladó munkamegosztás szemlélete, mennyire lényeges nekik az, hogy minél tovább otthon tudjanak maradni gyermekükkel vagy épp nagyon szeretik a munkájukat és már hiányzik, alig várják, hogy újra dolgozhassanak. A kutatásom ezen részében ezekre a kérdésekre kerestem a választ és az összefüggéseket.



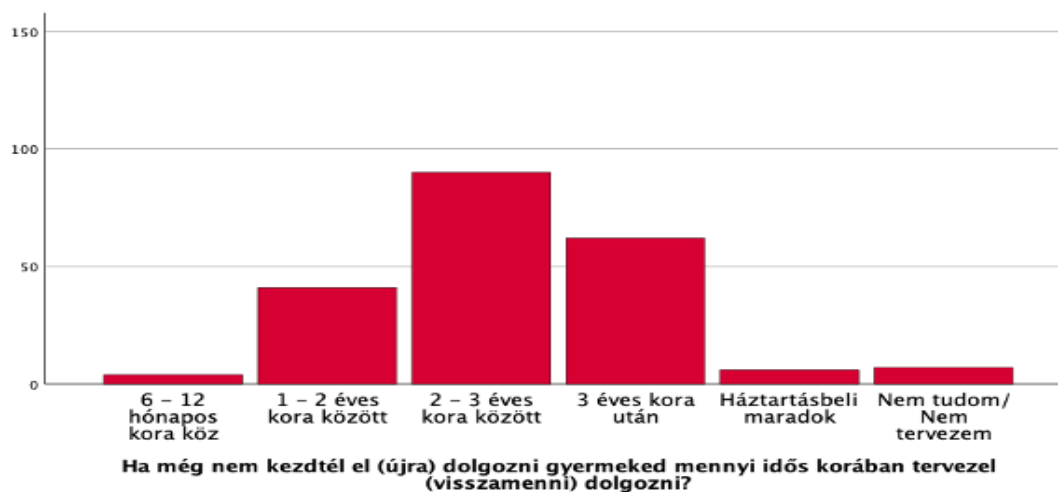
10. ábra: gyermek életkora a munkaerőpiaci visszatéréskor (N=355)

A fenti ábrán látszik, hogy a már dolgozó anyák nagy része a gyermek két-három éves kora között tért vissza a munkaerőpiacra, ez az összes kitöltő 16 százaléka, a már dolgozók 38 százaléka. A GYED, melynek még összege jelentősebb, bár plafonnal rendelkezik, a gyermek kétéves koráig jár (ikergyermekek esetén hároméves korukig), utána amennyiben az anya nem kezd el újra dolgozni a család jelentős anyagi kieséssel kell, hogy számoljon, részben ezzel magyarázható, hogy a kisgyermekes nők a gyermekük kétéves kora után igyekeznek mihamarabb visszatérni a munkaerőpiacra. Második helyen azok állnak az összes kitöltőhöz képest 10 százalékkal, a már dolgozó anyákhoz képest 25 százalékkal, akik már a gyermekük egy-két éves kora között visszaálltak a munkába, azok aránya, akik abba sem hagyták a munkát 1,4 százalék, összesen 5 fő. Mindössze 13 kitöltő kezdett dolgozni a gyermek 6 hónapos kora előtt, mely azzal hozható összefüggésbe, hogy ebből 10 kitöltő jelenleg saját vállalkozással rendelkezik, 1 fő pedig középvezetőként dolgozott már a gyermek előtt is és jelenleg is. Összesen 2 fő dolgozott korábban alkalmazottként és tért is vissza ugyanarra a munkahelyre, de az egyik kitöltő részmunkaidőben, a másik pedig dolgozik ugyan, de nem rendszeresen. A gyermeke 3 éves kora után reintegrálódott kitöltők a teljes minta mindössze 6 százalékát teszik ki.



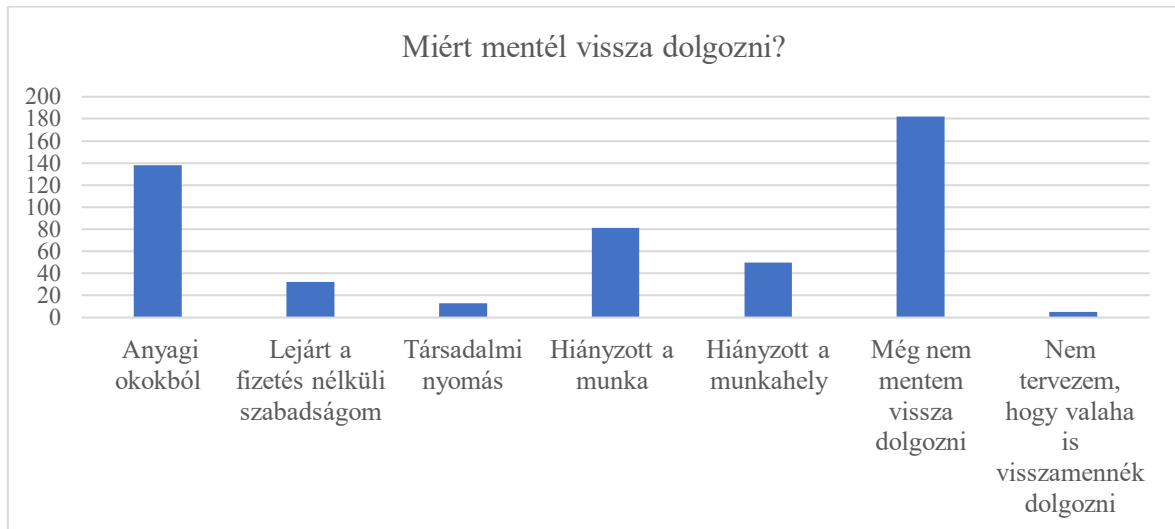
11. ábra: további gyermek tervezése és a munkába visszatérés időpontjának kapcsolata (N=355)

Az, hogy terveznek-e még gyereket a válaszadók fontos a reintegrációs tervük szempontjából, hiszem sok nő úgy időzíti a gyermekvállalást, hogy kis korkülönbség legyen a gyermekek között, ezáltal kevesebbszer kelljen kilépnie a munkaerőpiacról. Ez reintegrációs szempontból részben negatív, mivel így a kimaradó időszak hosszabb, amely által a tudás elavulhat, valamint a munkaadó nehezen tudja fenntartani a munkahelytől sokáig távolmaradó anya pozícióját. A pozitív oldala az lehet egy munkaadó szempontjából, hogy így nem kell attól tartania, hogy ismét elveszíti évekre az alkalmazottját.



12. ábra: munkaerőpiaci reintegrációs tervek a gyermek életkorának függvényében (N=210)

A még nem dolgozó anyákat is megkérdeztem reintegrációs terveikről. Döntő többségük a gyermek két-három éves kora között tervezi a visszatérést vagy kihasználva a maximálisan gyermekgondozásra kivehető szabadságot csak azután térne vissza dolgozni, hogy a gyermeke betöltötte a harmadik életévét. A válaszadók közül senki nem tervezi úgy, hogy a gyermeke 6 hónapos kora előtt újra dolgozna, mindössze 4 fő tervezi, hogy már a gyermek hat-tizenkét hónapos kora között, 6 fő háztartásbeli szeretne maradni és 7 fő jelenleg még nem döntötte el.



13. ábra: munkába való visszatérés okai (N=355)

A kérdésre “Miért mentél vissza dolgozni?” a válaszadók több lehetőséget is megjelölhettek, valamint egyedi megjegyzést is hozzáfűzhetek. A munkaerőpiacra már visszatért válaszadók döntő többsége anyagi okokból kezdett el újra dolgozni, de 81 kitöltőnek hiányzott a munka, valamint 50 fő megjelölte, hogy hiányzott a munkahely és mindössze 5 fő nem tervezi, hogy valaha ismét munkába álljon. A válaszok alapján látszik, hogy ugyan a családi kasszához hozzájárulás a döntő tényező, de manapság az anyák nagy részének a munka az élete szerves része és szeretne is dolgozni, reintegrálódni a gyermekkel otthon eltöltött idő után. Az egyéb kiegészítő válaszok között volt, akinek kizárólag az anyagi kényszer volt a döntő tényező, mivel egyedül neveli gyermekeit. Van, aki szeretett anya lenni, de unatkozott otthon és így nem érezte magát hasznosnak társadalmilag, másik anyának hasonlóképp a “felnőttes dolgok” hiányoztak. Volt, akinek középvezetőként a beosztása kívánta meg a korai visszatérést. A válaszok között olyan is fellelhető, aki a gyermek fejlődésének szempontjából tartotta fontosnak a bölcsödét és ezért kezdett újra dolgozni vagy épp az volt a fontos szempont, hogy háztartásával mindketten azonos

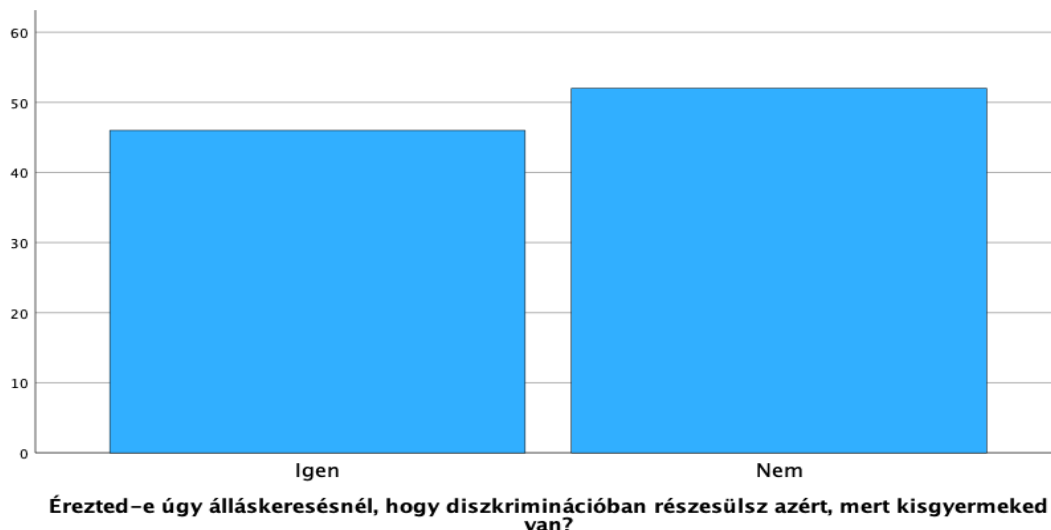
mértékben vegyék ki a részüket mind a munkából és a gyereknevelésből, valamint nem szerette volna, ha elavul a tudása.

6.6 Diszkrimináció a reintegrációs folyamatban és a munkahelyeken

6.6.1 Diszkrimináció a reintegráció során

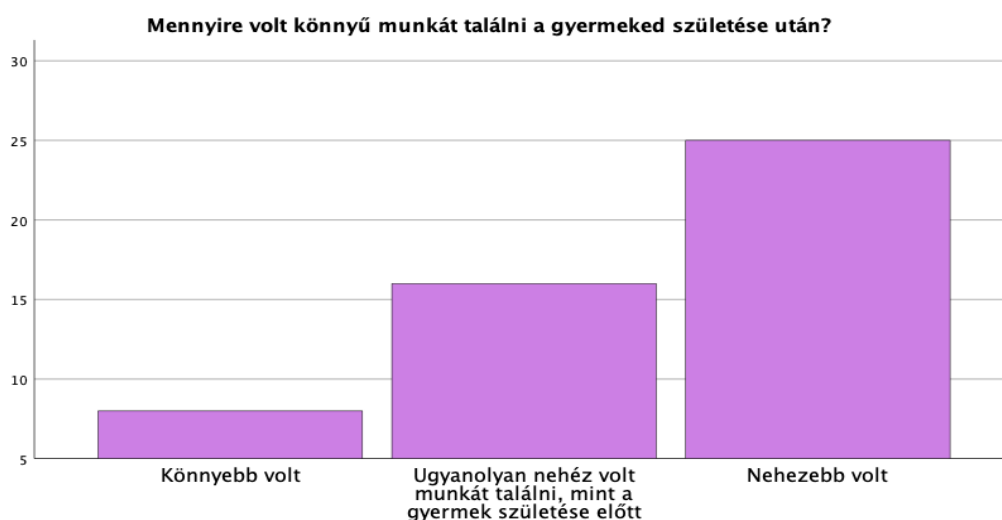
Mivel a magyar családmodell kétkeresős, így egy átlagos magyar nőnek természetes, hogy előbb-utóbb újra munkába áll. Azonban ez nem mindig ilyen egyszerű a gyermek születése után.

Egyrészt újra kell gondolni sok esetben az anyáknak, hogy milyen időbeosztás mellett tudnak dolgozni, mert a gyermekek intézményekbe vitelének mindennapos logisztikáját meg kell, hogy oldják továbbra is, valamint betegség esetén, ha lehetséges alternatívát kell, hogy találjanak a gyermek felügyeletére, azonban ez sok esetben nem megoldott, mert nem mindenhol van ehhez megfelelő segítség a család részéről vagy anyagi forrás. Másrészt a munkaadók részéről a diszkrimináció a nők felé már az álláskeresési fázisban is megtapasztalható. Ugyan törvénytelen rákérdezni, de a munkáltatók gyakran addig csúrik-csavarják a kérdéseket az állásinterjúkon, amíg ki nem derül, hogy a nőknek van-e gyerekük vagy épp terveznek-e. Sokan viszont önként megmondják, vagy akár már az önéletrajzukban feltüntetik a későbbi félreértések és ebből fakadó problémák kiküszöbölése végett. Azonban a megkülönböztetés nem feltétlen csak hátrányokkal járhat a kisgyermekes nők felé. Sok foglalkoztató tisztában van azzal, hogy a gyermekesek, mivel "hátránnyal" indulnak még inkább próbálnak megfelelni a munkahelyi elvárásoknak és gyakran többet teljesítenek rövidebb idő alatt, mint a teljes munkaidőben dolgozó munkatársaik, valamint bizonyos esetben egy kisgyermekes munkaadó empátikusabban állhat egy másik kisgyermekeshez ismervén a nehézségeit, de ugyanakkor az erősségeit is a gyermeket nevelők helyzetének.



14. ábra: diszkrimináció az álláskeresés során(N=97)

A válaszadók 72 százaléka amióta anyja nem keresett még új munkahelyet, vagy azért, mert még nem dolgozik vagy mert ugyanoda ment vissza dolgozni. A maradék 28 százalék megoszlása közel azonos, 46 százalékuk úgy érezte, hogy diszkriminációban részesül az álláskeresés során, 53 százalékuk nem érezte úgy, hogy az anyaság hátrányt jelentene a munkaadó szemében.

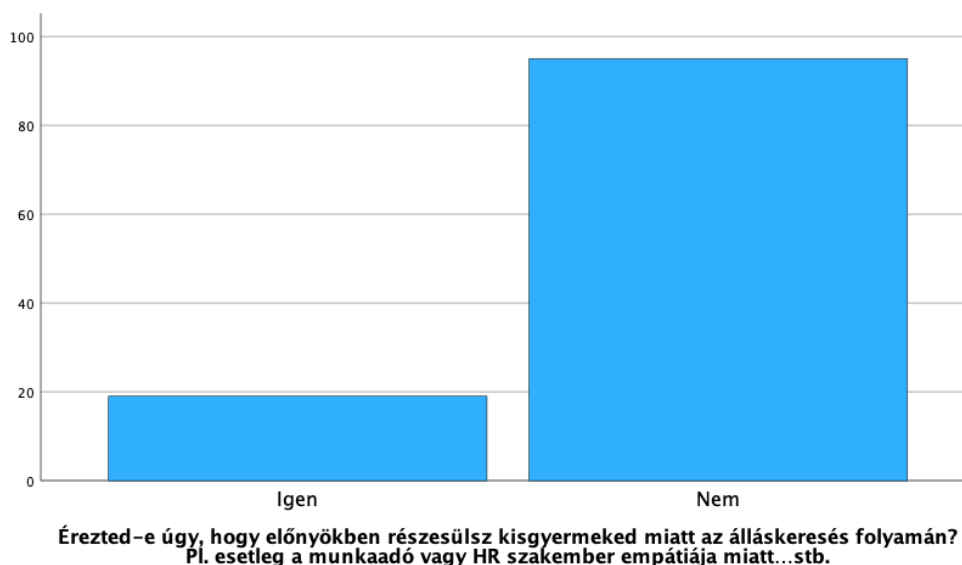


15. ábra: munkakeresés nehézsége a gyermek születése után (N=49)

A már anyaként munkakeresési tapasztalatot átélt válaszadók 16,3 százaléka találta könnyebbnek az új munka megtalálást a gyermekvállalás után, 32,6 százalék vélekedett úgy, hogy nem volt különbség, míg 51 százalék gondolta úgy, hogy nehezebb volt. Ennek oka a

kisgyermekes nőket érintő diszkrimináción kívül még lehet többek között akár a kevés részmunkaidős állás és a munka-magánélet egyensúlyát nem megfelelően támogató munkahelyek hiánya miatt.

Megkérdeztem kérdőívemben azokat az anyákat, akik úgy érezték, hogy diszkriminációban részesülnek, hogy szerintük melyek voltak azok a tényezők, amelyek miatt nem kapták meg az állást. A legtöbben a foglalkoztatók azon félelmét jelölték meg, hogy nincs megoldva a megfelelő felügyelet a gyermek betegsége esetén, így kénytelen az anya otthon maradni, ezáltal gyakran ki fog esni a munkából és sokat lesz táppénzen. Covid járvány alatt és után ennek még hangsúlyosabb volt a jelentősége tekintettel arra, hogy sok szülő és munkaadó számára nagy megpróbáltatást jelentett az, hogy az intézmények bezártak. A másik nagyon népszerű válasz a részmunkaidő, távmunka és home office lehetőségének hiánya. Több helyen a minimum 8 óra munkaidő az elvárás, a cégkultúra a fiatalokra épít és így a gyakori csapatépítőkön való részvétel kötelező, ezáltal inkább egy fiatal gyermektelen munkaerőt preferál a foglalkoztató. Ugyanígy problémát jelent a többműszakos munkavégzés, mivel az intézményekben a gyermekfelügyelet időszáma fix, így az esti vagy hétfői munkavégzés nem megoldható.



16. ábra: pozitív megkülönböztetés az álláskeresés során (N=114)

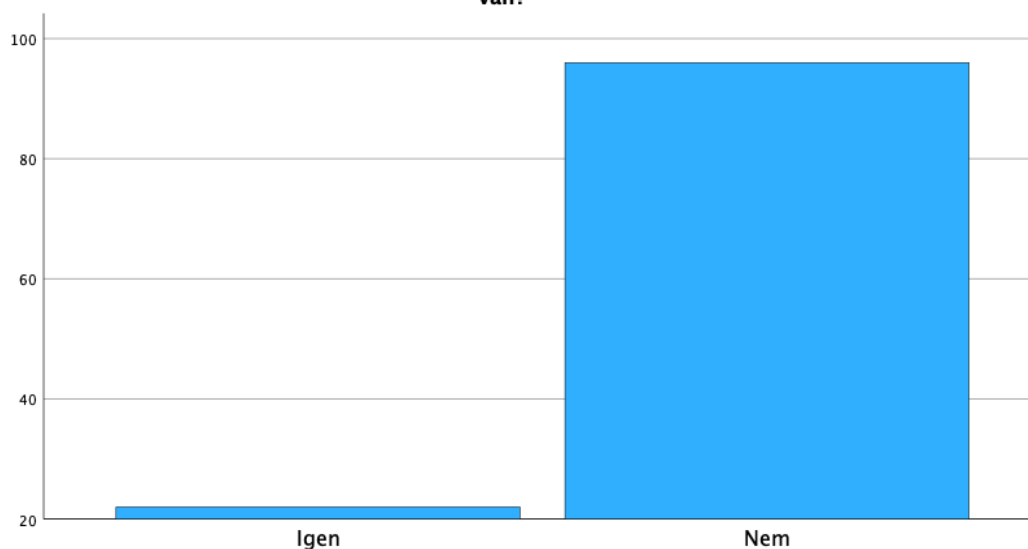
A releváns válaszadók 16,6 százaléka érezte úgy, hogy előnyt jelent számára álláskeresésnél az, hogy kisgyermek van, míg 83,3 százalékuk nem tapasztalt ilyet. Mindössze 3 válaszadó tapasztalt pozitív és negatív megkülönböztetést egyaránt az álláskeresés folyamán.

6.6.2 Diszkrimináció a reintegráció után

Az általam vizsgált mintában az anyák döntő többsége, 63 százaléka ugyanarra a munkahelyre ment vissza vagy szándékozik visszamenni a gyermek születése után. A korábbi pozitív vagy negatív a gyermekesek irányába látottak éppúgy, mint a álláskeresés során megélt tapasztalatok hatással vannak az anyák motivációjára a reintegráció után.

Az anyák a visszatérésük után gyakran egy új összetettebb élethelyzetben találják magukat, ami megnehezítheti a beilleszkedést ugyanúgy a régi vagy akár az új munkahelyen is. Ezt az új élethelyzetet a munkaadó bizonyos esetekben nem kezeli jól és a gyerekesek irányába előítéllettel hoz döntéseket például ami az előléptetéseket érinti. A válaszokból kiderül, hogy sok foglalkoztató, ha előléptetésről van szó inkább a gyermekteleneket preferálja, ahol kevésbé kell kompromisszumot kötni a dolgozó munkaidejével.

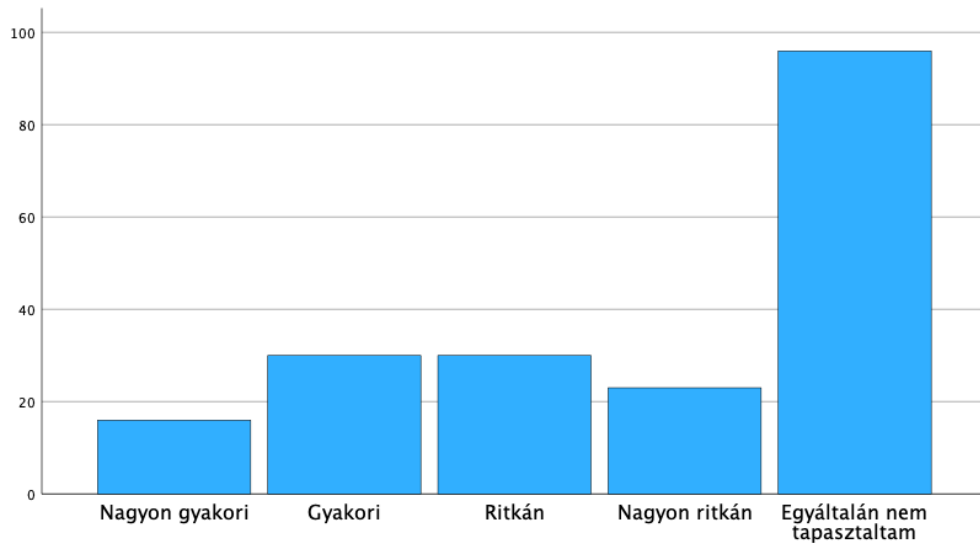
Volt-e olyan, hogy előléptetéstől, valamilyen előmeneteli lehetőségtől estél el amiatt, hogy gyermeked van?



17. ábra: diszkrimináció előléptetésnél (N=118)

A válaszadók közül 22 fő gondolja úgy, hogy kisgyermeké miatt esett el előmeneteli lehetőségtől. Ez az erre a kérdésre összes releváns válaszadó közel 20 százaléka. Ennek jelentősége nagy, mivel a munkaadó a jog szerint köteles biztosítani diszkrimináció nélkül a dolgozó előrelépési lehetőségét a magasabb pozíciókba. A válaszadók a meg nem kapott előléptetés okaként többnyire a munkaidő problémát hozták fel, mert gyermekük mellett nem tudnak 12-14 órát vagy több műszakban dolgozni, valamint részmunkaidőben nagyobb felelősséggel járó feladatkört nem bíznak rájuk.

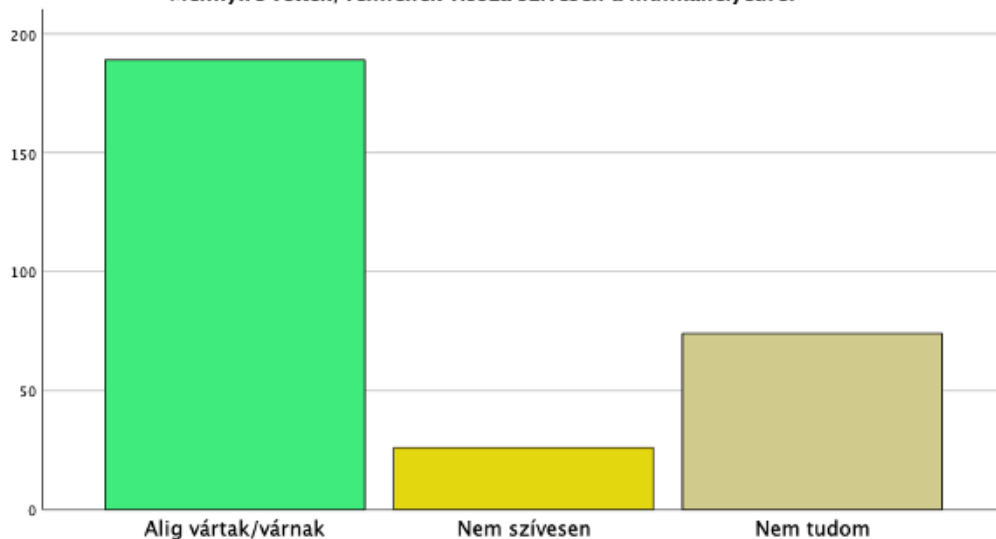
Mennyire gyakori, hogy a kisgyermekes anyaként diszkriminációval találkozol a munkahelyeden?



18. ábra: diszkriminációs tapasztalatok a munkahelyen (N=195)

A válaszadók közül 99 fő már találkozott valamilyen mértékben és 96 fő még nem tapasztalt diszkriminációt a munkahelyén kisgyermekes anyaként. Ebből 8 százalék szerint nagyon gyakori, 15 százalék szerint gyakori, ugyanúgy 15 százalék szerint ritka és 12 százalék pedig nagyon ritkán találkozott, de találkozott hátrányos megkülönböztetéssel munkahelyén.

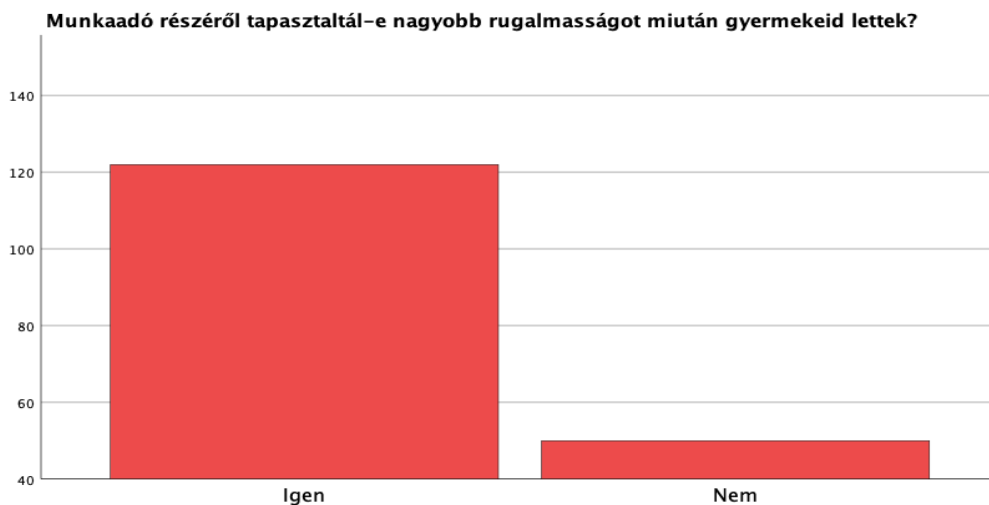
Mennyire vettek/vennének vissza szívesen a munkahelyedre?



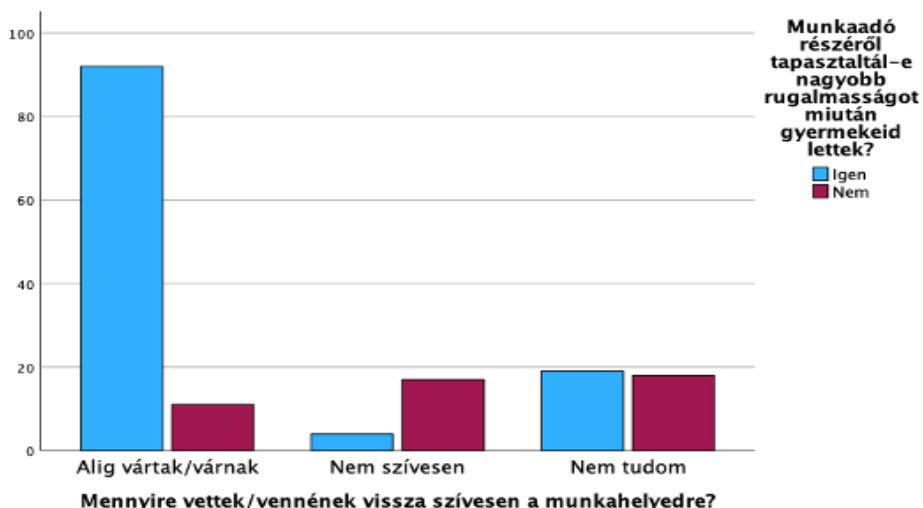
19. ábra: válaszok a "Mennyire vettek/vennének vissza szívesen a munkahelyedre?" kérdésre (N=289)

A releváns válaszadók 65 százaléka úgy gondolja, hogy munkahelye visszavárta vagy szívesen venné vissza amikor úgy dönt újra munkába áll. Mindössze 26 kitöltő

vélekedett úgy, hogy a munkaadója nem szívesen foglalkoztatja, további 74 fő nem tudja, hogy visszavárják-e.

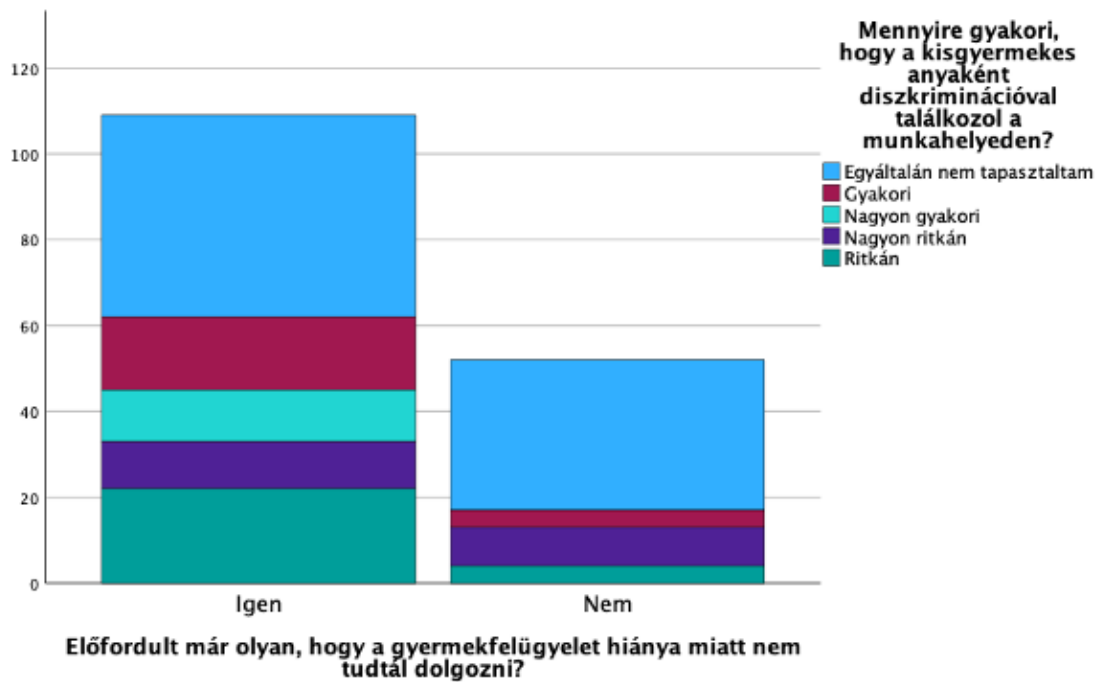


20. ábra: foglalkoztató rugalmassága a munkába visszatérés után (N=172)



21. ábra: foglalkoztató rugalmassága és várakozásai a visszatérés során (N=172)

A fenti ábrán az előző két kérdés között elég egyértelműen látszik az összefüggés, amelyet a Khí-négyzet teszt is megerősít ($\chi^2(6)=112,307$, $p<0,001$) Azok a munkaadók akik szívesen vették vissza alkalmazottaikat sokkal rugalmasabban is álltak hozzá az immár kisgyermekes munkavállalóikhoz, míg azok részéről akik nem szívesen vették vissza őket rugalmatlanabbak is maradtak.



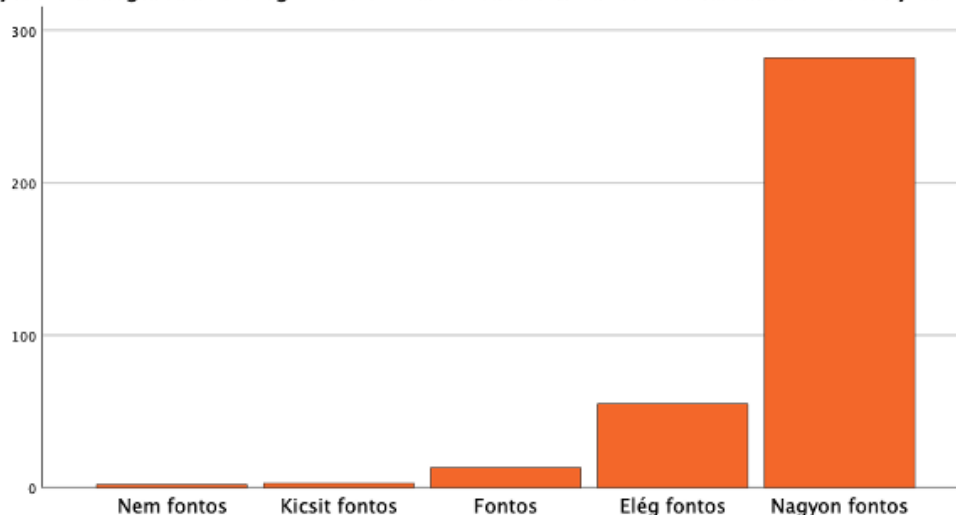
22. ábra: diszkrimináció és a gyermekfelügyelet hiányának kapcsolata (N=161)

Ahogy az ábrán is látszik a releváns válaszadók 69 százalékával már előfordult, hogy a gyermekfelügyelet hiánya miatt kimaradt a munkából, azok, akiknek a gyermek elhelyezése például betegség esetén nem okoz problémát kisebbségben vannak 31 százalékkal. A kérdést összefüggésbe hoztam a diszkrimináció gyakoriságával a munkahelyen és így megfigyelhető, hogy azok, akik meg tudják oldani a gyermekfelügyeletet ritkábban találkoznak hátrányos megkülönböztetéssel a munkahelyükön, olyan választ ebben a csoportban, aki szerint “Nagyon gyakori” nem is kaptam.

6.7 Családbarát intézkedések

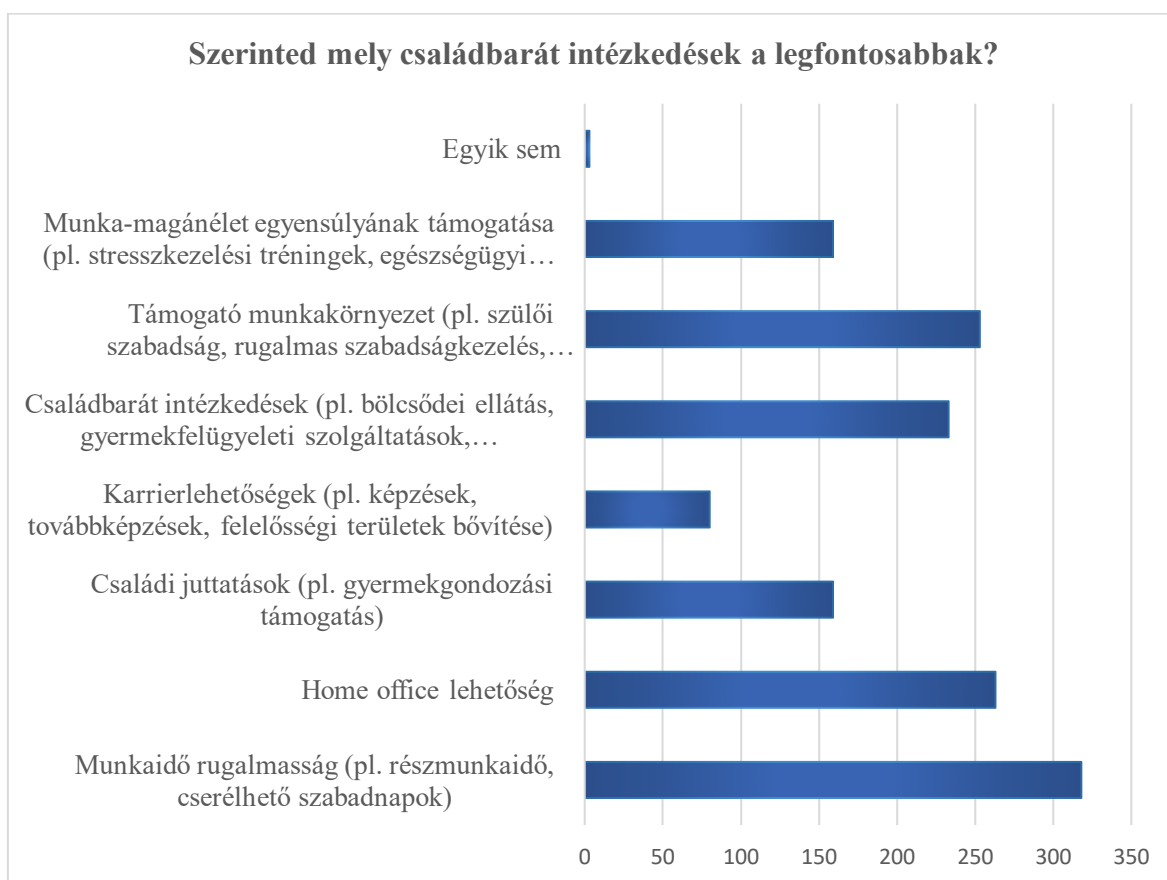
A családbarát intézkedések, úgy, mint rugalmas munkaidő, home office lehetőség, támogató környezet, munka-magánélet egyensúlyának támogatása, karrierlehetőségek fontos motivációs tényezők lehetnek egy a kizárólag gyermekgondozással töltött idő után a munkavilágába való visszatéréskor, akkor is, ha az anya ugyanoda megy vissza, de egy új munkahely keresésekor is. Egy kisgyermekes nő számára, aki a munka és család kettős terhe alatt navigál nagy segítség egy nemcsak, hogy diszkrimináció mentes, de a munka-magánélet egyensúlyát tisztelő és támogató munkakörnyezet. Ennek fontosságára kérdeztem rá kérdőívemben és a válasz egyértelmű.

Milyen fontossági skálán mozog számodra a családbarát intézkedések biztosítása a munkahelyeken?



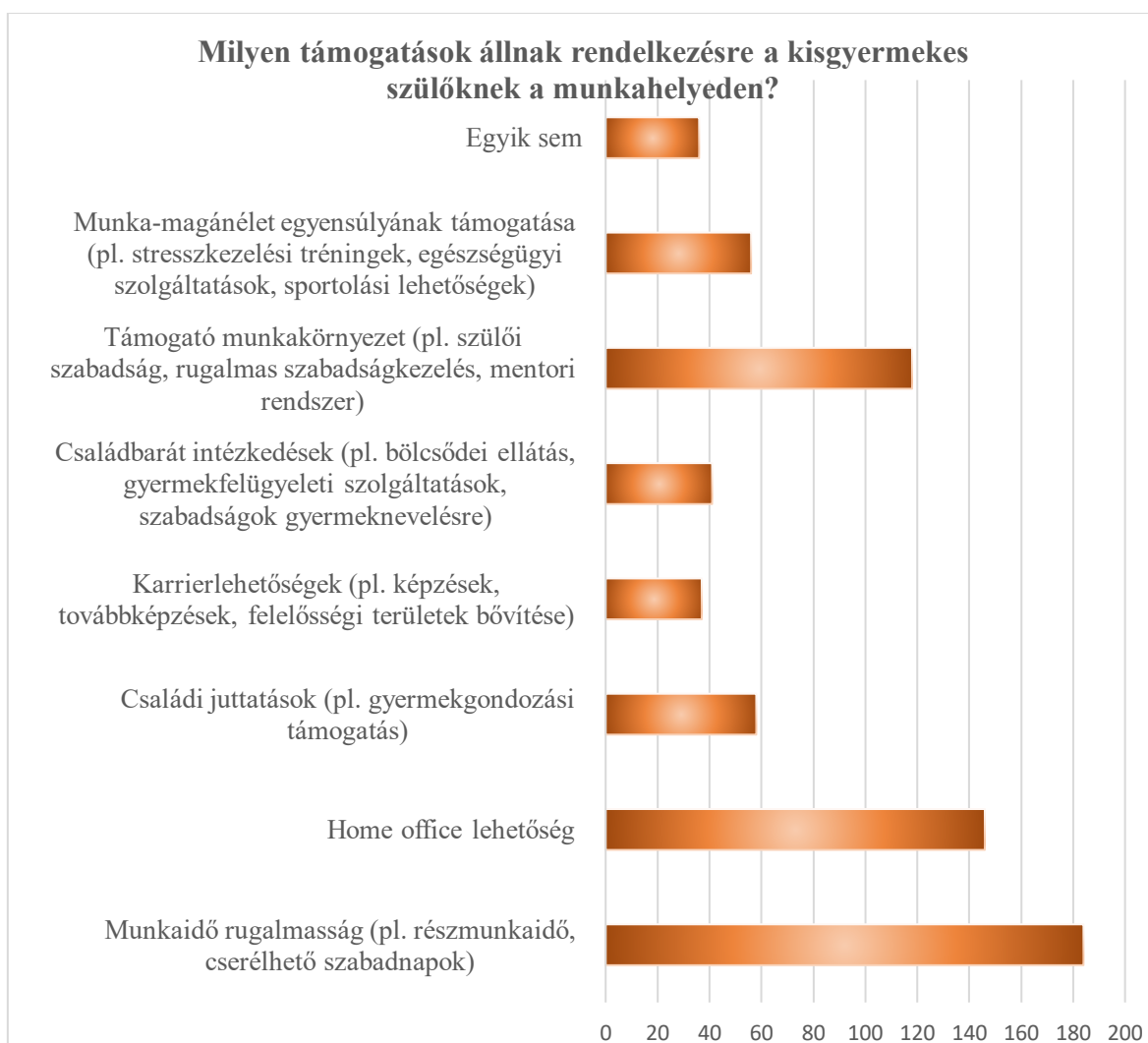
23. ábra: családbarát munkahely fontossága 1-5 közötti skálán (N=355)

Az anyák válaszaiból kiderül, hogy többségük nagyon fontosnak tartja, hogy a munkahelyén elérhetőek legyenek a családbarát intézkedések. Azok száma, akik úgy érzik ez nem fontos és vélhetően nem szükséges számukra a munkahely támogatása a munka és magánélet összeegyeztetésében elenyésző.



24. ábra: családbarátintézkedések fontossága (N=355)

A továbbiakban arról kérdeztem az anyákat, melyek azok az intézkedések, amelyeket fontosak tartanak a munkahelyválasztásnál. A legfontosabbnak a munkaidő rugalmasságát tartották, ezt a válaszadók 90 százaléka jelölte meg. A továbbiakban nagyon népszerű volt még a home office lehetősége (74%), a támogató munkakörnyezet (71%) és a gyermekfelügyelettel és szabadságokkal kapcsolatos kedvezmények és intézkedések (65%). Az egyéb családi juttatásokat, úgy, mint például a gyermekgondozás támogatását a 45 százalékuk jelölte meg fontosnak. Az ábra továbbá egyértelműen mutatja, hogy a karrier közel nem olyan fontos az anyáknak, mint az, hogy elérhetőek legyenek a családjuk számára a mindennapokban. Mindössze 3 kitöltő számára nem fontos egyik intézkedés sem.

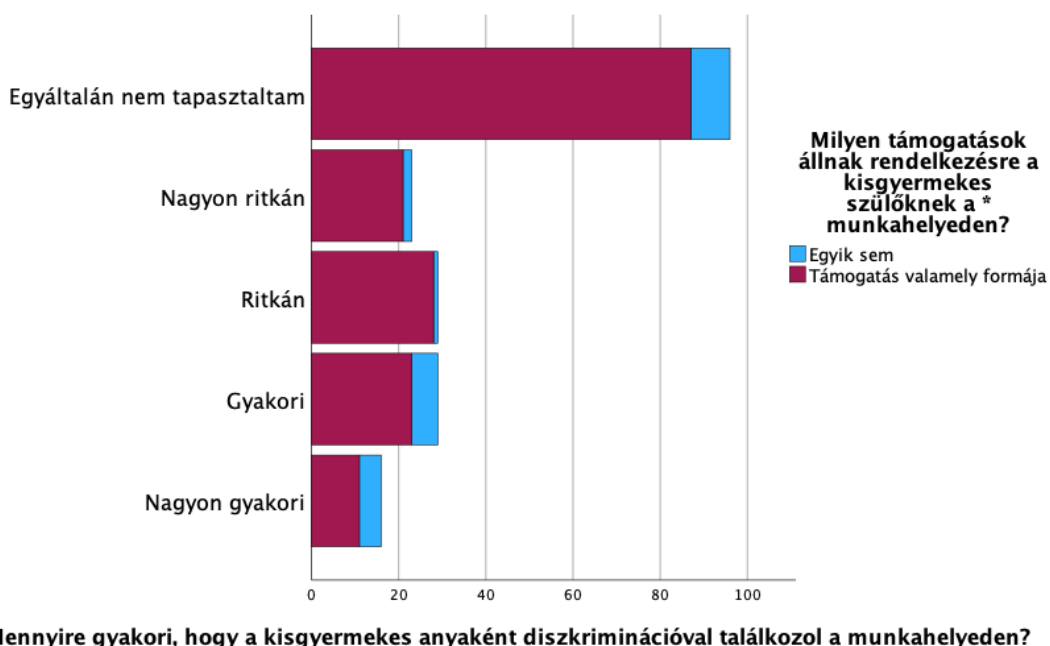


25. ábra: meglévő családbarát intézkedések a munkahelyen (N=355)

Következő kérdésben a kitöltők jelenlegi munkahelyén már létező családbarát intézkedésekre kérdeztem rá. A legtöbb munkahelyen elsősorban a munkaidő rugalmasság az ami elérhető az anyák számára, ezt az összes munkahellyel rendelkező válaszadó 64 százaléka, 184 fő jelölte meg, mint lehetőséget. Második helyen a home office szerepel, ami

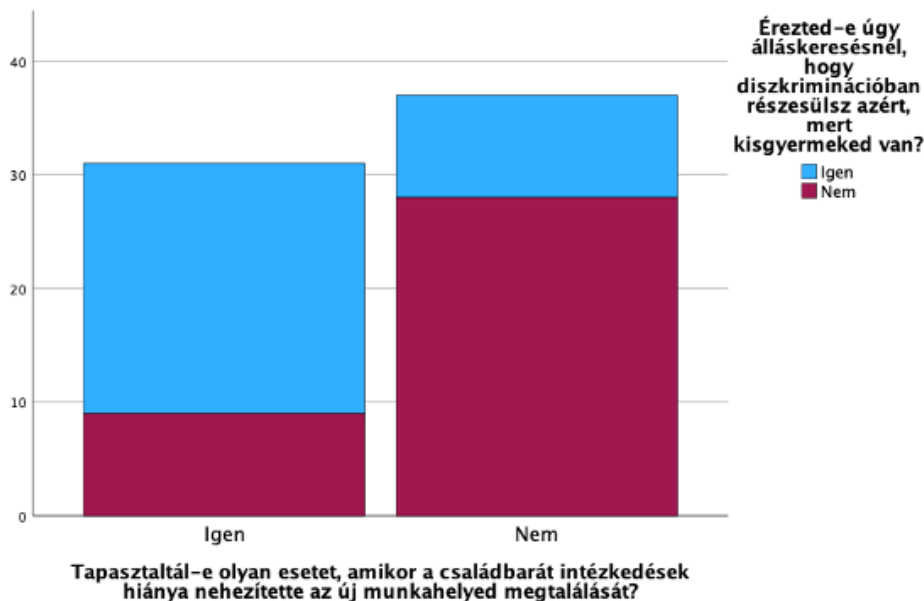
ugye egyre elterjedtebb az utóbbi években, főleg a Covid járvány kirobbanása óta. Ezután szintén nagy arányú, 118 jelöléssel a támogató munkakörnyezet elérhető több foglalkoztatónál. A családi juttatások, extra szabadságok, gyermekfelügyelettel kapcsolatos intézkedések, munka-magánélet egyensúlyának és a karrierlehetőségek támogatása közel azonos és alacsonyabb mértékben jellemző a válaszadók munkahelyén.

A kitöltők között többen külön felhívták a figyelmet arra, hogy a támogató munkakörnyezet a felettesük empátiájából adódik, mivel szintén családos és így átérzi a helyzetüket, vagy éppen mivel maga az anya vállalkozó kifejezetten fontosnak tartja saját tapasztalatából kiindulva, hogy mint foglalkoztató baba-mama barát munkahelyet teremtsen.



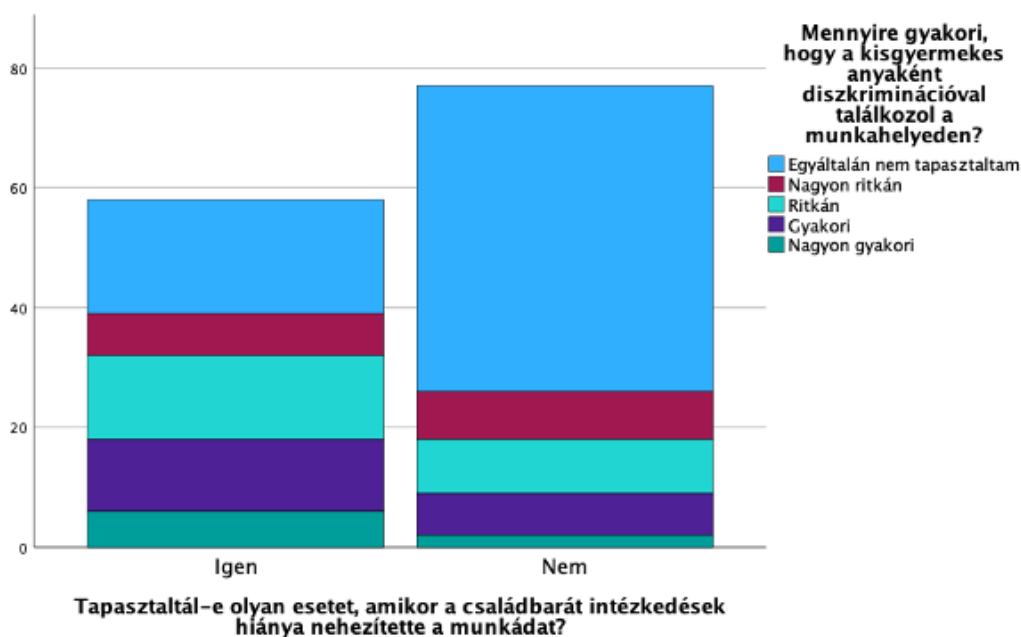
26. ábra: diszkrimináció gyakoriságának kapcsolata a munkahelyi támogatásokkal (N=193)

Azt, hogy a kitöltők milyen mértékben találkoznak diszkriminációval, mert kisgyermekesek és elérhető-e családbarát intézkedés a munkahelyükön kifejezetten érdekesnek tartottam összekapcsolni és megvizsgálni. A fenti ábrán látszik, hogy minél inkább családbarát a munkahely, minél több ehhez kapcsolódó intézkedés érhető el, annál kevésbé tapasztalható hátrányos megkülönböztetés a családosok irányába.



27. ábra: diszkrimináció állás keresés során és a családbarát intézkedések hiányának kapcsolata (N=67)

A kérdés szempontjából releváns válaszadók közel azonos arányban tapasztalták munkakeresésük során a családbarát intézkedések hiányát. Azok, akik ilyen tapasztaltak nagytöbbségben a reintegrációs folyamat során is diszkriminációban részesültek.



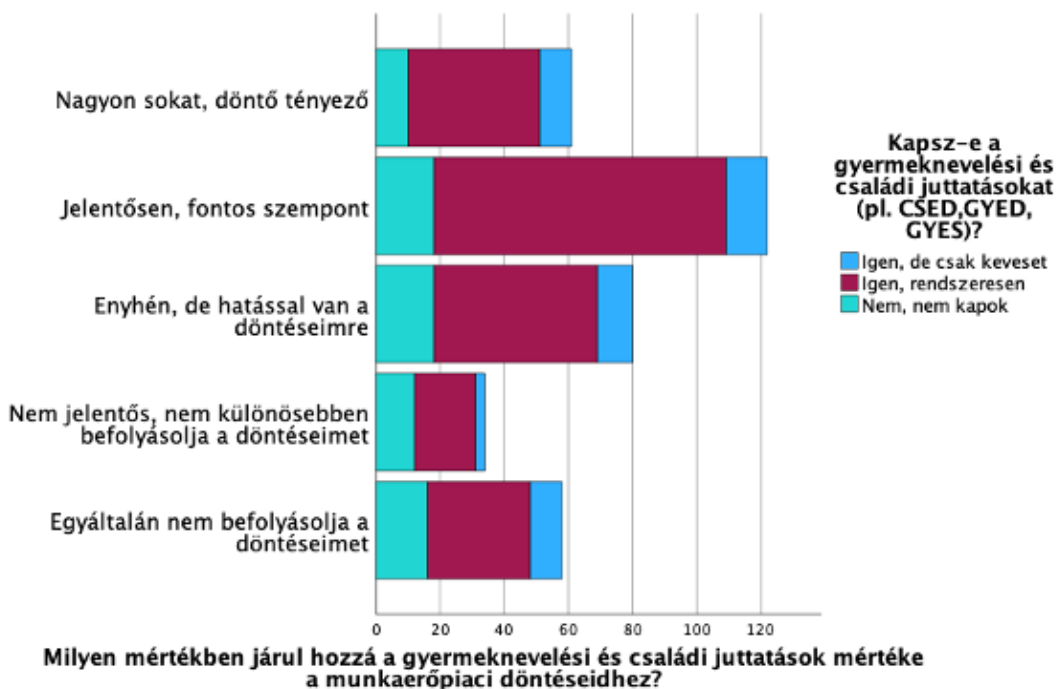
28. ábra: családbarát intézkedések hiánya és a munkahelyi diszkrimináció összefüggése (N=135)

A fenti ábra elemzésekor jól kivehető, hogy ugyan mindkét halmazban - azokban az esetekben, ahol a családbarát intézkedések hiánya nehezítette az anya munkáját és ahol ilyen nem fordult elő - megtalálhatóak azok a válaszadók, akik diszkriminációt tapasztaltak munkájuk során, de azokon a munkahelyeken, ahol hiányoznak ezek az intézkedések

gyakoribb a diszkrimináció is. Az összefüggés abból adódhat, hogy egy cég kultúrája és hozzáállása nagyban hozzájárul ahhoz, hogy mennyire családbarát egy munkahely és ez kihat a munkavállalókra is.

6.8 Családtámogatások

A következőkben azt vizsgáltam kutatásomban, hogy a családtámogatások milyen mértékben játszanak fontos szerepet a kisgyermekes anyák életében és mennyire befolyásolják reintegrációs terveiket. Magyarországon az anyák akár a gyermekük hároméves koráig otthon maradhatnak gyermekgondozás céljából - hacsak nem úgy dönt, hogy főállású anya lesz -, mely nagyon soknak számít nemzetközi viszonylatban, azonban az első hat hónap után a támogatás összege maximalizálva van, így ez a magasabb korábbi keresettel rendelkező anyáknak jelentős bevétel kiesést jelenthet. Természetesen, ha az apa egyedüli keresete elegendő az egész család fenntartásához, úgy a családtámogatások sokkal kevésbé fogják befolyásolni a kisgyermekes nők reintegrációs döntéseit és sokkal inkább érvényesülhetnek az egyéb szubjektív tényezők, úgymint a karrierépítés vágya vagy felnőtt társaság és munka hiánya.



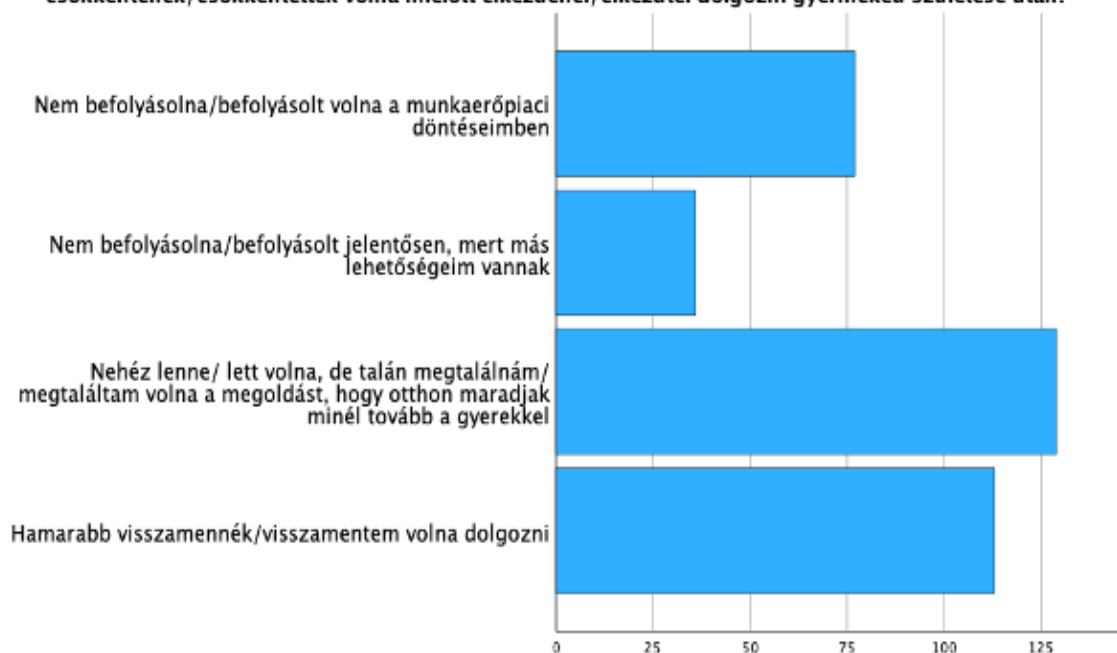
29. ábra: családi juttatások hatása a munkaerőpiaci döntésekre (N=355)

Az anyák többsége (52%) úgy gondolja, hogy a családi juttatások mértéke döntő tényező és fontos szerepet játszanak a reintegrációs terveikben, de így is jelentős azoknak az

aránya, akiket nem jelentősen vagy épp egyáltalán nem befolyásol munkaerőpiaci döntéseikben (26%). A válaszadók 22 százalék éri úgy, hogy enyhén ugyan, de hatással van rájuk a családi juttatások összege. Az összes kitöltő 79 százaléka jelenleg is kap valamilyen mértékben gyermeknevelési és családi juttatásokat.

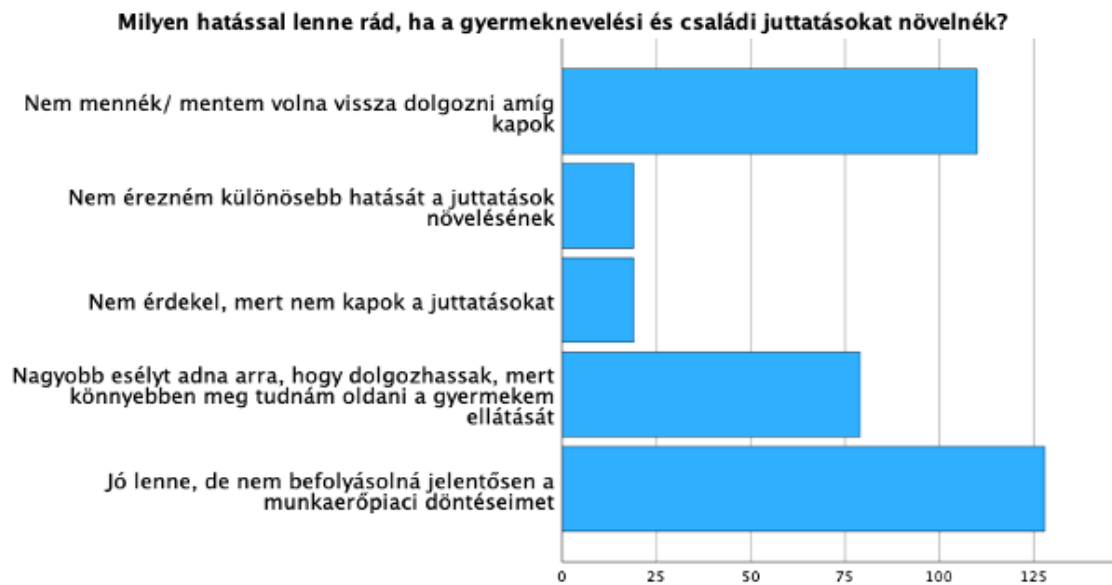
Ezt alátámasztva tettem fel kutatásomban a kérdést, mi lenne, ha növelné vagy csökkentené az állam ezeknek juttatásoknak a mértékét.

Milyen hatással lenne/lett volna a munkaerőpiaci döntéseidre, ha a gyermeknevelési és családi juttatásokat csökkentenék/csökkentették volna mielőtt elkezdenél/elkezdted dolgozni gyermeked születése után?



30. ábra: gyermeknevelési és családi juttatások csökkentésének hatásai (N=355)

Noha a családtámogatások az anyák többségének befolyásolják a munkaerőpiaci döntéseit, abban az esetben, ha ezeket csökkentenék csak 32 százalékuk tért volna vissza hamarabb a dolgozni, a nagytöbbség úgy gondolja talált volna alternatívát a családi kasszában felmerülő hiány kiküszöbölésére. Sőt 36 százalékuk úgy véli ebben az esetben, ha nehéz is lett volna akkor is megoldja, hogy minél tovább otthon maradjon a gyermekével, ez is mutatja, hogy Magyarországon mennyire népszerű az, hogy a kisgyerekeknek minél tovább az anyjuk mellett a helyük.



31. ábra: gyermeknevelési és családi juttatások növelésének hatásai (N=355)

Ugyanakkor, ha a család támogatások emelkednének vagy még hosszabb időn keresztül lennének elérhetőek már inkább befolyásolta volna a motivációjukat a reintegrációban, többen későbbre halasztották volna (30%) vagy a támogatások növekedésének segítségével egyéb alternatívát találtak volna gyermekük megfelelő elhelyezésére, ami viszont segítette volna mielőbbi visszatérésüket a munka világába (22%). A válaszadók 36 százaléka úgy véli ebben az esetben sem döntene vagy döntött volna másképp.

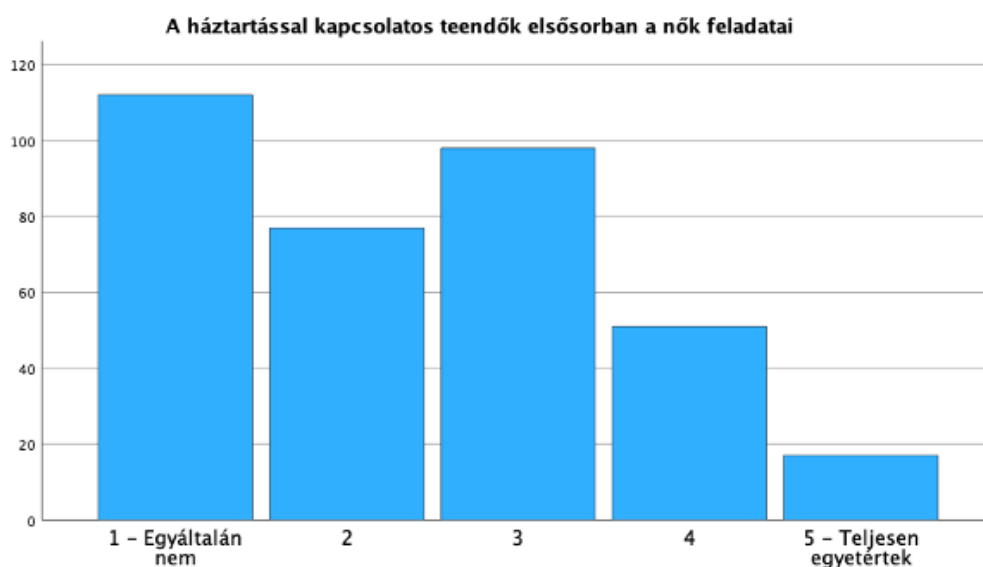
6.9 Munka és magánélet egyensúlya és a családi munkamegosztás

A munkaerőpiaci reintegrációt nagyban befolyásolja a nemek szerepe és az ehhez szorosan kapcsolódó társadalmi felfogás. Az utóbbi években egyre hangsúlyosabb szerepet kap a társadalmi párbeszédben és egyre többet hallani a családi munkamegosztás átalakuló tendenciájáról, az apák bevonásáról, ahogy egyre nagyobb jelentőséget és támogatást kap a kisgyermekes nők munkaerőpiaci szerepvállalása az Európai Unióban. Sok esetben, noha az igény a változásra felmerül, azonban csak párbeszéd folyik a tényleges átalakulás még nem ment végbe. Ennek oka a hagyományos felfogás sok sok generáción át átadott mintájában keresendő és a munkaerőpiac lassú átalakulásában, melyre még mindig nagy mértékben jellemző a nemek szerinti megosztottság.

A családon belüli munkamegosztás nagymértékben kihat a munka-magánélet egyensúlyára, minél nagyobb a kettős teher súlya annál nehezebb megtalálni a balanszt. Főként igaz ez, ha

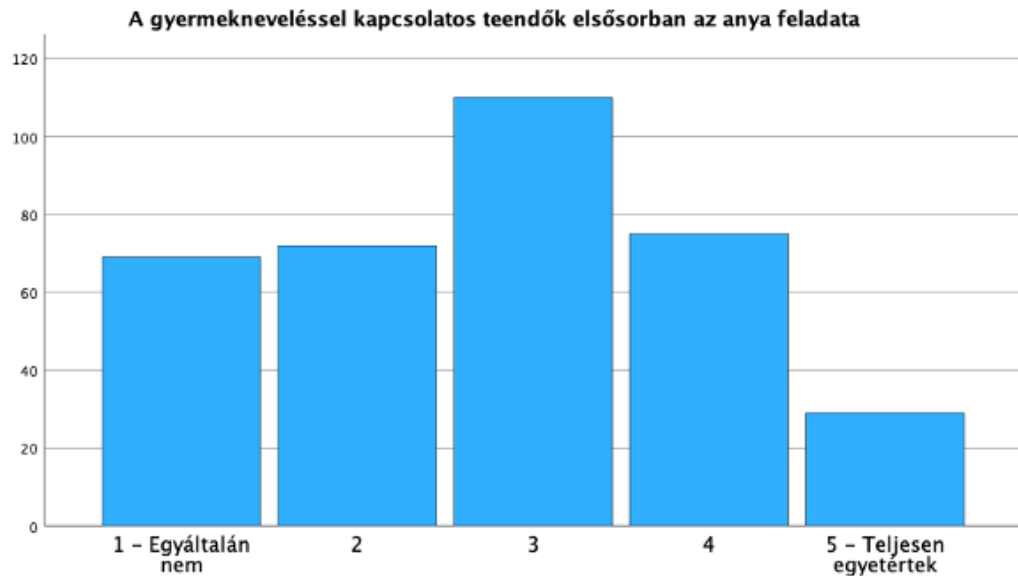
a terhek elosztása családon belül egyenlőtlen, azaz az egyik fél nagyobb arányban veszi ki a részét a gyermeknevelés és a háztartás feladataiból. A mintában az egyenlő munkamegosztás felé törekedés arra is visszavezethető, hogy a válaszadók nagy részének nem az anyagiak jelentik az elsődleges motivációt, valamint a többség felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A hagyományos nemi szerepekkel való azonosulás ugyan megoszló a kitöltők körében, de arányaiban jellemzőbb az alacsonyabb iskolai végzettségűekre.

A kutatásom ezen részében arra kértem a kitöltőket, hogy egy ötfokú skálán értékeljék az egyes állításokat, attól függően, hogy az mennyire jellemző rájuk vagy értenek vele egyet.



32. ábra: a háztartással kapcsolatos teendők elsősorban a nők feladatai állítás osztályozása 1-5-ig terjedő skálán (N=355)

A kérdésre adott válaszok azt mutatják, hogy többség megosztaná a feladatokat házastársával, de legalábbis a közéletet keresi még ha több hárul is rá valamivel a házimunkából.

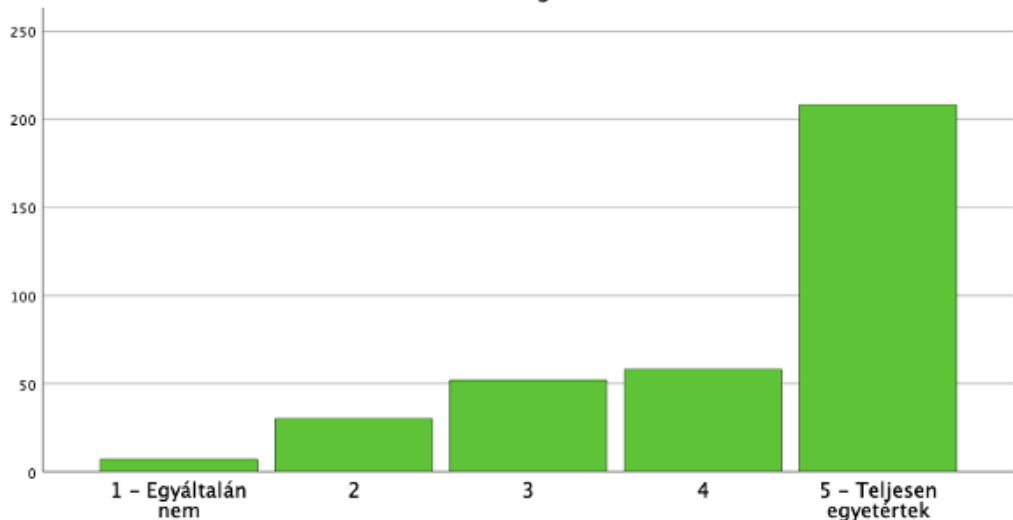


33. ábra: a gyermekneveléssel kapcsolatos teendők elsősorban az anya feladata állítás osztályozása 1-5-ig terjedő skálán (N=355)

A válaszok alapján látszik, hogy míg a házimunkában jellemzőbb az egyenlő munkamegosztás, addig a gyermeknevelés még mindig inkább az anya feladata, de itt is jellemző az egyensúly keresése.

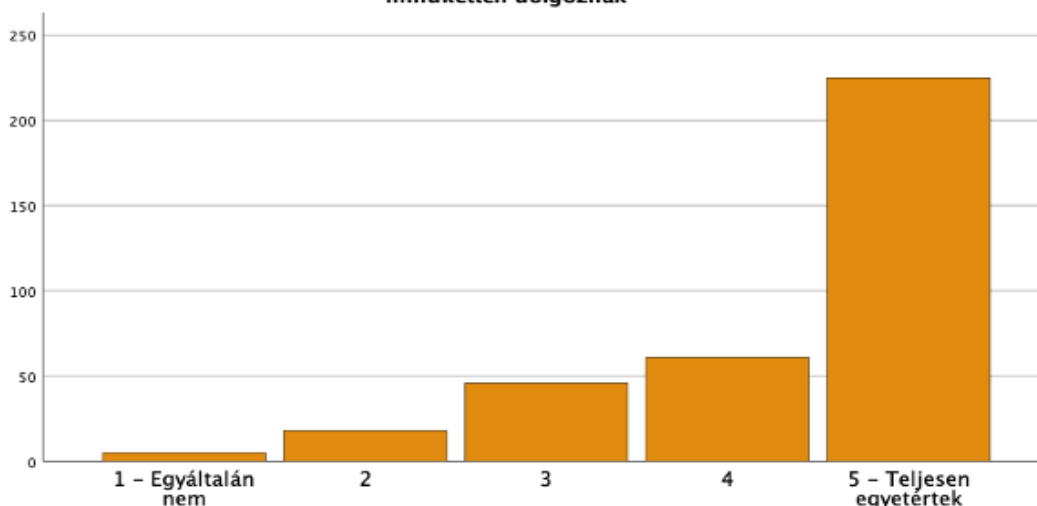
A következő két kérdés arra az esetre vonatkozik, amikor már végbement a reintegráció és a munka-magánélet egyensúlyának fokozott szerepe van.

Az apáknak és anyáknak ugyanolyan mértékben ki kell vennie a részét a háztartási feladatokból, ha mindketten dolgozna



34. ábra: háztartási feladatok megoszlása mind két szülő munkavállalása esetén 1-5-ig terjedő skálán (N=355)

Az apáknak és anyáknak ugyanolyan mértékben ki kell vennie a részét a gyermeknevelésből, ha mindketten dolgoznak

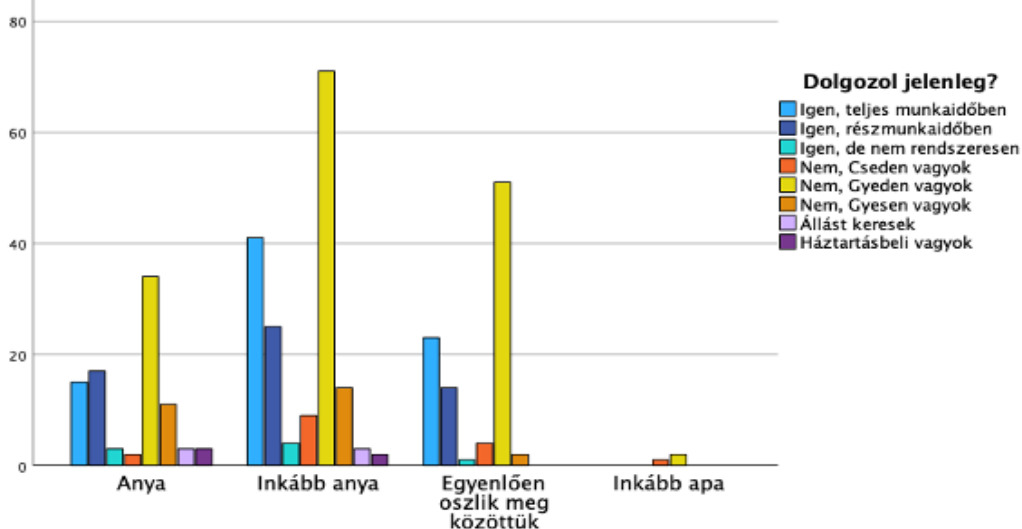


35. ábra: gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok megoszlása mind két szülő munkavállalása esetén 1-5-ig terjedő skálán (N=355)

Szembetűnő, hogy a válaszok megoszlása közel azonos, és a kitöltők döntő többsége egyetért abban, hogy amennyiben mindkét fél dolgozik a háztartáshoz és a gyermekneveléshez kapcsolódó feladatokból a férfinak és a nőnek is ki kell vennie a részét, nem maradhat a hagyományos felállás, miszerint ezek elsősorban az anya feladatai.

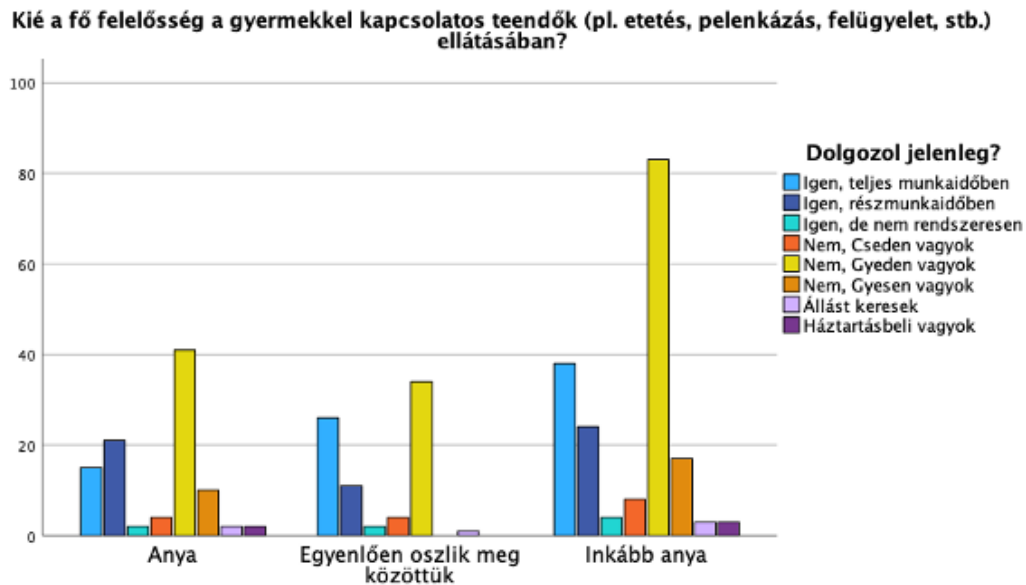
A következő kérdésnél azt szerettem volna felmérni, hogy a valóságban hogyan oszlanak meg a feladatok, valamint az eredményt összekapcsoltam a kérdéssel “Dolgozol-e jelenleg?”, hogy relevánsabb választ kapjunk, látható legyen hogyan oszlik fel a házimunka és gyereknevelés abban az esetben, ha a nő dolgozik vagy ha nem végez épp kereső tevékenységet.

Kié a fő felelősség a házimunka elvégzésében (pl. takarítás, mosás, főzés, stb.)?



36. ábra: fő felelősség megoszlása a háztartásimunkák elvégzésében (N=355)

Az ábrán látszik, hogy noha az előző kérdésekre adott válaszokból szinte egyhangúan mindenki úgy gondolta, hogy közös anyagi teherviselés közös otthoni teherviseléssel kell járnia ez valóságban nem így valósul meg. Az kitöltők mindössze 27 százaléka, és a dolgozó anyák ugyanúgy 27 százaléka szerint oszlik meg egyenrangúan a házimunkában való részvétel apa és anya között.



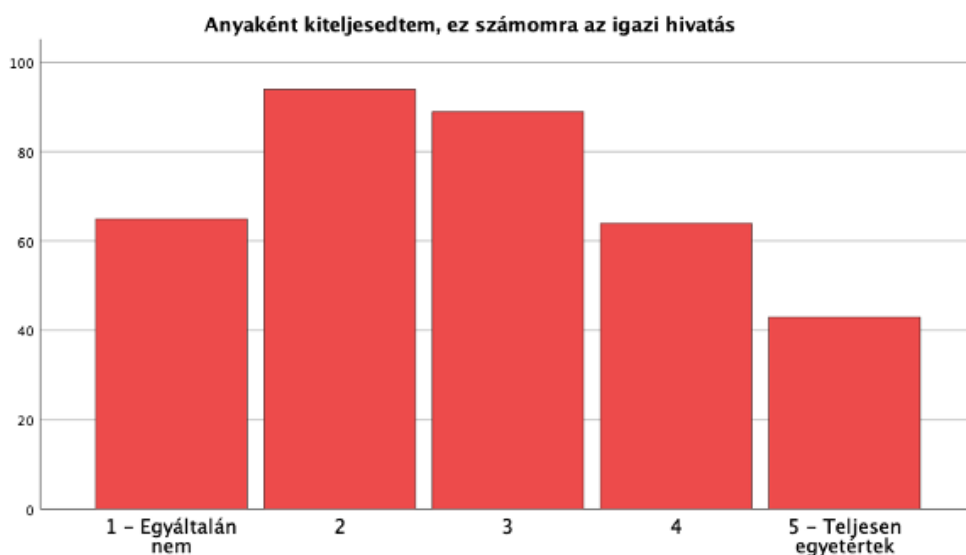
37. ábra: fő felelősség megoszlása a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok elvégzésében (N=355)

A gyermekneveléssel kapcsolatos teendők felosztása még inkább az anyák irányába billen el. Ebben az esetben az “inkább apa” válaszlehetőséget senki nem jelölte meg. Ezek a válaszok alátámasztják az anyák kettős teherviselését, hiába a modern szemlélet, amely szerint a férfiaknak és nőknek egyenlően ki kell venniük a részüket a feladatokból, - főként, ha mindketten dolgoznak - ez a gyakorlatban még nem kivitelezett.

A következő állítások az anyák indíttatását a munkaerőpiaci reintegrációra hivatottak megvizsgálni, hogy láthassuk mennyire szeretnének otthon maradni és csak anyák lenni, vagy egy belső motiváció is jelen van a visszatérésre és nem csak az anyagiak miatt.

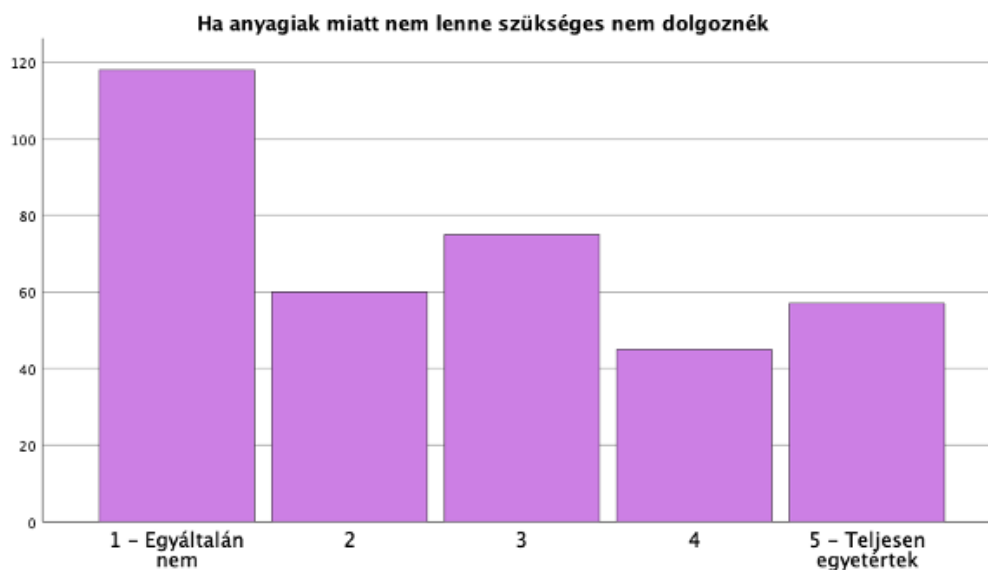


38. ábra: önmegvalósítás fontossága 1-5-ig terjedő skálán (N=355)



39. ábra: anyaság, mint hivatás 1-5-ig terjedő skálán (N=355)

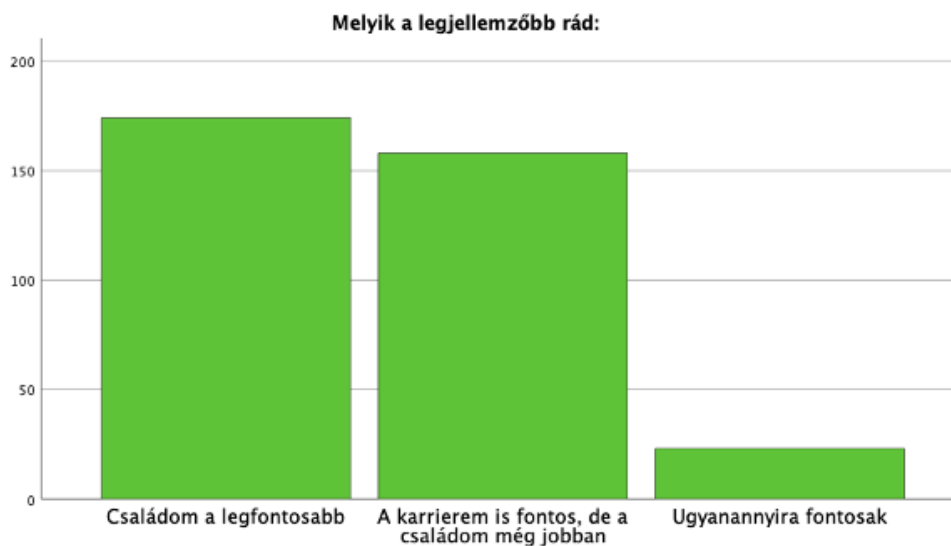
A fenti két ábrából jól látszik, hogy a kitöltők döntő többsége keresi a munka és magánélet egyensúlyát, mert szeretnék mind a munkában mind otthon maximálisan teljesíteni. Ugyan az anyaság fontos számukra, azonban az önmegvalósítás legalább annyira. A következő diagram azt mutatja, hogy ideális esetben, ha nem lenne szükség az anya fizetésére a családfenntartáshoz, akkor mekkora lenne a munkavállalási hajlandósága a kitöltőknek.



40. ábra: anyagiak fontossága 1-5-ig terjedő skálán (N=355)

A válaszok alátámasztják az előzőeket, miszerint az anyák többsége szeretne visszatérni a munkaerőpiacra, fontos lenne nekik, hogy ne csak az anyaságról szóljon az életük, tehát van motiváció a reintegrációra anyagi szükséglet nélkül is.

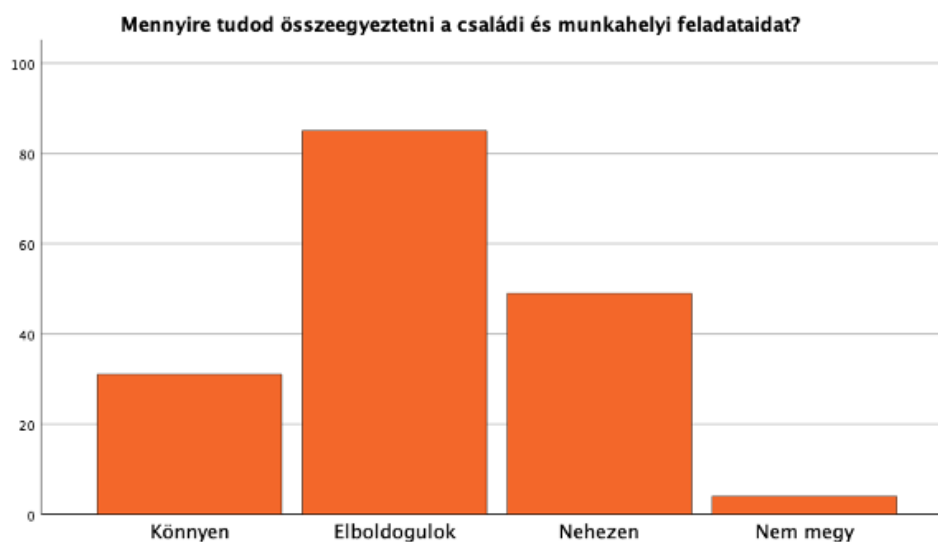
A következő ábra a család és karrier közötti fontossági sorrendet szemlélteti a megkérdezettek körében.



41. ábra: karrier és család fontosságának rangsorolása (N=355)

A válaszokból egyértelmű, hogy a család messzemenően prioritást élvez majdnem minden megkérdezettnél. Továbbá érdekesség, hogy az öt választási lehetőség közül csak három került kiválasztásra. Azok a állítások, amelyek a karriert helyezik előtérbe nem lettek megjelölve egy anya által se.

A munka-magánélet egyensúlyának összeegyeztetése népszerű téma mind a gyerekesek és gyermektelenek körében, azonban a családoknál a gyermekneveléssel járó feladatok miatt ez a kérdéskör még jelentősebb. Az, hogy egy anya milyen mértékben tudja összeegyeztetni a családot a munkájával nagyban függ az otthoni teendők elosztástól, a kapott segítség mennyiségétől, de a munkahely rugalmasságától és támogatásától is.



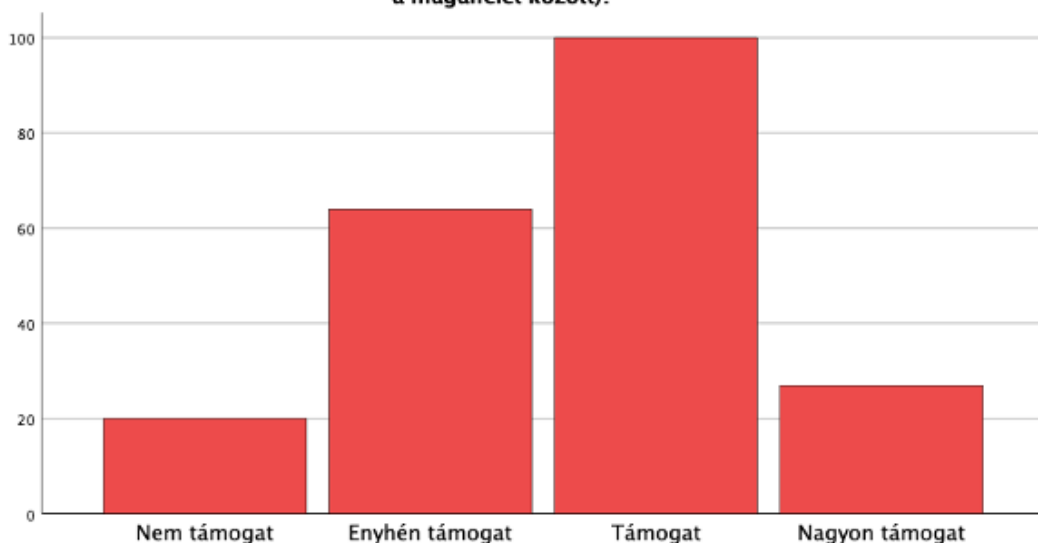
42. ábra: családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetésének nehézsége (N=355)

A már dolgozó anyákra leszűkítve a mintát kivehető, hogy nagy részük “elboldogul”, ez a 51 százalékkra jellemző. Azok aránya, akiknek ez könnyen megy 18 százalék és akiknek nehezen vagy nem megy a dolgozó anyák 31 százalékát teszik ki kutatásomban. Azok a kérdések között, hogy “Kié a fő felelősség a házimunka elvégzésében?”, “Kié a fő felelősség a gyermekkel kapcsolatos teendők ellátásában?” és “Mennyire tudod összeegyeztetni a családi és munkahelyi feladataidat?” nem találtam szignifikáns összefüggést.

Arra a kérdésre, hogy milyen mértékben érinti a gyermekgondozás és a házimunka a munkaerőpiaci aktivitását a dolgozó anyáknak 67 százalék azt jelölte, hogy viszonylag erősen, 17 százalék úgy érzi nagyon erősen. Azok aránya elenyésző, akiket ezek a tényezők nem érintenek, mindössze a 11 százalékuk.

Az egyensúly megteremtéséhez nagymértékben hozzájárul a családtól kapott segítség, azonban a megkérdezettek 46 százalékánál támogatás mennyisége csekély vagy nincs is. Mindössze a 19 százaléka a kitöltőknek kap jelentős-, 34 százalékuk kap közepes mértékű segítséget a gyermekgondozáshoz és a házimunkához.

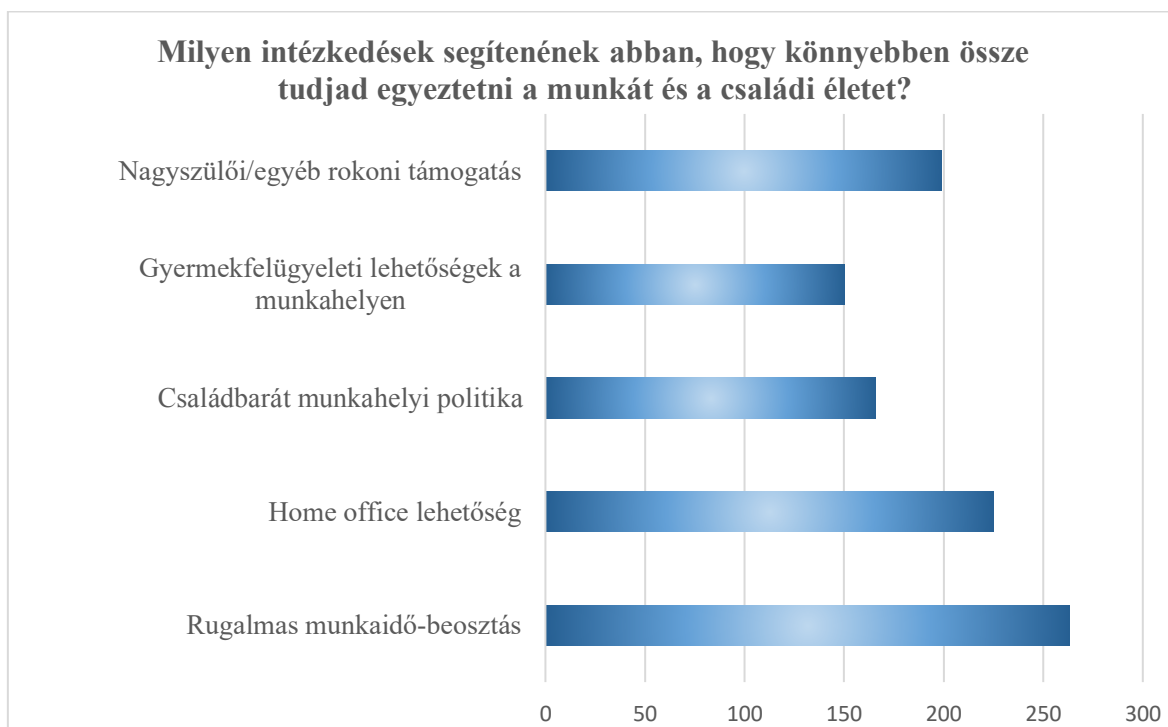
Mennyire érzed, hogy a munkahelyed támogatja a work-life balance-t (azaz az egyensúlyt a munka és a magánélet között)?



43. ábra: munka-magánélet egyensúlyának munkahelyi támogatottsága (N=355)

Mint korábban is írtam, a család és munka összeegyeztetése nem csak a családon múlik, hanem a foglalkoztató rugalmasságán is. A kitöltő anyák többségénél a munkahely támogató, ez a kérdéskörben releváns kitöltők 58 százaléka.

A kutatásom utolsó kérdésében arról kérdeztem az anyákat, hogy mi lenne az, ami segíthetné őket a munka-magánélet könnyebb összeegyeztethetőségében.



44. ábra: intézkedések népszerűsége a munka és család összeegyeztetése során (N=355)

Legtöbben a rugalmas munkaidő-beosztást (74%) tartják a legnagyobb segítségnek, a home office lehetőségét (63%) és a nagyszülői vagy egyéb rokon támogatást (56%). A családbarát munkahelyi politika (47%) és a gyermekfelügyeleti lehetőség a munkahelyen (42%) is népszerű, de a kitöltők kevesebb, mint a fele tartja csak fontosnak.

7. Értékelés, következtetések, javaslatok

Dolgozatomban arra kerestem a választ, hogy milyen lehetőségek és kihívások várnak a kisgyermekes nőkre a munkaerőpiaci reintegráció során. Vizsgáltam külön a terveiket, magát az álláskereső folyamatát, valamint a kisgyermekes évek nehézségeit és lehetőségeit a már a munkaerőpiacra visszalépett anyák között.

Diszkrimináció az élet számos területén érhet bárkit, de a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci visszatérésükkor ez elég gyakori. Azt, hogy a munkáltatóknak általános véleménye és egyben féleleme, miszerint a kisgyermekes nők többet vannak betegszabadságon a gyerekek miatt mind a szakirodalom, mind a kutatásom alátámasztotta. A már dolgozó kisgyermekes nők körében azonban kutatásomban meglepően pozitív válaszokat kaptam, ami a hátrányos megkülönböztetést érinti. Ugyan a megfelelő érték a nulla lenne, amikor a diszkriminációról kérdezik az anyákat a munkahelyükön, de úgy gondolom, hogy az eredményeim sokkal jobb képet festenek, mint amit a szakirodalmi kutatás sugall. Ebből kifolyólag úgy vélem első hipotézisem, miszerint a kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációját nehezíti a munkahelyi diszkrimináció és a családbarát intézkedések hiánya részben igazolódott csak be.

Ez visszavezethető arra, hogy mintámban jelentős arányban felsőfokú végzettséggel rendelkező nők vannak és többre vágnak, mint az anyaság önmagában. A nagytöbbséget visszavárták, valamint többnyire rugalmas és támogató a környezet a munkahelyükön. Így elmondhatjuk, hogy azok a munkahelyek, amelyek családbarátnak mondhatóak rugalmasabbak és jobban visszavárják a kisgyermekes anyákat is. Azonban az ilyen foglalkoztatók általánosságban még nem elég elterjedtek, sok helyen a rugalmas munkaidő és a home office nem elérhető, ami megnehezíti egy olyan munka megtalálását, amit könnyen össze lehet egyeztetni a családi élettel.

Az anyák válaszaiból kiderül, hogy rendkívül fontos számukra a családbarát környezet és intézkedések, egy ideális munkahelyen a rugalmas munkaidő, home office vagy a támogató munkakörnyezet alapfeltétel. Ugyanakkor nem csak a rugalmas, hanem a részmunkaidő nagyobb arányú elterjedése, jogszabályilag a 6 órás munkavégzés rögzítése is valamelyest segítséget jelenthet a reintegráció során. Azonban a diszkrimináció eltörléséhez egy sokkal empatikusabb szemléletre lenne szükség, valamint arra, hogy a munkaadók nagyobb arányban ráeszméljenek milyen értékes munkaerőt jelentenek a kisgyermekes nők, akik stabilitásra vágnak, tehát lojálisak, tele vannak új készségekkel, melyeket a

gyermeknevelés és a vele járó kihívások eredményeztek, valamint sok esetben ég bennük a bizonyítási vágy, hogy megmutassák nem csak anyaként tudnak helytállni és igényük is van rá. Természetesen ahhoz, hogy igazán hatékonyan tudjanak dolgozni, az olyan helyzetekben, mint például, amikor a gyerek beteg, szükség lenne valamilyen egyéb felügyeleti opcióra, de legalábbis ezen napok igazságos elosztására az apával, ha külső segítség igénybevétele nem megoldható. Amennyiben az apák is aktívan kivennék a részüket ezeknek a problémáknak a megoldásában és maga a hagyományos társadalmi hozzáállás is változna, a hátrányos megkülönböztetés a kisgyermekes nők felé jelentősen csökkenhetne.

Magyarországon az elmúlt évtizedben a családtámogatás rendszere jelentősen kibővült és nagyobb rugalmasságot adott a családoknak. Azonban a folyósítások nagy többsége jogviszonyhoz és korábbi fizetéshez kötött, így ez nem egyenlő mértékben ad segítséget a családoknak, hogy pótolják a kieső fizetést. A korábban magas keresettel rendelkező anya a munkaerőpiacról való kiesése után hat hónappal, azaz a CSED lejáta után, már egy alacsonyabb ellátási összegből kell, hogy - ő és családja - gazdálkodjon, mivel a GYED plafonja, - mely a gyermek 2 éves koráig járhat - maximalizálva van. Ez sok esetben motivációt jelenthet a munkaerőpiacra való visszatérésben, főleg, hogy ez a gyermeknevelési támogatás már ki lett bővítve azzal az opcióval, hogy korlátlanul végezhető mellette munka.

A magyar rendszer, mely szerint az anya akár a gyermek 3 éves koráig is otthon maradhat, a hagyományos szemléletet tükrözi és ennek társadalmi elfogadottsága igen magas, ennek ellenére a magyar családmodell kétkeresős. Ebből következik, hogy hiába a társadalom nagytöbbsége úgy gondolja, hogy az gyereknek minél tovább az anyja mellett a helye, nagy többségüknek előbb-utóbb vissza kell térnie a munkaerőpiacra.

Kutatásomból kiderült, hogy a kitöltők jelentős része, azaz közel egyharmada a támogatások növelésével, ha megtehetné később menne vissza dolgozni, ugyanígy több, mint egyharmada minél tovább otthon maradna a gyermekével akkor is, ha a támogatások összege csökkenne. Ennek ellenére a vizsgálat azt mutatja, hogy a megkérdezett kisgyermekes nők, több mint felét, igenis és befolyásolják a család- és gyermeknevelési támogatások összegei, tehát hipotézisünk miszerint a kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációját befolyásolja a gyermeknevelési és családi juttatások mértéke Magyarországon beigazolódott. A vizsgált mintában a már reintegrálódott anyák túlnyomó többségénél az anyagi juttatások egy fontos döntő és motivációs tényezőként jelentek meg a visszatérés során.

A munka-magánélet egyensúlya és az anyákon lévő kettős teher csökkentése jelentős témaként merül fel a mai társadalomban, egyre több párbeszéd és változtatási kísérletek jellemzik. Az Európai Unió irányelvek immár kitérnek a munka-magánélet egyensúlyára, valamint igyekeznek elosztani a terhet férfiak és nők között, hogy csökkentsék a nőket a gyermekvállalás miatt sújtó diszkriminációt. Az irányelvnek a célja továbbá, hogy megkönnyítse a rugalmas munkafeltételeket és családi vonatkozású szabadságok hozzáférhetőségét, ezzel segítve a nőket, hogy csökkentsék a fizetetlen munkájukat és több fizetett munkát vállalhassanak.

A megreformált családpolitika kifejezett szándéka az apák nagyobb mértékű bevonása a gyermeknevelésbe és az ezzel kapcsolatos feladatokba. Több országban ezt a szülői szabadsággal ösztönzik, melyet az apa és anya is kivehet, valamint egy része feltételhez kötött, azaz például a szabadság meghosszabbításához az apának otthon kell maradnia és aktívan ki kell vennie a részét a gyermeknevelésből, míg az anya visszamegy dolgozni. A munka-magánélet egyensúlya hosszútávon akkor fenntartható, ha a családban a feladatok nem csak az egyik félre koncentrálnak.

Azonban Magyarországon a nemi szerepeknek a hagyományos felfogás miatt még mindig nagy jelentőségük van. Kutatásomból is látszik, noha az anyák többsége úgy gondolja a feladatokat meg kell osztani, ez a gyakorlatban gyakran nem így valósul meg. Érdekvégyesítésük a hagyományos szemlélet és az ebből fakadó generációkon átívelő neveltetés miatt nehezen kivitelezhető, azonban a párbeszéd elkezdődött és modernebb felfogású családokban már egyre inkább normalitássá válik a feladatok egyenlő megosztása férfi és nő között, különösen, amennyiben mind a ketten fizetett munkát végeznek.

A vizsgálat során látható volt, hogy míg a házimunka valamelyest jobban megoszlik a családok tagjai között, addig a gyereknevelés még mindig inkább az anyák feladata, akkor is, ha mindkét fél dolgozik. Ez jelentősen megnehezíti az anyák munkavállalási esélyeit, vagy a munkavégzés során a munka-magánélet egyensúlyának fenntartását. Így látható, hogy utolsó hipotézisem, miszerint a kisgyermekes nők nehezebben tudják összeegyeztetni a munkát és a családi életüket, mivel a gyermekgondozás és a házimunka túlnyomó része az ő vállukon marad beigazolódott. Noha az elmozdulás már látható a családon belüli egyenlő munkamegosztás felé, még jelentős utat kell megtennie a modernebb szemléletnek ahhoz, hogy a változás ténylegesen látható legyen. Rendszerint az anyák azok, akik a családot helyezik a karrier elé és ennek érdekében részmunkaidős állást keresnek, hogy el tudják látni a gyermekneveléssel járó feladatokat. Elsősorban ők maradnak ki a munkából, ha gyermekkel otthon kell maradni, mely sok esetben diszkriminációt szül a foglalkoztatóknál

és a férfiakra hárul a nagyobb felelősség a család fenntartását illetően, ami meglehetősen nagy stresszel járhat.

A szakirodalmi kutatás alapján úgy gondolom, hogy az apák jogi lefedettségéről és védelméről kevés szó esik a foglalkoztatás politikában, pedig széleskörűbb bevonásuk a családpolitikai intézkedésekbe és támogatásokba, egy modernebb rugalmasabb rendszer kiépítése, amely jobban kiegyensúlyozza a apák és anyák közötti terhek elosztását, valamint ennek folyamányaként az apák aktív bevonásával a társadalmi normák modernizálódása tudna ösztönzőleg hatni a kisgyermekes anyák munkavállalási kedvére és lehetőségeire.

További megoldás lehet a kisgyermekes nők munka-magánéleti egyensúlyának elősegítésére a munkahelyek családbarát hozzáállása, a támogató környezet, a rugalmas munkaidő, home office bevezetése és népszerűsítése, ahol csak lehetséges, akár állami szerepvállalással.

8. Összefoglalás

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci lehetőségeinek és kihívásainak kutatása számomra - két kisgyermek anyukájaként - egy rendkívül érdekes téma. Kíváncsivá tett, hogy vajon a nőkben élő sztereotípiák, - melyek a nemek közötti különbségekből fakadnak elsősorban, - a feladatok megosztásáról egy családban, vagy épp a munkaerőpiaci helyzetüket, mennyire befolyásolják döntéseik és mennyire bizonyulnak igaznak. Hipotéziseim kiválasztásánál lényeges szempont volt, hogy kifejezetten ezeket a sztereotípiákat, mintákat és a miattuk fennálló helyzetet megvizsgálhassam. Kutatásomban egy 355 fős mintából dolgoztam, a kvantitatív kérdőíves módszert választottam az internet segítségével adatgyűjtési módszernek, hogy minél nagyobb számú kisgyermekes nőt érjek el.

Az, hogy a nőkre és reintegrációjukra fókuszáló téma lényeges, mi sem bizonyítja jobban, minthogy az Európai Unió jogszabályzásban is fontos helye van, mivel az egyenlő munkaerő piaci részvétel támogatása kulcsfontosságú a nemek közti egyenlőség eléréséhez és a gazdasági növekedéshez.

Mind Magyarországon, mind az Európai Unióban jellemző, hogy a nők alacsonyabb arányban vannak jelen a munkaerőpiacon a férfiaknál és ez a gyermek születésével csak fokozódik. Szülés után jellemzően az anyák maradnak otthon gyermeket nevelni, az apák pedig felveszik a családfenntartó szerepét.

Magyarországon a hagyományos társadalmi normának kiemelt szerepe van a családpolitikában, mert ugyan vannak munkavállalást ösztönző intézkedések, a jelenlegi rendszer megadja a lehetőséget egy igencsak hosszú hároméves gyermekgondozási szabadságra. A hagyományos szemlélet szerint a nő legfontosabb szerepe az otthonról és a családról való gondoskodás, valamint lehetőség szerint a gyermek legalább hároméves koráig maradjon vele otthon. Ezzel a szemlélettel egyetértők aránya Magyarországon jóval magasabb, mint az Európai Unió átlag. Ez az attitűd tükröződik a kisgyermekes nők foglalkoztatási rátáján is: Magyarországon jóval alacsonyabb, mint az Európai Unió átlag.

A gyermek születések ösztönzésének érdekében a családtámogatások és a családokat támogató intézkedések évről évre bővülnek, de többségük jogviszonyhoz és feltételekhez kötött, ahol a korábbi keresetnek is fontos szerepe van, ezáltal inkább a magasabb fizetéssel rendelkező családok számára kedvezőbbek.

Dolgozatomban egyrészt a kisgyermekes nőket érintő munkaerőpiaci kihívásokra koncentráltam, mint a diszkrimináció, a munka-magánélet egyensúlyának konfliktusai és

visszatérésük társadalmi és gazdasági következményei. A hátrányos megkülönböztetés a nőket már a gyermek születése előtt is érinti, mivel a foglalkoztatók tartanak a kismamáktól, mert jogszabályi védeltséget élveznek és munkába visszatérésük időpontja bizonytalan. Ezáltal a foglalkoztatónak nehéz a helyére új munkaerőt találni, valamint hiányozhat neki a már betanított anya munkatapasztalata. Amennyiben az anya sokáig marad távol a munkájától az szintén megnehezíti a reintegrálódást, hiszen tudása elavulhat. Ezek az okok, mind mind teret adnak a diszkriminációnak, hiába van törvényileg szabályozva, nehezen betartható. A gyermek születése után a hátrányos megkülönböztetés főként a beteg gyermek felügyeletéből indul ki, ezt kutatásom is megerősítette. Ettől függetlenül elemzésemben arra jutottam, hogy ez nem olyan nagy mértékű a mintában, főleg azoknál az anyáknál, akiket visszavárnak munkahelyükre. Ezekre a munkahelyekre jellemzőek a családbarát intézkedések is, leginkább kiemelkedő a rugalmas vagy részmunkaidő, home office lehetősége és a támogató környezet, amelyek a legfontosabbak egy visszatérő anya számára.

A sikeres reintegrációhoz nem elég azonban a munkahely részéről a támogatás, fontos tényező a család is. A kettős teher súlya még mai napig az anyákon van, főleg, ami a gyermekneveléssel járó feladatokat illeti, akkor is, ha már újra dolgoznak. Ennek javítása érdekében fontos előmozdítani egy modernebb szemléletet, amely az apák nagyobb mértékű bevonását szorgalmazná.

Az elemzésemben másrésről a munkaerőpiaci lehetőségeiket jártam körbe, amelyek segíthetnek a reintegrációban és az egyensúly megtalálásában. Kutatásom során azt tapasztaltam, hogy a nőknek, ha a karrier nem is olyan mértékben, de fontos az önmegvalósítás, azonban saját céljaik könnyen háttérbe szorulnak a család érdekében, hisz az a legfontosabb számukra. A karrierépítés a legtöbb anya számára lemondással jár, azaz hamarabb vissza kell térniük a munkaerőpiacra, mint azt amúgy tették volna, ez jellemző azokra is, akik vállalkozók. Gyakori motiváció még a visszatérésben a karrieren és az anyagiakon felül, a felnőtt társaság és a munka hiánya.

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzetének javításában fontos szerepet játszanak: a családbarát munkahelyek, az egyenlőségre való törekvés a családi munkamegosztásban és munka-magánélet egyensúlyának támogatása. A hazai családpolitika és a hagyományos társadalmi szemlélet kölcsönösen hatással van egymásra, amíg az egyik gyökeresen nem változik addig vélhetően a másik se fog. Azonban az európai család politika, amely mindinkább az egyenlőségre és a feladatok egyenlő megosztására törekszik egy családon belül előbb-utóbb hatással lesz az egész Európai Unióra. A jövőben

mindenképpen érdekes lehet ezen folyamatoknak a figyelése és vizsgálata, valamint megtalálni azokat a kulcs tényezőket és motivációkat, amelyekkel további változások érhetőek el és jobban elő tudják mozdítani a kisgyermekes nők reintegrációját.

A jövőben fontos lenne a HR szakembereket és a vállalatok teljes egészét is érzékenyíteni tréningekkel a diszkrimináció teljes mértékű kiküszöbölésére, valamint törekedni a cégeknek arra, hogy családbarát munkahelynek lehessen őket nevezni. Továbbá az állami kommunikációban lenne szükség változtatásra, aminek segítségével egy modernebb szemlélet felé kellene tolni a közvéleményt, melyben erőteljesebben motiválnák az apákat arra, hogy minden téren egyenértékű szülőknek érezhessék magukat és ezáltal kivegyék a részüket ugyanúgy a szabadságokból, házimunkából és gyermeknevelésből, mert a gyermek születése és az akörüli feladatok nem csak az anyák felelősségi körébe tartoznak.

Irodalomjegyzék

- Szabó-Morvai, Á. (2018). *Nők a munkaerőpiacon* (Munkaerőpiaci tükör). (K. Fazekas , & Á. Szabó-Morvai, szerk.) Budapest: MTA KTI KRTK.
- Szabó-Morvai, Á. (2019). *Nők a munkaerőpiacon: okok és következmények*. MTA KRTK.
- Leitheiser, F. (2018). *Várandós kori munkavállalási tervek megvalósulása és a korai munkavállalás jellemző*. Acta Sociologica - Pécsi Szociológiai Szemle, 7(1).
- Leitheiser, F., & Veroszta, Z. (2021). *A várandósok szülés utáni munkavállalási terveit meghatározó tényezők*. Demográfia, 63(2–3).
- Gere, I. (1996). Vállalkozó nők a mai magyar társadalomban. *Közgazdasági Szemle, XLIII. évf., 1996. december (11151125. o.)*, 1118.
- Chalasan, S. (2007). *The changing relationship between parents' education and their time with children*. International Journal of Time Use Research.
- Gregor, A. (2016). *A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a 2000-es években Magyarországon*
A Munkaadó Lapja 67. száma. (2003). Egyenlő pályák, egyenlő esélyek? *A Munkaadó Lapja*(67. száma).
- Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság* . Letöltés dátuma: 2023.03.12., forrás:
<https://www.ajbh.hu/ebff>
- Blaskó, Z. (2005). *Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai*. Demográfia 2-3.
- Blaskó, Z. (2010). *Meddig maradjon otthon az anya? A gyermekfejlődés szempontjai*. Esély 3.
- Blum, S., Koslowski, A., Macht, A., & Moss, P. (2018). *14th International Review of Leave Policies and Related Research*. INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH.
- Bajkai-Tóth, K. (2023). *A magyar köz- és versenyszféra munkaerőpiaci kompetenciáinak vizsgálata Doktori (PHD) értekezés.*. Gödöllő: MATE
- Eurostat. (2016). *Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children*. Letöltés dátuma: 2023.02.10., forrás: Eurostat Newsrelease:
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8?t=1457101287000>
- Eurostat. (2020). *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%)*

- Custom dataset: LFST_HHEREDCH*. Letöltés dátuma: 2023.03.10., forrás:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH__custom_2846360/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=e3de0e35-dca7-4964-84c9-91ed429bf574
- Eurostat. (2022). *Gender employment gap larger for parents*. Letöltés dátuma: 2023.02.20., forrás: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-1>
- Eurobarometer, S. 4. (2017). *Gender Equality 2017*. European Commission.
- European Parliament. (2019. 03). *Maternity and paternity leave in the EU*. Letöltés dátuma: 2023.03.05., forrás:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)
- Földvári, Z. (2020). *Kellő védelmet biztosít-e az Ebktv. A munkaerőpiacon a gyermekvállaláshoz? Várandós nők és szülők foglalkoztatási egyenlősége Magyarországon*. Debreceni Jogi Műhely, 2020. évi (XVII. évfolyam) 3-4. szám. harmokiralyfi.hu.
- (2016). *Részmunkaidő kutatás 2016*. Letöltés dátuma: 2023.03.03., forrás: <https://www.haromkiralyfi.hu/reszmunkaido-kutatas-2016>
- Hungler, S., & Kende, Á. (2019). *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján*. KSH. (1900-2022). Letöltés dátuma: 2023.02.23., forrás: 22.1.1.15. Házasságkötések, válások: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0015.html
- KSH. (1900-2022). 22.1.1.6. *Élveszületések és teljes termékenységi arányszám*. Letöltés dátuma: 2023.02.17., forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0006.html
- KSH. (2001-2021). 25.1.1.6. *Családtámogatásban részesülők**. Letöltés dátuma: 2023.03.15., forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0006.html
- KSH. (2002-2020). *Önfoglalkoztatók – atipikus foglalkoztatás*. Letöltés dátuma: 2023.03.19., forrás: <https://www.ksh.hu/sdg/2-4-sdg-10.html>
- KSH. (2009-2022). *A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint, nemenként*. Letöltés dátuma: 2023.03.06., forrás:
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0011.html
- KSH. (2018-2023). 25.2.1.1. *A családtámogatási és gyermekgondozási ellátások*. Letöltés dátuma: 2023.03.09., forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0050.html
- KSH. (2019-2023). *A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag**. Letöltés dátuma: 2023.02.23., forrás: Munkaerő felmérés:

- https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero
- KSH. (dátum nélk.). *A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája*. Letöltés dátuma: 2023.03.10., forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html
- Koncz, K. (2004). *A felzárkózás elmaradása: a magyar nők munkaerő-piaci helyzete*. Statisztikai Szemle 7.
- Kocsis, I. (2020). *Érthető jog*. Letöltés dátuma: 2023.02.10., forrás: <https://erthetojog.hu/munkajog/home-office-es-tavmunka-a-ketto-ugyanaz-vagy-kulonbozik/>
- Korintus, M. (2009). *A gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos kérdések Magyarországon és az Európai Unió néhány államában*. In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Szociális és Munkaügyi Minisztérium*. Budapest: TÁRKI.
- Kormany.hu. (2022). *FOLYTATJUK A NŐK40 PROGRAMOT*. Letöltés dátuma: 2023.03.10., forrás: <https://kormany.hu/hirek/folytatjuk-a-nok40-programot>
- Kormány.hu. (2013). *GYED EXTRA - a választás szabadsága*. Letöltés dátuma: 2023.03.18., forrás: Kormány.hu: <https://2010-2014.kormany.hu/hu/gyik/gyed-extra-a-valasztas-szabadsaga>
- Kormányhivatal.hu. (2012). *T á j é k o z t a t ó a Munkahelyvédelmi Akcióterv foglalkoztatáshoz kapcsolódó adókedvezményeiről munkaadók részére*. Letöltés dátuma: 2023.03.18., forrás: <https://www.kormanyhivatal.hu/download/f/3d/70000/T%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3%20Munkahelyv%C3%A9delmi%20Akci%C3%B3terv0223.pdf>
- Makay, Z. (2009). *A franciaországi családpolitika és a magas termékenység összefüggése*. Demográfia, 52. évf. 4. sz. .
- Makay, Z. (2018). *Családtámogatás, női munkavállalás* (In Monostori Judit – Öri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): *Demográfiai Portré 2018. Jelentés a magyar népesség helyzetéről*. kötet). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- OECD. (2022). *Reducing the Gender Employment Gap in Hungary* (Gender Equality at Work. kötet). Paris: OECD Publishing.
- Pongráczné, T. (2005). *A család és a munka szerepe a nők életében* (In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné - Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről*. kötet). Budapest: TÁRKI Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.

- Potápi, R. (2004). *Vállalkozó lét – nőknek nőkről*. Letöltés dátuma: 2023.03.02., forrás: <https://berbarometer.hu/karrier/nok/vallalkozoi.pdf>
- R. Fedor, A. (2012). „Kettős kötődés” – *A munkaerő-piaci karriertől a familiarizmusig A kisgyermekes nők munkavállalási attitűdjei és integrációja*. Doktori (Ph.D.) értekezés Debreceni Egyetem BTK Humán Tudományok Doktori Iskola.
- Rizavi, S., & Sofer, C. (2009). *Women's Relative Position and the Division of Household Work A Study of French Couples*. *European Journal of Economic and Social Systems*, 2009, vol. 22, issue 2.
- UNICEF Magyarország. (2020. 11 26). *Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon: visszavárják a kisgyermekes anyákat a vállalatok, de kevés a valóban családbarát munkahely*. Letöltés dátuma: 2023.02.10., forrás: <https://unicef.hu/igy-segitunk/hireink/kisgyermekes-anyak-a-munkaeropiacon-visszavarjak-a-kisgyermekes-anyakat-a-vallalatok-de-keves-a-valoban-csaladbarat-munkahely>
- UNICEF Magyarország Kutatás. (2020). *Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele*. Letöltés dátuma: 2023.02.15., forrás: https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv_indotek-kutatas_unicef_20201123.pdf
- Vecsenyi, J. (2003). *Vállalkozás az ötlettől az újrakezdésig*. Budapest: Aula Kiadó Kft.
- West–Zimmerman. (1987). *Doing gender* (In: *Gender and Society*. kötet).

Mellékletek

1. számú melléklet – Kérdőív
2. számú melléklet – Ábrajegyzék
3. számú melléklet – Táblázatok jegyzéke

Kérdőív

1. Anya vagy?
 - a. Igen
 - b. Nem

2. Magyarországon élsz?
 - a. Igen
 - b. Nem, de az Európai Unióban
 - c. Nem és az Európai Unión kívül

3. Mi a legmagasabb iskolai végzettséged?
 - a. 8 osztálynál kevesebb
 - b. Általános Iskola
 - c. Szakmunkás
 - d. Érettségi
 - e. Főiskola/ BA
 - f. Egyetem/ MSC
 - g. PhD, DLA

4. Dolgozol jelenleg?
 - a. Igen, teljes munkaidőben
 - b. Igen, részmunkaidőben
 - c. Igen, de nem rendszeresen
 - d. Nem, Cseden vagyok
 - e. Nem, Gyeden vagyok
 - f. Nem, Gyesen vagyok
 - g. Állást keresek
 - h. Háztartásbeli vagyok
 - i. Egyéb: _

5. Mi volt a munkahelyi beosztásod a gyermeked megszületése előtt?
 1. Alkalmazott
 2. Középvezető
 3. Felsővezető
 4. Tulajdonos / Vállalkozó
 5. Egyéb
 6. Nem dolgoztam még

6. Mi a jelenlegi munkahelyi beosztásod?
 1. Alkalmazott
 2. Középvezető
 3. Felsővezető
 4. Tulajdonos / Vállalkozó
 5. Egyéb
 6. Nem dolgozom

7. Mennyi idős vagy?
 1. 24 éves vagy fiatalabb
 2. 25-34 éves
 3. 35-44 éves
 4. 45-54 éves
 5. 55 éves vagy idősebb

8. Családi állapotod?
 1. Hajadon
 2. Házas
 3. Elvált
 4. Élettársi kapcsolat
 5. Özvegy

9. A párod dolgozik?
 1. Igen
 2. Nem
 3. Nincs párom

10. A veled egy háztartásban élő gyermekek száma:
 1. 0
 2. 1
 3. 2
 4. 3 vagy több gyermek

11. Mennyi idős a legfiatalabb gyereked?
 1. 0-1 közötti
 2. 1-2 közötti
 3. 2-3 év közötti
 4. 3-6 év közötti
 5. 6-10 év közötti
 6. 10 év feletti

12. Tervezel még további gyereket a közeljövőben?
 1. Igen
 2. Nem
 3. Nem tudom

13. Mennyi idős volt a legfiatalabb gyermeked amikor (újra) elkezdted dolgozni?
 1. Még nem kezdtem (újra) dolgozni
 2. Még nem kezdtem (újra) dolgozni és nem is tervezek
 3. 6 hónaposnál fiatalabb
 4. 6-12 hónap között volt
 5. 1-2 év között volt
 6. 2-3 év között volt
 7. 3-év felett volt
 8. Nem hagytam abba a munkát

14. Ha még nem kezdted el (újra) dolgozni gyermeked mennyi idős korában tervezel (visszamenni) dolgozni?
1. 6 hónaposnál fiatalabb
 2. 6-12 hónap között volt
 3. 1-2 év között volt
 4. 2-3 év között volt
 5. 3 éves kora után
 6. Háztartásbeli maradok
 7. Már dolgozom
 8. Nem releváns
15. Mennyire volt könnyű munkát találni a gyermeked születése után?
1. Nem dolgozom
 2. Még nem dolgozom, de majd ugyanarra a munkahelyre megyek vissza
 3. Ugyanarra a munkahelyre mentem vissza
 4. Ugyanolyan nehéz volt munkát találni, mint a gyermek születése előtt
 5. Nehezebb volt
 6. Könnyebb volt
16. Érezted-e úgy álláskeresésnél, hogy diszkriminációban részesülsz azért, mert kisgyermeked van?
1. Igen
 2. Nem
 3. Nem releváns
17. Ha igen, melyek voltak azok a tényezők, amelyek miatt nem kaptál állást?
- _____
18. Volt-e olyan, hogy előléptetéstől, valamilyen előmeneteli lehetőségtől esetél el amiatt, hogy kis gyermeked van?
1. Igen
 2. Nem
 3. Nem releváns
19. Ha igen, melyek voltak azok a tényezők, amelyek miatt nem kaptál előléptetést?
- _____
20. Érezted-e úgy, hogy előnyökben részesülsz kisgyermeked miatt az álláskeresés folyamán? pl. esetleg a munkaadó vagy HR szakember empátiája miatt...stb.
- a. Igen
 - b. Nem
 - c. Nem releváns
21. Mennyire gyakori, hogy a kisgyermekes anyukaként diszkriminációval találkozol a munkahelyeden?
1. Nagyon gyakori
 2. Gyakori

3. Ritkán
4. Nagyon ritkán
5. Egyáltalán nem tapasztaltam
6. Nem releváns

22. Mennyire vettek/vennének vissza szívesen a munkahelyedre?

1. Alig vártak
2. Nem tudom
3. Nem szívesen
4. Nem releváns

23. Munkaadód részéről tapasztaltál-e nagyobb flexibilitást miután gyermekeid lettek?

1. Igen
2. Nem
3. Nem releváns

24. Előfordult már olyan, hogy a gyermekfelügyelet hiánya miatt nem tudtál dolgozni?

1. Igen
2. Nem
3. Nem releváns

25. Milyen fontossági skálán mozog számodra a családbarát intézkedések biztosítása a munkahelyeken?

a. (1-nagyon fontos, 10-nem fontos)

26. Milyen támogatások állnak rendelkezésre a kisgyermekes szülőknek a munkahelyeden? (Többet is megjelölhetsz!)

1. Munkaidő rugalmasság (pl. részmunkaidő, cserélhető szabadnapok)
2. Home office lehetőség
3. Családi juttatások (pl. gyermekgondozási támogatás)
4. Karrierlehetőségek (pl. képzések, továbbképzések, felelősségi területek bővítése)
5. Családbarát intézkedések (pl. bölcsődei ellátás, gyermekfelügyeleti szolgáltatások, szabadságok gyermeknevelésre)
6. Támogató munkakörnyezet (pl. szülői szabadság, rugalmas szabadságkezelés, mentori rendszer)
7. Munka-magánélet egyensúlyának támogatása (pl. stresszkezelési tréningek, egészségügyi szolgáltatások, sportolási lehetőségek)
8. Egyéb
9. Egyik sem
10. Nincs munkahelyem/ Nem releváns

27. Szerinted mely családbarát intézkedések a legfontosabbak? (Többet is megjelölhetsz!)

1. Munkaidő rugalmasság (pl. részmunkaidő, cserélhető szabadnapok)
2. Home office lehetőség

3. Családi juttatások (pl. gyermekgondozási támogatás)
 4. Karrierlehetőségek (pl. képzések, továbbképzések, felelősségi területek bővítése)
 5. Családbarát intézkedések (pl. bölcsődei ellátás, gyermekfelügyeleti szolgáltatások, szabadságok gyermeknevelésre)
 6. Támogató munkakörnyezet (pl. szülői szabadság, rugalmas szabadságkezelés, mentori rendszer)
 7. Munka-magánélet egyensúlyának támogatása (pl. stresszkezelési tréningek, egészségügyi szolgáltatások, sportolási lehetőségek)
 8. Egyik sem
 9. Egyéb
25. Tapasztaltál-e olyan esetet, amikor a családbarát intézkedések hiánya nehezítette az új munkahelyed megtalálását?
10. Igen
 11. Nem
 12. Nem releváns
26. Tapasztaltál-e olyan esetet, amikor a családbarát intézkedések hiánya nehezítette a munkádat?
1. Igen
 2. Nem
 3. Nem releváns
27. Miért mentél vissza dolgozni? (Többet is megjelölhetsz)
1. Lejárt a fizetés nélküli szabadságom
 2. Anyagi okokból
 3. Társadalmi nyomás
 4. Hiányzott a munka
 5. Hiányzott a munkahely
 6. Egyéb, _____
 7. Még nem mentem vissza dolgozni
 8. Nem tervezem, hogy valaha is visszamennék dolgozni
28. Mennyire érzed úgy, hogy a munka és a magánéleted egyensúlyban van, összeegyeztethető-e? (1-5 skála)
- a. Teljesen
 - b. Nagyjából
 - c. Eléggé
 - d. Kicsit
 - e. Egyáltalán nem
 - f. nem releváns
29. Melyik a legjellemzőbb rád:
- a. Családom a legfontosabb
 - b. A karrierem is fontos, de a családom még jobban
 - c. Ugyanannyira fontosak
 - d. A családom is fontos, de a karrierem még jobban

e. A karrierem a legfontosabb

30. A munkahelyi elvárások a visszatérés a gyermekkel otthon töltött idő után

- a. Növekedtek
- b. Nem változtak
- c. Csökkentek
- d. Nem releváns

31. Kapsz-e a gyermeknevelési és családi juttatásokat (CSED, GYED, GYES)?

- 1. Igen, rendszeresen
- 2. Igen, de csak keveset
- 3. Nem, nem kapok

32. Milyen mértékben járul hozzá a gyermeknevelési és családi juttatások mértéke a munkaerőpiaci döntéseidhez?

- 1. Nagyon sokat, döntő tényező
- 2. Jelentősen, fontos szempont
- 3. Enyhén, de hatással van a döntéseimre
- 4. Nem jelentős, nem befolyásolja a döntéseimet
- 5. Egyáltalán nem befolyásolja a döntéseimet

33. Milyen hatással lenne/lett volna a munkaerőpiaci döntéseidre, ha a gyermeknevelési és családi juttatásokat csökkentenék/csökkentették volna mielőtt elkezdenél/elkezdted dolgozni gyermeked születése után?

- 1. Nehéz lenne/ lett volna, de talán megtalálnám/ megtaláltam volna a megoldást, hogy otthon maradjak minél tovább a gyerekkel
- 2. Nem befolyásolna/befolyásolt jelentősen, mert más lehetőségeim vannak
- 3. Nem befolyásolna/befolyásolt volna a munkaerőpiaci döntéseimben
- 4. Nem befolyásolna/befolyásolt volna a munkaerőpiaci döntéseimben
- 5. Hamarabb visszamennék/visszamentem volna dolgozni

34. Milyen hatással lenne rád, ha a gyermeknevelési és családi juttatásokat növelnék?

- 1. Nagyobb esélyt adna arra, hogy dolgozhassak, mert könnyebben meg tudnám oldani a gyermekem ellátását
- 2. Jó lenne, de nem befolyásolna jelentősen a munkaerőpiaci döntéseimet
- 3. Nem érezném különösebb hatását a juttatások növelésének
- 4. Nem érdekel, mert nem kapok a juttatásokat
- 5. Nem mennék/ mentem volna vissza dolgozni amíg kapok

35. Mennyire jellemző rád, mit gondolsz az alábbi állításokról? (1-5 skálán)

- 1. A gyermekneveléssel kapcsolatos teendők elsősorban az anya feladatai
- 2. A háztartással kapcsolatos teendők elsősorban a nők feladatai
- 3. Az apáknak és anyáknak ugyanolyan mértékben ki kell vennie a részét a gyermeknevelésből, ha mindketten dolgoznak
- 4. Az apáknak és anyáknak ugyanolyan mértékben ki kell vennie a részét a háztartási feladatokból, ha mindketten dolgoznak
- 5. Ha anyagiak miatt nem lenne szükséges nem dolgoznék

6. Fontos nekem az önmegvalósítás, szeretek mást is csinálni az anyaságon kívül
 7. Anyaként kiteljesedtem, ez számomra az igazi hivatás
36. Kié a fő felelősség a gyermekkel kapcsolatos teendők (pl. etetés, pelenkázás, felügyelet stb.) ellátásában?
1. Anya
 2. Inkább anya
 3. Egyenlően oszlik meg közöttük
 4. Inkább apa
 5. Apa
37. Kié a fő felelősség a házimunka elvégzésében (pl. takarítás, mosás, főzés stb.)?
1. Anya
 2. Inkább anya
 3. Egyenlően oszlik meg közöttük
 4. Inkább apa
 5. Apa
38. Mennyire tudja összeegyeztetni a családi és munkahelyi feladatait?
1. Nehezen
 2. Könnyen
 3. Háztartásbeli vagyok
 4. Nekem a munka az első
 5. Nem megy
 6. Elboldogulok
39. Milyen mértékben érinti a gyermekgondozás és a házimunka a munkaerőpiaci aktivitásodat?
1. Nagyon erősen
 2. Viszonylag erősen
 3. Enyhén
 4. Nem érint
40. Milyen támogatást kaphatsz a családodtól a gyermekgondozáshoz és a házimunkához?
1. Nincs támogatás
 2. Csekély mértékű támogatás
 3. Közepes mértékű támogatás
 4. Jelentős mértékű támogatás
41. Mennyire érzed, hogy a munkahelyed támogatja a work-life balance-t (azaz az egyensúlyt a munka és a magánélet között)?
1. Nagyon támogató
 2. Támogató
 3. Enyhén támogató
 4. Nem támogató
 5. Nem releváns

42. Milyen intézkedések segítenének abban, hogy könnyebben össze tudjad egyeztetni a munkát és a családi életet?

1. Rugalmas munkaidő-beosztás
2. Home office lehetőség
3. Családbarát munkahelyi politika
4. Gyermekfelügyeleti lehetőségek a munkahelyen
5. Nagyszülői/egyéb rokoni támogatás
6. Egyéb: _____

Ábrajegyzék

1. ábra: válaszok megoszlása a "Dolgozol jelenleg?" kérdésre (N=355)	37
2. ábra: kitöltők lakóhely szerinti megoszlása (N=355)	38
3. ábra: kitöltők iskolai végzettség szerinti megoszlása (N=355).....	38
4. ábra: az egy háztartásban élő gyerekek száma (N=355).....	39
5. ábra: legmagasabb iskolai végzettség összefüggése a gyerekek számával(N=355).....	39
6. ábra: kitöltők családi állapota (N=355).....	40
7. ábra: a párcapcsolatban élő kitöltők partnereinek munkaügyi státusza (N=345).....	41
8. ábra: egy háztartásban élő gyermekek száma és a szülés előtti beosztás közötti kapcsolat (N=355).....	42
9. ábra: munkahelyi beosztás és iskolai végzettség közötti kapcsolat (N=355)	43
10. ábra: gyermek életkora a munkaerőpiaci visszatéréskor (N=355).....	44
11. ábra: további gyermek tervezése és a munkába visszatérés időpontjának kapcsolata (N=355).....	45
12. ábra: munkaerőpiaci reintegrációs tervek a gyermek életkorának függvényében (N=210).....	45
13. ábra: munkába való visszatérés okai (N=355).....	46
14. ábra: diszkrimináció az álláskeresés során(N=97).....	48
15. ábra: munkakeresés nehézsége a gyermek születése után (N=49).....	48
16. ábra: pozitív megkülönböztetés az álláskeresés során (N=114)	49
17. ábra: diszkrimináció előléptetésnél (N=118).....	50
18. ábra: diszkriminációs tapasztalatok a munkahelyen (N=195)	51
19. ábra: válaszok a "Mennyire vettek/vennének vissza szívesen a munkahelyedre?" kérdésre (N=289).....	51
20. ábra: foglalkoztató rugalmassága a munkába visszatérés után (N=172)	52
21. ábra: foglalkoztató rugalmassága és várakozásai a visszatérés során (N=172).....	52
22. ábra: diszkrimináció és a gyermekfelügyelet hiányának kapcsolata (N=161).....	53

23. ábra: családbarát munkahely fontossága 1-5 közötti skálán (N=355).....	54
24. ábra: családbarátintézkedések fontossága (N=355).....	54
25. ábra: meglévő családbarát intézkedések a munkahelyen (N=355).....	55
26. ábra: diszkrimináció gyakoriságának kapcsolata a munkahelyi támogatásokkal (N=193).....	56
27. ábra: diszkrimináció állás keresés során és a családbarát intézkedések hiányának kapcsolata (N=67).....	57
28. ábra: családbarát intézkedések hiánya és a munkahelyi diszkrimináció összefüggése (N=135).....	57
29. ábra: családi juttatások hatása a munkaerőpiaci döntésekre (N=355).....	58
30. ábra: gyermeknevelési és családi juttatások csökkentésének hatásai (N=355).....	59
31. ábra: gyermeknevelési és családi juttatások növelésének hatásai (N=355).....	60
32. ábra: a háztartással kapcsolatos teendők elsősorban a nők feladati állítás osztályozása 1-5-ig terjedő skálán (N=355).....	61
33. ábra: a gyermekneveléssel kapcsolatos teendők elsősorban az anya feladata állítás osztályozása 1-5-ig terjedő skálán (N=355).....	62
34. ábra: háztartási feladatok megoszlása mind két szülő munkavállalása esetén 1-5-ig terjedő skálán (N=355).....	62
35. ábra: gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok megoszlása mind két szülő munkavállalása esetén 1-5-ig terjedő skálán (N=355).....	63
36. ábra: fő felelősség megoszlása a háztartásimunkák elvégzésében (N=355).....	63
37. ábra: fő felelősség megoszlása a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok elvégzésében (N=355).....	64
38. ábra: önmegvalósítás fontossága 1-5-ig terjedő skálán (N=355).....	65
39. ábra: anyaság, mint hivatás 1-5-ig terjedő skálán (N=355).....	65
40. ábra: anyagiak fontossága 1-5-ig terjedő skálán (N=355).....	66
41. ábra: karrier és család fontosságának rangsorolása (N=355).....	66
42. ábra: családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetésének nehézsége (N=355).....	67
43. ábra: munka-magánélet egyensúlyának munkahelyi támogatottsága (N=355).....	68
44. ábra: intézkedések népszerűsége a munka és család összeegyeztetése során (N=355).....	68

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája [%].....	6
2. táblázat: A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint	19
3. táblázat: Élveszületések és a hazai gyermekgondozási támogatásokat igénybe vevők számokban.....	28
4. táblázat: Kitöltők életkor és legfiatalabb gyermekük életkora szerint (N=355).....	37
5. táblázat: Kitöltők munkahelyi beosztása szülés előtt (N=355).....	42

Függelék

1. számú függelék – Hallgatói és konzulensi nyilatkozat
2. számú függelék – Tartalmi kivonat

NYILATKOZAT

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

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

Kelt: 2023. 04. 28.



Hallgató

NYILATKOZAT

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

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

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

Kelt: 2023. 05. 02.



Belső konzulens

*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A KISGYERMEKES NŐK REINTEGRÁCIÓJA A MUNKAERŐPIACRA: LEHETŐSÉGEK ÉS KIHÍVÁSOK

Gyökeres-Szatai Klára

Vezetés és szervezés szak, mesterképzés (MA/MSc), levelező

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Bajkai-Tóth Katinka, egyetemi adjunktus

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci lehetőségeinek és kihívásainak kutatása számomra - két kisgyermek anyukájaként - egy rendkívül érdekes téma. Kíváncsivá tett, hogy vajon a nőkben élő sztereotípiák, - melyek a nemek közötti különbségekből fakadnak elsősorban, - a feladatok megosztásáról egy családban, vagy épp a munkaerőpiaci helyzetüket, mennyire befolyásolják döntéseik és mennyire bizonyulnak igaznak. Hipotéziseim kiválasztásánál lényeges szempont volt, hogy kifejezetten ezeket a sztereotípiákat, mintákat és a miattuk fennálló helyzetet megvizsgálhassam. Kutatásomban egy 355 fős mintából dolgoztam, a kvantitatív kérdőíves módszert választottam az internet segítségével adatgyűjtési módszernek, hogy minél nagyobb számú kisgyermekes nőt érjek el.

Az, hogy a nőkre és reintegrációjukra fókuszáló téma lényeges, mi sem bizonyítja jobban, minthogy az Európai Unió jogszabályzásban is fontos helye van, mivel az egyenlő munkaerő piaci részvétel támogatása kulcsfontosságú a nemek közti egyenlőség eléréséhez és a gazdasági növekedéshez. Magyarországon a hagyományos társadalmi normának kiemelt szerepe van a családpolitikában, mert ugyan vannak munkavállalást ösztönző intézkedések, a jelenlegi rendszer megadja a lehetőséget egy igencsak hosszú hároméves gyermekgondozási szabadságra. A hagyományos szemlélet szerint a nő legfontosabb szerepe az otthonról és a családról való gondoskodás, valamint lehetőség szerint a gyermek legalább hároméves koráig maradjon vele otthon. Ezzel a szemlélettel egyetértők aránya Magyarországon jóval magasabb, mint az Európai Unió átlag. Ez az attitűd tükröződik a kisgyermekes nők foglalkoztatási rátáján is: Magyarországon jóval alacsonyabb, mint az Európai Unió átlag.

Dolgozatomban egyrészt a kisgyermekes nőket érintő munkaerőpiaci kihívásokra koncentráltam, mint a diszkrimináció, a munka-magánélet egyensúlyának konfliktusai és visszatérésük társadalmi és gazdasági következményei. A hátrányos megkülönböztetés a nőket már a gyermek születése előtt is érinti, mivel a foglalkoztatók tartanak a kismamáktól, mert jogszabályi védeltséget élveznek és munkába visszatérésük időpontja bizonytalan. Ezáltal a foglalkoztatónak nehéz a helyére új munkaerőt találni, valamint hiányozhat neki a már betanított anya munkatapasztalata. Amennyiben az anya sokáig marad távol a munkájától az szintén megnehezíti a reintegrálódást, hiszen tudása elavulhat. Ezek az okok, mind mind teret adnak a diszkriminációnak, hiába van törvényileg szabályozva, nehezen betartható. A gyermek születése után a hátrányos megkülönböztetés főként a beteg gyermek felügyeletéből indul ki, ezt kutatásom is megerősítette. Ettől függetlenül elemzésemben arra jutottam, hogy ez nem olyan nagy mértékű a mintában, főleg azoknál az anyáknál, akiket visszavárnak munkahelyükre. Ezekre a munkahelyekre jellemzőek a családbarát intézkedések is, leginkább kiemelkedő a rugalmas vagy részmunkaidő, home office lehetősége és a támogató környezet, amelyek a legfontosabbak egy visszatérő anya számára. A sikeres reintegrációhoz nem elég azonban a munkahely részéről a támogatás, fontos tényező a család is. A kettős teher súlya még mai napig az anyákon van, főleg, ami a gyermekneveléssel járó feladatokat illeti, akkor is, ha már újra dolgoznak. Ennek javítása érdekében fontos előmozdítani egy modernebb szemléletet, amely az apák nagyobb mértékű bevonását szorgalmazná. Az elemzésemben másrészt a munkaerőpiaci lehetőségeiket jártam körbe, amelyek segíthetnek a reintegrációban és az egyensúly megtalálásában. Kutatásom során azt tapasztaltam, hogy a nőknek, ha a karrier nem is olyan mértékben, de fontos az önmegvalósítás, azonban saját céljaik könnyen háttérbe szorulnak a család érdekében, hisz az a legfontosabb számukra. A karrierépítés a legtöbb anya számára lemondással jár, azaz hamarabb vissza kell térniük a munkaerőpiacra, mint azt amúgy tették volna, ez jellemző azokra is, akik vállalkozók. Gyakori motiváció még a visszatérésben a karrieren és az anyagiakon felül, a felnőtt társaság és a munka hiánya.

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzetének javításában fontos szerepet játszanak: a családbarát munkahelyek, az egyenlőségre való törekvés a családi munkamegosztásban és munka-magánélet egyensúlyának támogatása. A hazai családpolitika és a hagyományos társadalmi szemlélet kölcsönösen hatással van egymásra, amíg az egyik gyökeresen nem változik addig vélhetően a másik se fog. Azonban az európai család politika, amely mindinkább az egyenlőségre és a feladatok egyenlő megosztására törekszik egy családon belül előbb-utóbb hatással lesz az egész Európai Unióra.