

# **SZAKDOLGOZAT**

**Gerencsér Judit**

**2023.**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**  
**Kaposvári Campus**  
**Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet**  
**Agrárlogisztika, Kereskedelem és Marketing Tanszék**  
**Kereskedelem és marketing alapképzési szak**

**A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE**

**Konzulens: Dr. Kőműves Zsolt**  
egyetemi docens  
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet,  
Agrármenedzsment -és Vezetéstudományi Tanszék

**Készítette: Gerencsér Judit**

**Kaposvár**  
**2023.**

# Tartalomjegyzék

1.	<i>Bevezetés</i>	2
2.	<i>Szakirodalmi áttekintés</i>	3
2.1	Nők a munkaerőpiacon - múlt	3
2.2	Nők a munkaerőpiacon - jelen	4
2.3	Női szerepek: hivatás és/vagy család	6
2.4	A nőkkel szembeni diszkrimináció a munkaerőpiacon	9
2.5	Anyaként a munkaerő-piacon – visszatérés a munka világába	13
2.6	Kormányzati intézkedések	16
3.	<i>Anyag és módszer</i>	19
4.	<i>Eredmények és értékelésük</i>	21
4.1	Háttérváltozók bemutatása	21
4.2	Diszkriminációval kapcsolatos kérdések elemzése	26
4.3	Munkahelyi támogatottság vizsgálata	30
4.4	Kormányzati támogatások megítélése	32
5.	<i>Következtetések és javaslatok</i>	35
5.1	Diszkrimináció	35
5.2	Munkáltatói támogatottság	35
5.3	Kormányzati szerepvállalás	36
6.	<i>Összefoglalás</i>	37
7.	<i>Irodalomjegyzék</i>	39
8.	<i>Táblázatok és ábrák jegyzéke</i>	42
9.	<i>Melléklet</i>	43

# 1. BEVEZETÉS

Szakedolgozatomban a magyar nők jelenlegi munkaerőpiaci helyzetét és annak jellemzőit szeretném bemutatni különböző elemzési szempontok alapján.

Mivel ez egy kimondottan átfogó téma, ezért szűkítettem dolgozatom célcsoportját, elsősorban a gyermektelen, illetve a gyermekes munkavállaló magyar nők helyzetét vizsgáltam. A nők ezen két csoportja ugyan jól elkülöníthető egymástól, mégsem alkotnak teljesen homogén kategóriákat, ezért kutatásomban egyéb kritériumokat is figyelembe vettem, mint például a családi állapot, a képzettség vagy a szociális háttér jellemzőit.

A téma különösképpen érdekes számomra, hiszen jómagam már megtapasztalhattam milyen gyermektelen nőként, kisgyermekes anyaként, illetve kiskamaszt nevelő édesanyaként helytállni és eligazodni a munka világában. Ebből kifolyólag saját tapasztalataimat is igyekeztem beépíteni a dolgozatomba és összevetetni azokat a kutatásom alapját képező kérdőívre beérkezett válaszokkal.

Véleményem szerint társadalmi szempontból is hasznos időről időre megvizsgálni azt, hogyan alakul és hogyan változik a nők helyzete a hazai munkaerőpiacon.

Az X generáció tagjaként és saját tapasztalataim alapján a nők itthoni munkaerőpiaci státuszát alapvetően két jelentős társadalmi és politikai hatás változtatta meg leginkább: az egyik az 1987 és 1990 között végbement rendszerváltozás, a másik pedig hazánk 2004-es Európai Unióhoz való csatlakozása. Ez utóbbival együtt járt nem csak a nemzetközi, hanem a hazai munkaerőpiac kiszélesedése, megjelentek a külföldi cégek és munkaadók, és nem utolsósorban megvalósult az Unión belüli szabad munkaerő áramlás. Az konföderációban kiemelt fontosságú kérdés a nők esélyegyenlőségének megteremtése mind a munka szempontjából, mind egyéb társadalmi vonatkozásokban.

Mindezek ellenére a nők életének egy meghatározó kérdése maradt mind a mai napig a család vagy a hivatás választásának a kényszerűsége. Erre a több évtizedes problémára sajnos a mai életvitelünk sem segít megoldást találni. Én személy szerint azt látom, hogy a mai rohanó világban, ahol az idő valóban pénz, még nehezebb a dolgunk nekünk nőknek. Ez igaz abban az esetben is amikor még egyedülállóként, gyermekvállalás előtt állunk, kiemelten igaz arra az életszakaszra, amikor kisgyerekekünk/kisgyerekeink vannak, és sajnos nem javul a helyzetünk akkor sem, amikor már gyermekeink kirepültek, hiszen akkor újra egy másik minőségben van szüksége ránk a családnak. Sajnos többszörösen nehezített pályára téved az a nő, aki a család mellett a munkaerőpiacon is szeretne aktívan szereplő lenni. Mindezek után mit tehet az a nő, aki mindkét szerepben is szeretne helytállni? Ezekre e kérdésekre keresem a válaszokat dolgozatomban.

## 2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

### 2.1 Nők a munkaerőpiacon - múlt

A rendszerváltás előtti Magyarországon megvalósuló teljes foglalkoztatás következményeként a nők foglalkoztatottsága közel azonos volt a férfiakéval. Az 1950-es évek nagy volumenű iparosításának következtében megjelentek a nők az üzemekben és gyárakban. Mindannyiunk számára ismerősek azok a korabeli sajtótótermékek, melyeken a munkásnők fotói láthatóak, akár egy traktoron ülve akár pedig egy gyárban nehéz fizikai munkát – látszólag – boldogan végezve.

Az 1989-es rendszerváltás minden politikai és társadalmi hozadékaival együtt jelentősen megváltoztatta a hazai munkaerőpiacot. Megjelent egy olyan tényező, ami addig elképzelhetetlennek számított, a piacgazdasággal együtt járó munkanélküliség. Ez ugyan hasonló mértékben sújtotta mind a munkaképes korú nők és férfiak körét, mégis egyéb társadalmi – azon belül is a családban vállalt – szerepük miatt a nőket jóval hátrányosabban érintette.

A 2000-es évek elején a nők munkaerőpiaci státusza rosszabb volt, mint a férfiaké, ezt a tendenciát a piaci verseny erősödése még inkább fokozta. Ebben az időszakban a nők iskolázottság terén ugyan előnyben voltak a férfiakkal szemben, mégis a munkaerőpiac a foglalkozások és munkakörök tekintetében egyértelműen hátrányba sorolta őket. (Koncz, 2004. 12. szám)

A következő fontos gazdasági, társadalmi és politikai mérföldkövet hazánk 2004-es Európai Unióhoz való csatlakozása jelentette. Ezzel egyidejűleg mind inkább erősödik a globalizáció hatása is Magyarországon, ami a hazai munkaerőpiaci szereplők szempontjából azt jelentette, hogy átjárhatóvá váltak a tagországok közti államhatárok, megjelenik az igény a mobilis munkaerő iránt. Ez a nők szempontjából egy ambivalens helyzetet teremt, hiszen míg a családdal és gyermekkel nem rendelkező egyedülálló nők meg tudtak/tudnak felelni a globalizáció mobilitás követelményeinek, addig a gyermekes és családos munkavállaló nők – helyzetükből adódóan – erre csupán korlátozottan képesek. A nemzetközi munkaerőpiacon egyértelműen hátrányban lesznek már nem csak a jóval mobilisabb férfi munkaerővel szemben, hanem a gyermektelen női munkavállalókkal szemben is.

Az Európai Unió kiemelt ügyként kezeli a nők esélyegyenlőségének javítását több társadalmi szinten is. Ezek közül az egyik legkiemelkedőbb a foglalkoztatás területe, ezzel kapcsolatban már az 1957-es Római Szerződés is tartalmazott kritériumokat. A Szerződés 119. cikkelyének utolsó mondata beszédes: *„A munka világát érintő teljes nemek közötti egyenlőség érdekében nem ütközik az egyenlő bánásmód elvébe az, ha a tagállamok olyan intézkedéseket tartanak fent, illetve hoznak, amelyek különleges előnyöket biztosítanak az alul reprezentált nemhez tartozóknak, hogy azok gyakorolhassák szakmájukat, valamint megelőzzék, vagy kiegyenlítsék karrierrel kapcsolatos hátrányaikat.”* (Kokas és Lakatos, 2013.)

## **2.2 Nők a munkaerőpiacon - jelen**

Hazánkban egyre inkább előtérbe kerül a nők esélyegyenlőségének javítása számos területen. Köszönhető ez többek között annak is, hogy 2010-től a „második” Orbán-kormány megalakulása óta, az állam elkötelezett a nők diszkriminációjának a csökkentésében, és egyben a nők gyermekvállalás iránti hajlandóságának növelésében. Ezt a kormány csak abban az esetben tudja elérni, ha a gyermeket vállaló nőket korábban hátrányosan érintő tényezőket igyekszik visszaszorítani, és ezzel biztosítani a gyermeket vállaló nők egyenlő bánásmódjának esélyét.

Az állam azon kívül, hogy saját hitvallása és ideológiája szerint törekszik a nők esélyegyenlőségének biztosítására, az Unió csatlakozással egyidejűleg kötelezettséget is vállalt erre, hiszen Európai Unió tagállamként az erre vonatkozó kritériumokat és döntéseket be kell illesztenie a hazai joggyakorlatba.

Munkaerőpiaci helyzetüket tekintve a nőket – azon belül is a gyermeket vállaló nőket – a kormány számos intézkedéssel próbálja segíteni. Kijelenthetjük, hogy mostanra mind a társadalmi mind a politikai élet szereplői belátták, hogy a nőket az élet számos más területén önként vagy önkéntelenül vállalt szerepük sok esetben hátrányba szorítja a társadalom egyéb csoportjaival szemben.

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH) készít átfogó jelentéseket a hazai munkaerőpiacon zajló folyamatokról. Ezekből az adatokból tudunk tájékozódni, hogy a makro - és mikrogazdasági folyamatok, illetve a politikai intézkedések eredményeként miként alakulnak a foglalkoztatottsági adatok hazánkban.

A KSH adatai szerint Magyarországon 2023. februárjában a 15-74 éves foglalkoztatottak száma 4 millió 691 ezer fő, ez 26 ezer fővel több mint az előző évi adat. Nemenkénti bontásban a férfiak foglalkoztatottsága 78,6% volt, ami a tavalyi ezen időszakhoz képest lényegében nem

változott, míg a nők foglalkoztatottsági rátája 0,6 százalékkal, 70,0%-ra emelkedett. (ksh.hu, 2023.)

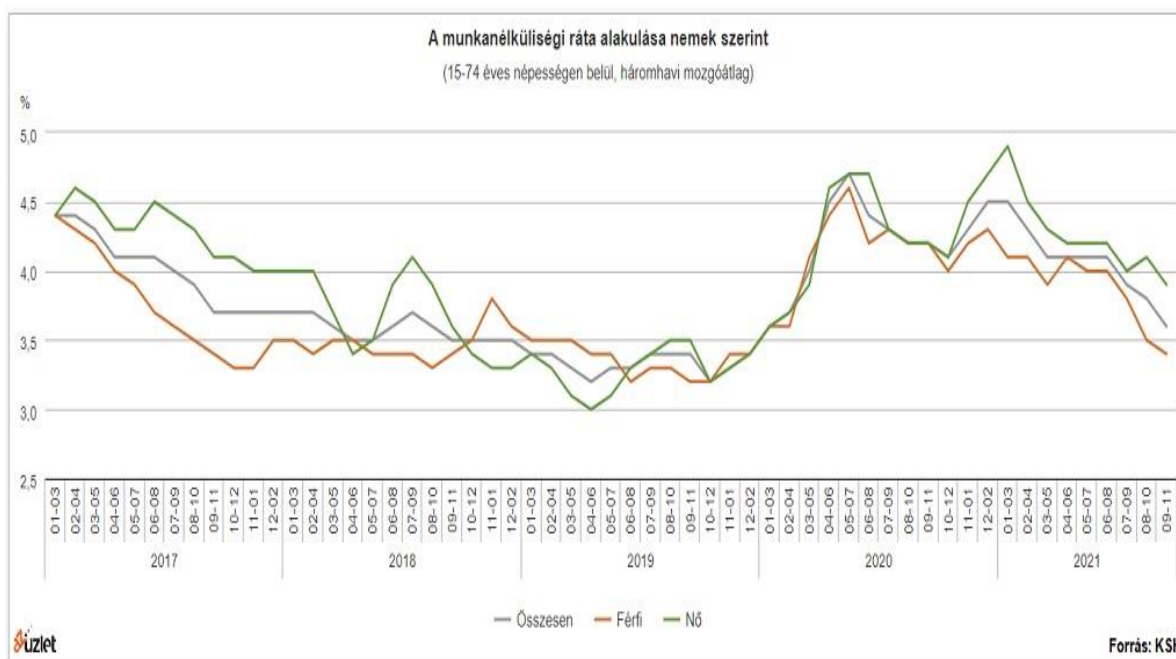
Ebből az adatból látszik, hogy hazánkban a nők foglalkoztatottsági rátája még mindig elmarad a férfiakétól.

Ugyanezen időszak a munkanélküliség szemszögéből vizsgálva a következőképpen alakult. Az adatok szerint a hazai munkanélküliek száma 2023. februárban összesen 196 ezer fő volt mely 4%-os munkanélküliségi rátát jelent. Ez a tavalyi adatokhoz képest 0,3%-os növekedést jelent. Ha nemekként nézzük az adatokat, akkor azt látjuk, hogy a férfiak körében a munkanélküliek száma az egy évvel korábbi adatokhoz képest 0,4% ponttal 4,2 %-ra emelkedett, míg a nőknél a munkanélküliségi ráta 4,0% volt. (ksh.hu, 2023.)

Az alábbi ábra a 2017. év és 2021. év közötti hazai munkanélküliségi ráta alakulását mutatja nemek szerint. Jól látható, hogy a munkanélküliség mindvégig magasabb a nők körében, illetve mindkét nem esetében meredeken emelkedik a Covid járvány kitörésekor.

### 1. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása 2017 és 2021 között

(Forrás: ksh.hu, 2023.)



A magyar nők foglalkoztatottságát, illetve munkaerőpiaci-helyzetét számos tényező befolyásolja. Ilyen például az életkor, a demográfiai adatok, az iskolázottság, a családi állapot. Ez utóbbi egy meglehetősen sarkalatos pontja a nők lehetőségeinek a munkaerőpiacon. Nagyban függenek esélyeik a foglalkoztatás piacán attól, hogy az életük éppen melyik szakaszában vannak, hogyan tudják összehangolni a hivatásuk és magánéletük egyes feladatait.

## 2.3 Női szerepek: hivatás és/vagy család

A nők és a férfiak megítélése, a gazdaságban és a társadalomban betöltött szerepe folyamatosan változott a történelem során. A legszembetűnőbb változások egyértelműen a munkaerőpiacon zajlottak. A női munkavállalók számának folyamatos növekedése összefüggésben áll a születések számának csökkenésével. Ez az arány nem meglepő, hiszen egy többgyermekes családanya hosszabb időre válik inaktívvá a munkaerőpiacon mint azok, akik csak egy vagy kettő gyermeket vállalnak. Ráadásul az aktív foglalkoztatásba való visszatérésük is jóval nehezebb.

Mindezek miatt a nők a 21. században egyre kevesebb gyermeket vállalnak, hogy ezáltal is biztosítsák stabil munkaerőpiaci pozíciójukat. Ennek a két feladatnak való megfelelés nem kis terhet ró a nőkre, meginkább igaz ez akkor, amikor a családanya kimagasló vagy vezető pozícióban van a munkahelyén. Ez a teher sajnos előreláthatóan növekedni fog, hiszen a népesség fokozatosan elöregszik, és az eltartó-eltartott arány a gazdaságban csak a nők nagyobb szerep vállalásával lesz javítható. Ezzel szemben a nyugdíjkorúak számának csökkenése, a nyugdíjrendszer finanszírozása hosszú távon a születések számának növekedésével oldható meg. A nőknek ebben az ellentmondásos helyzetben kell helytállniuk. (Nagy et al. 2005.)

Az ezredfordulót követően számos nemzetközi és hazai tanulmány és kutatás készült a női szerepekkel kapcsolatban, kiemelten a családi élet és a női hivatás összeegyeztetésével kapcsolatban.

Hazánkban a téma egyik nagy kutatója Pongrácz Tiborné demográfus volt, aki a Népeségtudományi Kutatóintézet keretein belül számtalan elemzést és vizsgálatot végzett a nők családban, illetve a munkaerőpiacon betöltött szerepéről. Az egyik ilyen nemzetközi és hazai felmérés keretén belül vizsgáldtak többek közt arról, hogy hazánkban a nemi szerepeket, illetve a gyermekvállalást tekintve hogyan vélekednek a megkérdezettek. Arra az eredményre jutottak, hogy az ezredfordulón a magyarok többsége még a tradicionális családmodellt tartotta elfogadhatónak és követendőnek.

Egy hasonló demográfiai kutatásban keresték a választ arra, hogy majdnem egy évtizeddel később hogyan változott a magyarok értékrendje a család és a munkavállalás kérdéskörében.

A kutatást 2000-ben és 2009-ben is elkészítették a hazai népesség 20-50 év közötti reprezentatív mintáján. Többek közt arra is keresték a választ, hogy miként változtak a férfi és női szerepek a családokon belül.



Három típus közül választhattak a válaszadók: a tradicionális, a modern vagy a kevert családmódel áll-e hozzájuk legközelebb. Mindkét vizsgált évben a nők között voltak nagyobb arányban azok, akik a modern családmódellet választották, de általános tendencia volt, hogy mind a nők mind a férfiak 2009-ben előnyben részesítették a modern családmódellet a tradicionálissal szemben. A legmagasabb arányban a kevert családmódel volt a legnépszerűbb, ami azt jelenti, hogy a „modernizálódás” egy átmeneti időszakkal történik és csak fokozatosan megy végbe. (Pongrácz és S. Molnár, 2011)

De mit is jelent napjainkban a modern családmódel?

Legtöbbünknek rögtön az juthat eszébe, hogy a modern család az, ahol mindenkinek egyenlő jogai vannak, a munkamegosztás családon belül nem a megszokott – tradicionális – felosztások szerint alakul. A szülők egyenlő részben veszik ki részüket mind a munkaerőpiacon mind pedig a gyereknevelésben.

Az ezredforduló után bő két évtizeddel még mindig elmondhatjuk, hogy nagyon ritka az a család, ahol a fő kenyérkereső a nő, és a gyermeknevelési feladatokat az apa végzi. Annak ellenére így van, hogy a 20. század második felétől egész Európában fokozatosan visszaesik a kenyérkereső férfiak száma. (Klesment és Van Bavel, 2015)

A modern család – és női módel – vizsgálatokor különbséget találunk a nyugati társadalmak és a posztoszocialista országok fejlődését illetően. Míg a nyugat európai országokban és az Egyesült Államokban már a 1980-as években sem számított ritkaságnak, ha a családban a nő volt a jobban kereső, addig hazánkban és a kelet európai országokban ez az arány még napjainkban is elenyésző. A nyugati világban végzett felmérések azonban azt mutatják, hogy a családok gazdasági struktúráinak változása ellenére, a hagyományos, nemek szerinti munkamegosztás fennmaradt. Ennek egyik sarkalatos pontja a gyermeknevelés, ami mind a mai napig elsősorban az anyák legfőbb feladata a családon belül. Ez igaz akkor is, amikor az édesanya maga is aktív kereső munkát végez. (Neményi és Takács, 2018)

Saját tapasztalataim szerint és a környezetemben élő családoknál megfigyelhető tendencia alapján jellemző, hogy a családi élet és hivatás megfelelő összehangolása gyakran akadályokba ütközik, sokszor konfliktusforrás a párok között. A munkahelyen töltött idő sok esetben a családi élet rovására megy. Kimondottan rizikós az a helyzet, mikor a házaspárok vagy szülőpárok tagjai ugyanazon munkahelyen dolgoznak, netalán beosztottjai egymásnak. Ebben az esetben nem ritkán kerül sor kenyértörésre: valamelyikünknek fel kell adnia addigi állását a család harmonikus működése érdekében.

Megfigyelhető az is, hogy gyermekvállalás után az addig zömében közösen végzett házimunka javarészt a nők kizárólagos feladatává válik. Ezzel újabb plusz teher hárul a már amúgy is túlterhelt édesanyákra.

Szorosan ide tartozik éppen ezért érdemes megemlíteni a háztartási munka el nem ismertségét. A nyugati világgal ellentétben, hazánkban a család körüli feladatok, a háztartás vezetéséhez szükséges teendők még mindig a láthatatlan munka részét képezik. Ez meglehetősen nagy probléma akkor, amikor a nők családban és munkában betöltött szerepét vizsgáljuk, hiszen ezt sokszor az érintettek – ha nem is tudatosan – figyelmen kívül hagyják. Erre lehet jó megoldás a családi munkavállaló nők részmunkaidős foglalkoztatásának szélesebb körű elterjedése.

A részmunkaidős foglalkoztatás Európában elsősorban a nyugati államokban terjedt el, ezzel szemben a közép és kelet európai országokban jóval kisebb arányban van jelen. Ennek számos történelmi oka van, ezek közül az egyik, hogy a volt szocialista országokban megtörtént a nők egyenjogúvá válása, nemcsak a munkaerőpiacon, hanem a társadalmi és politikai élet egyéb területein is azonos jogokkal rendelkeztek, mint a férfiak. Ahhoz, hogy a nők teljes jogú munkavállalóként dolgozhassanak, szükség volt a gyermekeket ellátó intézményrendszer kiépítésére, ami a posztoszocialista országokban meg is történt. Így tulajdonképpen szükségtelen volt a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetése. A nyugati országokban ezzel szemben a magas munkanélküliség elkerülése érdekében rugalmas munkaerőpiaccal próbálták meg az addig távol maradó gyermekes nőket bevonni a munka világába. Ennek egyik eszköze volt a munkaidő csökkentés. (Nagy, 2014.)

A nemzetközi és hazai gyakorlat is azt mutatja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás elsődleges célcsoportja a munkavállaló nők, azon belül is kisgyermekes vagy gyermekes édesanyák. Hazánkban azonban van egy lényeges különbség a részmunkaidős foglalkoztatás terén a nyugati európai államokkal szemben. Míg nyugaton a részmunkaidő heti 1-2 napos 8 órás foglalkoztatás jelent, addig a hazai gyakorlat szerint ez napi 4, 6, vagy 7 óra munkavégzést jelöl. Ezáltal a hazai részmunkaidős foglalkoztatás nem éri el a kívánt hatékonysági szintet, illetve a napi szintű munkavégzés által rugalmatlanabb is mint a nyugati európai gyakorlat. (Seres, 2010.)

Magyarországon a gyermekes munkavállaló nők részmunkaidős foglalkoztatásának több hátrányos tényezője is van, amik akadályát jelentik annak, hogy ez a foglalkoztatási forma széles körben elterjedté váljon. Ezek többségével a különböző médiumokban folyamatosan találkozhatunk. Ilyen többek között a nem megfelelő mennyiségű óvodai és bölcsődei férőhely, ezek rugalmatlan nyitvatartási ideje, a részmunkáért járó bér nem fedezi az arányaiban

magasabb óvodai és bölcsődei díjakat, illetve nem elhanyagolható az a szempont sem, hogy sok esetben a gyes a gyed és egyéb szociális juttatások magasabb anyagi ellátást jelentenek, mint részmunkaidős munkabér.

Mindezek mellett a részmunkaidő ellen különböző gazdasági és társadalmi nézetek is hallatják hangjukat. Vannak, akik azt gondolják, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás költségesebb és ezzel hátrányosan befolyásolja a gazdaság teljesítőképességét.

A feminista mozgalmak terjedésével megjelentek olyan vélemények is, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás nem igényel olyan szintű képzettséget és tudást, mint egy teljes munkaidős állás, ezáltal ezek a munkakörök kevésbé versenyképesek, presztízsük alacsonyabb. Ebből következik, hogy aki így módon dolgozik, kevésbé futhat be nagy karriert, vezető pozíció betöltésére pedig esélye sincsen. Nem kevésbé feminista érv, hogy egyesek szerint a részmunkaidő kedvez a családon belüli egyenlőtlen munkamegosztás elterjedésének, hiszen sokan úgy gondolják, ha egy nő nem teljes állásban dolgozik, akkor az otthoni teendőkből automatikusan többet kellene vállalnia. (Nagy , 2014.)

Ez a fajta vélekedés pedig már előfutára a nőkkel szembeni előítéleteknek és diszkriminációnak a munkaerőpiacon.

## **2.4 A nőkkel szembeni diszkrimináció a munkaerőpiacon**

Mivel a diszkrimináció nem csak negatív jelentésű fogalom – hiszen létezik pozitív is – ezért fontos hangsúlyozni, hogy a dolgozat ezen részében a nőket érintő negatív diszkriminációról esik szó. A nők munkaerőpiaci helyzetét egyik leginkább hátrányosan befolyásoló tényező, a nőkkel szembeni előítéletek a különböző vélt vagy valós tulajdonságaik, nemi jellemzőik szerinti hátrányos megkülönböztetés. Ennek az élet számos területén hátrányos bánásmódnak a gyökerei évszázadokra nyúlnak vissza. Elég, ha csak megemlítjük a „gyengébbik nem” kifejezést, amit mindannyian jól ismerünk.

Magyarországon az Alaptörvény XV. cikke értelmében Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés és különbségtétel nélkül biztosítja. (Magyarország Alaptörvénye, 2011.)

Munkaerőpiaci diszkriminációról akkor beszélünk, amikor olyan jellemzők és tulajdonságok alapján teszünk különbséget egy vagy több dolgozó között, amelyek nincsenek összefüggésben az adott személy termelékenységével.

Számos ezzel foglalkozó kutatás készült az elmúlt évtizedekben, ezek közül a leggyakrabban vizsgált csoport, a női munkavállalók helyzete.

Annak ellenére, hogy az Európai Unióban – köztük hazánkban is – a jogszabályok mindenkire nézve egyenlő bánásmódot írnak elő, minden országban jelen van, statisztikailag is kimutathatóan a különböző társadalmi csoportok közötti egyenlőtlen bánásmód. Egy 2008-as felmérés szerint például az OECD tagállamaiban a nők átlagosan 17%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak, és ez 30%-ban a munkaerőpiacon tapasztalható hátrányos megkülönböztetésre vezethető vissza. (Lovász és Telegdy, 2011.)

A nők diszkriminációja több fronton is megvalósul a munkaerőpiacon.

Többségünknek, ha ezzel a kifejezéssel találkozunk, legtöbbször a bérek szintjén jelentkező különbség jut eszébe. Az Európai Parlament honlapján szereplő 2021-es Eurostat adatok szerint, a nők óránként átlagosan 12,7%-kal keresnek kevesebbet a férfiaknál az Unióban. Természetesen a tagállamok között jelentős eltérések tapasztalhatók. Luxemburg az a tagállam, ahol sikerült teljesen felszámolni a nemek közötti bérszakadékot, a keleti régió országai közül Romániában (3,6%) és Szlovéniában (3,8%) a legkisebb a bérkülönbség a nemek között. Magyarországon a negyedik legmagasabb a bérszakadék a munkavállaló nők és férfiak között, ez az arány 17,3%, átlagosan ennyivel keresnek többet óránként a magyar férfiak, mint a nők. (europarl.europa.eu, 2023.)

Felmerül a kérdés, hogy miért keresnek kevesebbet a nők?

Annak ellenére is, hogy az Eurostat egy 2021-es felmérése szerint az Unió területén élő nők 36%-ának míg a férfiak 31%-ának van felsőfokú végzettsége.

Az Európai Unió honlapján talált indoklás szerint több tényező is befolyásolja a jelenséget. Egyik oka az ágazati (horizontális) szegregáció, ami annyit tesz, hogy az erősen feminizált, elsősorban nőiesnek tartott hivatásokat – ahol zömében nők dolgoznak – általában alul fizetik a munkáltatók. Másik oka az alul fizetésnek a láthatatlan munka és fizetett munka nem megfelelő aránya, hiszen sokan emiatt választanak olyan pályát, ahol a fizetett munkaóra kevesebb.

A munkahelyi hierarchiában (horizontális szegregáció) elfoglalt hely is befolyásolja a keresetet. A nagy piacvezető cégek irányítói közül kevesebb mint 8% a nő, azonban a női vezetők fizetése 23%-kal kevesebb mint a férfiaké (comission.europa.eu, 2023.).

Hazai viszonylatban a Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség foglalkozott mélyrehatóan a nők munkaerő-piaci integrációjával.

2016-ban kiadtak egy tanulmánykötetet, melyben összehasonlították a magyar és az Uniós tagállamok országaiban élő nők munkaerőpiaci helyzetét és ajánlásokat fogalmaztak meg arra vonatkozóan, hogy milyen intézkedésekkel lehetne a nők munkaerő-piaci diszkriminációját csökkenteni.

Megállapították, hogy hazánkban a gyermekes nők az uniós átlaghoz képest fokozottan hátrányos helyzetben vannak.

Általános jelenség, ha egy nő gyermeket vállal – minél többet annál jelentősebben – rosszabb helyzetbe kerül a munkaerőpiacon. Ezzel szemben az egy vagy két gyermeket nevelő családos férfiak nem csak a családos nőkhöz, hanem az egyedülálló férfi munkavállalókhöz képest is jóval preferáltabbak a munkáltatók körében. Érdekes jelenség, hogy a nők gyermekszám növekedésével egyre jobban hátrányba kerülnek, míg a férfiak ugyanezen okból előnyt élveznek a munkapiacon.

Ez egybeesik azzal a megállapítással, ami az Unió weboldalán is olvasható, miszerint a gyermekes nők a gyermekes férfikkal ellentétben az ún. „láthatatlan” vagy háztartási munka áldozatai, hiszen a munkáltatók kevésbé tartják terhelhetőnek a több gyermekes családanyákat a családon belüli plusz teendőik miatt.

A tanulmány kötetben szintén említik a már korábban említett horizontális és vertikális szegregációs okokat, a nők munkahelyi diszkriminációjával összefüggésében, kiemelve a hazai adatokat.

Hazánkban a férfiak közel 75%-a úgynevezett tipikus „férfi” munkahelyen dolgozik, a nőknél ez az arány 73%, hazánk egész munkaerő-piaca pedig nagyjából 60%-ban nemek és foglalkozás típusok szerint erősen elhatárolt.

Az úgynevezett „üvegplafon” jelenség szintén jelen van Magyarországon is, azaz, adott esetben hiába jobban képzett egy női vezető, mint egy férfi, akkor is csak a bizonyos „nőies” területeken, kisebb befolyással, kevesebb bérért tud dolgozni. Ez pedig óhatatlanul azt jelenti, hogy nők kevésbé lesznek érdekeltek és motiváltak az iránt, hogy megvalósíthassák önmagukat a hivatásukban is (Betlen, 2016.).

Amikor a nőket ért diszkriminációkat vizsgáljuk a munkaerőpiacon, fontos megemlíteni, hogy nem csak a családos, gyermekes nők szenvednek hátrányos megkülönböztetést, hanem sokszor azok is, akik még a családalapítás, a gyermekvállalás előtt állnak.

Saját tapasztalom is azt mutatja, hogy amikor egy nő jelentkezik egy állásra, sokszor nem tudni, hogy az adott munkahelyen mi számít hátránynak. Esetleg az, ha már van gyermeke vagy az, ha még nincs. Sok esetben egy nő azért nem kap meg egy állást, mert még gyermekvállalás

előtt áll, korából adódóan viszont a leendő munkaadó úgy gondolja, hogy hamarosan gyermeket fog vállalni, és az ezzel járó munkából való kiesést nem akarja vállalni.

A nők kimondottan nehéz helyzetben vannak emiatt az álláspiacon a férfiakkal szemben, mert tulajdonképpen bármely életszakaszban is vannak, annak mindig lehetnek hátrányos tényezői. Gondolok itt például az 50 év feletti nőkre, akik köztudottan nagyon nehéz helyzetben vannak akkor, ha valamilyen okból álláskeresőre kényszerülnek.

Napjainkban az esélyegyenlőség mint fogalom gyakorlatilag már hívószóként funkcionál. Az említett diszkriminációk ellen mind az Európai Unió mind pedig a tagállamok kormányai igyekeznek olyan megoldásokat, szabályozásokat találni, hogy a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést a lehető legjobban visszaszorítsák. Emellett különböző nemzetközi és hazai civil szervezetek is megfogalmazzák ajánlásokat a döntéshozóknak, a nőket ért diszkriminációk ellen.

Ilyen például a már említett Magyar Női Érdekvédelem Szövetség, amelynek tagjai úgynevezett közpolitikai ajánlásokat tesznek a társadalmi élet azon területeire vonatkozóan, ahol a nőket hátrányos megkülönböztetés éri.

Többek közt javasolják, hogy a különböző társadalmi és gazdasági döntések meghozatala előtt készült statisztikák és felmérések készítésekor az adatokat mindig nemek szerint bontva gyűjtsék a szakemberek, hiszen ezek ismeretében lehet csak megalapozott és felelősségteljes döntéseket hozni.

Véleményük szerint a már meglévő egyenlő bánásmódra vonatkozó előírások betartását is hatékonyabb eszközökkel kell ellenőrizni a nők – sok esetben a munkahelyen elszenvedett – nemi alapú hátrányos megkülönböztetése miatt. Különböző új típusú munkaerőpiaci mérések segítségével (teljesítmény értékelés, bérrés elemzés, előnyben részesítés mérése stb.) hatékonyabban lehet kiszűrni a diszkriminációt.

Szerintük nagyobb hangsúlyt kell fektetni az állami szerepvállalásra a horizontális munkahelyi szegregáció ellen, az „elnőiesedő” és „elférfiasodó” szakmák körében. Az állam szerepét hangsúlyozzák a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésében is. Véleményük szerint a mindkét nem számára kedvező munkahelyi feltételek kialakítását nem lehet csak a gazdálkodó szervezetek és vállalatok vezetőitől várni, azokat központilag kell szabályozni (Betlen, 2016.).

Az Európai Unió többek között jogszabályokkal, eszmecsereikkel és ajánlásokkal küzd a nemek közötti esélyegyenlőségért, valamint finanszírozza a tagállamok ezirányú tevékenységeit.

2023. március 30-án az Európai Parlament elfogadta új bérszabályozási rendszerét. Eszerint a jövőben nemi szempontból semleges kritériumok szerint lehet megállapítani a béreket, illetve az álláshirdetések és munkakörök szövegezése nem tartalmazhat a nemekre vonatkozó utalásokat, kikötéseket.

Fontos része a jogszabálynak, hogy abban az esetben, ha egy vállalatnál a nők és a férfiak bérszintje között legalább 5%-os a különbség, akkor ennek okainak felderítésére vizsgálatot kell indítani a munkáltatónak.

Az új szabályozás érinti a magyar joggyakorlatot is, hiszen az új rendszer értelmében a szabályok be nem tartóit különböző szankciókkal, például pénzbüntetéssel kell sújtaniuk a hatóságoknak (portfolio.hu, 2023.).

A fentiek alapján kijelenthetjük, hogy folyamatosan történnek lépések mind nemzetközi mind hazai viszonylatban a nők diszkriminációjának visszaszorítására.

Ennek ellenére az Európai Bizottság álláspontja szerint: *„a jelenlegi fejlődési ütem mellett további 70 évre lenne szükség ahhoz, hogy a nők ugyanannyit keressenek, mint a férfiak”* (europarl.europa.eu, 2023.).

## **2.5 Anyaként a munkaerő-piacon – visszatérés a munka világába**

Véleményem szerint nekünk nőknek az egyik legnagyobb dilemmánk, hogy gyermekvállalás után anyaként hogyan tudunk kellő módon helytállni a hivatásunkban, a munkahelyünkön, illetve a családjukban egyszerre. Nagy nyomás nehezedik ilyenkor ránk, nem csak a magunkkal szemben támasztott elvárások, hanem a társadalom által elvárt feladatoknak való megfelelés miatt.

Magyarországon a kisgyermekes (2-3 év alatti gyermek) anyák csupán elenyésző hányada aktív munkavállaló. Ezzel szemben a nyugat európai országokban jóval magasabb számban térnek vissza a munkába az édesanyák gyermekük 2-3 éves koráig. Ennek több oka van.

Egyrészt a már előzőekben említett tradicionális családmódel, illetve az azt segítő családpolitika, másrészt a gyermekvállaláshoz szorosan kapcsolódó szociális ellátások és támogatások.

Dániában például, ahol jóval rövidebbek a gyermekek születése után járó anyai (szülői) szabadságok és szociális juttatások, arányaiban a legmagasabb a kisgyermekes anyák száma a munkaerőpiacon. Ezzel szemben hazánkban a hatvanas években bevezetett GYES – majd később a GYED – a kisgyermekes édesanyák még mindig elsődleges bevételi forrása, ami alátámasztja azt a társadalmi vélekedést, hogy a gyermekek szempontjából a legideálisabb az, ha az édesanyjuk 3 éves korukig otthon marad velük (Hungler és Kende, 2019.).

Több szempont alakíthatja az édesanyák visszatérését a munkaerőpiacra. Többek között ilyen a család anyagi helyzete, a gyermek korai szocializációs folyamatai, a gyermekellátó intézmények megléte vagy hiánya, az édesanya munkahelye elvesztésétől való féltelme, vagy esetleg az édesanya személyes motivációi, mint például karrierjének folytatása vagy kiteljesítése.

Blaskó Zsuzsa egy 2011-ben megjelent tanulmányában vizsgálta a kisgyermekes anyák visszatérésének szempontjait. A kutatásban külön hangsúlyt fektet a 0-3 éves korú gyermeket nevelő édesanyák munkapiaci helyzetére és annak a közvélemény általi megítélésére. Többek közt arra volt kíváncsi, hogy mennyire van még jelen a társadalomban az a közvélekedés, miszerint a gyermek 3 éves koráig az édesanyának ajánlott a gyermekével otthon maradnia. Kutatásai alapján azt találta, hogy hazánkban ez az elvárás még mindig erősen jelen van. A vizsgálat idején ezt a nézetet vallók aránya a 18-50 éves férfiak és nők körében 56% volt. Azonban megállapította azt is, hogy ez az elvárás az édesanyákkal szemben egyfajta átalakuláson megy keresztül, a válaszadók rugalmasságát mutatta, hogy bizonyos körülmények figyelembevételével hajlandók voltak álláspontjukon változtatni.

A leginkább befolyásoló tényező a család anyagi helyzete volt, döntően ebben az esetben bizonyultak elnézőnek a válaszadók, mintegy 60 százalékuk elfogadhatónak találja a korai munkába való visszatérést. Érdekes eredmény, hogy a megkérdezettek 44 százaléka elfogadja a korai visszatérést, abban az esetben is, ha az anyának hiányzik a hivatása és szeretne visszatérni a munkába (Blaskó, 2011.).

Az édesanyák munkaerőpiacra való visszatérésének lehetőségeit az UNICEF Magyarországi szervezete is vizsgálta.

Az INDOTEK Group támogatásával lebonyolított, a témával kapcsolatos kutatási projektjüket 2019. novembere és 2020. augusztusa között végezték, az UNICEF honlapján elérhető online kérdőívek segítségével.

Az UNICEF legfontosabb feladata a gyermekek jogainak védelme. Hisznek abban, hogy egy gyermek akkor tud a megfelelő körülmények között fejlődni, ha a szülő megkapja a kellő segítséget a – szűkebb és tágabb – környezetében ahhoz, hogy ő maga is kiegyensúlyozott legyen. Ennek egyik fontos aspektusa, hogy a szülő sikeresen össze tudja hangolni a munkáját és családi életét.

A kutatásban megkérdezett GYES-en vagy GYED-en levő nők 77%-a vélte úgy, hogy munkahelye támogatja visszatérését.



Kiderült az is, hogy a nők egy jelentős hányada úgy érzi, hogy számára a gyermekvállalás egy jó alkalom is lehet a munkahelyváltásra, mert időközben kiderült, hogy munkáltatója nem viszonyul támogatóan a kisgyermekes anyákhoz. Sokuknak már egy állásra való jelentkezéskor el kell titkolniuk gyermeküket azért, hogy azonos esélyeik legyenek a többi jelentkezővel szemben. Ebből következik, hogy általában alacsonyabb státuszú munkakörre is jelentkeznek, mert azt tapasztalják, hogy elvárásaik nem egyeznek meg a munkaerőpiaci kínálattal.

A válaszadók tapasztalatai szerint, ha nem lehetséges visszatérniük korábbi munkahelyükre, akkor hatványozottabban nehezebb a helyzetük a többi álláskeresőhöz képest. Sok esetben számoltak be arról is a megkérdezettek, hogy munkahelyük más pozícióba és más feltételekkel veszi csak vissza őket gyermekvállalás után.

A kutatásból az is kiderült, hogy a hazánkban elterjedt és általános érvényűnek mondható kétkeresős családmódel miatt van szüksége elsősorban a családoknak arra, hogy az édesanya minél előbb visszatérjen a munkába.

Az óvodai és bölcsődei férőhelyek szűkössége miatt, sokuk már várandóssága idején igyekszik biztosítani gyermeke számára az elhelyezést valamely ellátó intézményben. A felmérés szerint lényeges változás tapasztalható abban, hogy a hazai édesanyák egyre nagyobb számban térnek vissza a gyermekük 3 éves kora előtt a munkaerőpiacra. A 40 év alatti nők 52 százaléka a gyermekük 2 éves korában vagy azelőtt visszatér a munkahelyére (UNICEF Magyarország, 2020.).

Amikor az anyák munkaerőpiacra való visszatérésének helyzetét vizsgáljuk, nem szabad megfeledkezni a már korábban említett nem fizetett munkával töltött időről sem. Ez az az idő, amit az anyák a fizetett munkaidejük lejárta után, az otthonukban, a család körüli teendőkkel töltenek. Ideális esetben az otthoni feladatokat a szülőpár tagjai megosztják egymás közt, azonban ez a felosztás gyakran a nők irányába tolódik el, tehát ők lesznek azok, akik több időt töltenek háztartási munkával.

Ehhez kapcsolódik egy 2020-as OECD felmérés, amely szerint amíg a magyar nők napi átlag 293 percet töltenek nem fizetett munkával, addig a férfiaknál ez a szám átlagosan napi 162 perc. Láthatjuk, hogy a különbség több mint két óra.

Ez még akkor is jelentős eltérés, ha kiegészítjük azzal, hogy ugyan a férfiak napi 1 órával többet töltenek fizetett munkavégzéssel, de összességében a nők még így is 1 órával többet dolgoznak átlagosan naponta. Mindezek mellett ugyan emelkedő tendenciát mutat, de még mindig csekély azoknak a hazai családoknak a száma, ahol az édesapa marad otthon a gyermekkel (Drjenovszky és Sztáray Kézdy, 2022.).

## 2.6 Kormányzati intézkedések

Ahhoz, hogy egy anya szabadon tudjon dönteni arról, hogy a gyermeke születése után szeretne minél több időt otthon tölteni kisgyermekével, vagy épp ellenkezőleg, minél előbb visszatérne a munka világába, elengedhetetlenül fontos a megfelelő családpolitika. Nem elég csak a munkáltatók és a család vagy férj támogatása, központi kormányzati szintű segítségre is szükség van.

Magyarország kormányának egyik alapvető célkitűzése a magyar családok támogatása. Az utóbbi években ez a feladat mind inkább előtérbe kerül. Hazánk népessége fogyóban van, a születések számához mérve az idősek aránya egyre növekvő tendenciát mutat. A kormány a családtámogatások számának bővítésével az ország demográfiai helyzetét szeretné javítani, illetve a gyermekvállalási hajlandóságot növelni. A konkrét családtámogatási intézkedések mellett nagy hangsúlyt fektetnek a családi élet, és a családbarát szemlélet erősítésére a hazai társadalom körében. (Makay, 2018.)

Hazánk népessége 1981 óta folyamatosan csökken. Évente átlagosan 40 ezer fővel vagyunk kevesebben. Ezt a drasztikus népességfogyást szeretné a kormány hatékony eszközökkel kezelni. A kormány 2017-ben A Budapesti Demográfiai csúcs keretében jelentette be komplex intézkedési tervét, mely a Demográfiai Akcióterv nevet viseli. Ennek egyik kiemelt célja, hogy a magyarországi 1,5 százalékos termékenységi rátát 2030-ra 2,1 százalékra emelje. Ez utóbbi szám biztosítaná ugyanis a népesség számának fenntarthatóságát. A Demográfiai akciótervnek szerves részét alkotja a már sokat hallott és 2019 nyarán bejelentett Családvédelmi akcióterv, amely többek közt a munka és a családi élet összeegyeztetését hivatott segíteni különböző kormányzati intézkedések bevezetésével. (Máté, 2021.)

A családvédelmi akcióterv nem csak egy komplex intézkedéscsomag, annál jóval több. Egy társadalmi szemléletformáló és értékteremtő eszköz is azáltal, hogy a gyermekvállalást és a családteremtést egy olyan teljesítményként mutatja be, amely kiemelkedő értékkel bír a társadalom szemében.

Tulajdonképpen egy elismerés, mely a kormány támogatásának segítségével, egy hosszú távú, kiszámítható jövőt biztosít a magyar polgároknak. A program összetettségét az is bizonyítja, hogy eltérő típusú támogatásokat és intézkedéseket tartalmaz különböző családokat érintő problémákra, ezáltal több szempont szerint igyekszik ösztönözni a hazai gyermekvállalást (Agócs et al. 2019.).

A Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. által üzemeltetett honlapon (csalad.hu) nyújt naprakész tájékoztatást a kormány a mindenkori érvényben lévő és igénybe vehető családi támogatásokkal kapcsolatban. 2023-ban számos állami segítséget kínálnak a családoknak, ezek közül jónéhány az, ami kimondottan a kisgyermekes családok életét segíti. Jelenleg a kormány az alábbi támogatásokkal igyekszik segíteni a kisgyermekes anyákat visszatérni a munkaerőpiacra (csalad.hu).

- 30 év alatti anyák adómentessége: a támogatás keretében 30 éves korukig mentesülnek a személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség alól azok a nők, akik 30 éves koruk előtt gyermeket vállalnak. A támogatást 2023. január 1-jétől lehet igénybe venni.
- Négy vagy többgyermekes anyák adómentessége: ezzel a támogatással a kormány az édesanyák kettős helytállását szeretné elismerni. Azok az anyák, akik négy vagy több gyermeket nevelnek, életük végéig mentesülnek a személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség alól. A támogatást 2020. január 1-jétől lehet igénybe venni.
- Diákhitel vissza fizetés alól mentesség: a támogatást azok a 30 év alatti édesanyák igényelhetik, akik felsőfokú tanulmányaik után alatt vagy annak befejezése után 2 éven belül gyermeket vállalnak. A támogatással teljes mértékben elengedik a diákhitel tartozást. 2023. január 1-jétől él a támogatási lehetőség.
- Diplomás GYED: azok az anyák vehetik igénybe, akik nem jogosultak gyermekgondozási díjra, és gyermeke születését megelőző két évben felsőoktatási intézményben legalább két félév aktív hallgatói jogvisztonnyal rendelkezik.
- Nagyszülői GYED: azok a még aktív korú és nem nyugdíjas nagyszülők vehetik igénybe a támogatást, akik segítenek az unokáik ellátásában, gondozásában. A gyermek 2 éves koráig vehető igénybe. 2020. január 1-jétől.

- Bölcsődei támogatás: azok a szülők kaphatják, akik a gyermek 20 hetes kora után vissza szeretnének térni a munka világába, és a munkavégzésük idejére gyermeküket nem állami fenntartású intézményben helyezik el. A támogatás összege 40 ezer forint havonta, és 2023. március 31-ig lehetett a kérelmeket benyújtani az Államkincstár felé. *(A kormány a dolgozat készítése közbeni időszakban jelentette be, hogy ezt a támogatási formát megszünteti, mivel azonban fontos következtetések vonhatók le a kutatási eredményekben ezen támogatással kapcsolatban, ezért fontosnak tartottam bent hagyni a dolgozatban.)*
- KRESZ vizsgadíj és nyelvvizsga díj visszatérítése: komplex támogatás, ami elsősorban a 20 éves kor alatti fiataloknak jár, azonban a támogatottak körét kibővítették a 20 év feletti szülőkre is abban az esetben ha CSED-en, GYES-en vagy GYED-en vannak.
- Bölcsőde fejlesztési program: a program célja, hogy megfelelő mennyiségű férőhelyet tudjanak biztosítani az újra munkába álló édesanyák (vagy édesapák) gyermekeinek napközbeni ellátásához. A program ezzel a családi élet és a munka összeegyeztetését kívánja segíteni. Az elmúlt 10 évben 67 százalékkal nőtt a bölcsődei férőhelyek száma.

A fenti támogatások csak egy részét képezik a kormány Családvédelmi Akcióterv programjának, de a dolgozat témájához kapcsolódóan elsősorban a kisgyermekes anyáknak (szülőknak) járó juttatásokat és lehetőségeket emeltem ki.

A Családvédelmi Akcióterv több intézkedése egyedülálló megoldásnak számít Európában, a családok támogatási rendszerében, ezért nem lehet összehasonlítani más országok adataival. Ilyen például a négy vagy többgyermekes anyák személyi jövedelemadó mentessége vagy a jelenleg szünetelő, de 2019 januárjától elérhető nagycsaládosok autóvásárlási támogatás, vagy a nagyszülői GYED lehetősége (Agócs et al. 2019.).

### 3. ANYAG ÉS MÓDSZER

Kutatásom eredményeként pillanatképet szeretnék adni a nők munkaerőpiaci helyzetéről, illetve az újonnan meghozott politikai döntések hatásairól.

Ennek érdekében egy hazai és nemzetközi szakirodalmakon alapuló saját szerkesztésű kérdőívet állítottam össze abból a célból, hogy feltérképezsem a nők és a kisgyermekes édesanyák helyzetét, illetve a helyzetükben bekövetkezett változásokat.

Az alkalmazott kérdőív nagyrésze zárt kérdéseket tartalmazott.

A kérdések során a vizsgálat témaköreit nagymértékben lefedő, előre megfogalmazott válaszok közül a legjellemzőbbek megjelölését kértem, egyválaszadós vagy kétválaszadós módon a kitöltőktől.

A kérdőíves felmérés megkezdése előtt próba kérdőívezést hajtottam végre ismeretségi körömben belül abból a célból, hogy kiszűrjem azokat a kérdéseket, amelyek nem egyértelműek, félreértésre adhatnak okot.

A kutatásban olyan édesanyák részvételét kértem, akik minimum egy gyermekkel rendelkeztek életkortól függetlenül. A másik kritérium a válaszadókkal szemben az aktív munkaviszony megléte volt.

A válaszadók kijelölése személyes kapcsolati tőkém, illetve hólabda módszer segítségével valósult meg a social media felületek segítségével.

A megkérdezetteket a kutatás megkezdése előtt tájékoztattam az adatfelvétel céljáról, és biztosítottam őket a válaszok anonim feldolgozásáról.

Az általam támasztott kritériumoknak 179 válaszadó felelt meg, 10 válasz feldolgozása elutasításra került, a kritériumok nem teljesítése végett. Az adatfelvételezésre 2023. március és 2023. szeptember közötti időszakban került sor. Az adatfelvétel során semmilyen váratlan esemény – amely az eredmények torzulását maga után vonta volna – nem történt.

A válaszok feldolgozását Microsoft Excel táblázatkezelő szoftver és SPSS 26.0 program segítségével valósítottam meg. A háttérváltozók és az egyes válaszok közötti összefüggések kimutatása érdekében keresztábla elemzést végeztem, amely során megvizsgáltam a Crammer-féle együtthatót is.

A statisztikai próbák eredményeit  $p < 0,05$  esetén tekintettem szignifikánsnak. A háttérváltozók összefüggéseinek statisztikai elemzésére egyszempontos varianciaelemzést (ANOVA) alkalmaztam. Az empirikus vizsgálat ex-post jellegűnek tekinthető, azaz a megfigyelési

időszakkal kapcsolatos véleményekre és tényadatokra támaszkodva vizsgálja az édesanyák véleményét.

Az adatok táblázatokban, grafikonokban való megjelenítésére Microsoft Office programcsomagot alkalmaztam.

A szekunder adatforrások összegyűjtését a témához kapcsolódó szakkönyvek, publikációk és internetes oldalak segítségével valósítottam meg.

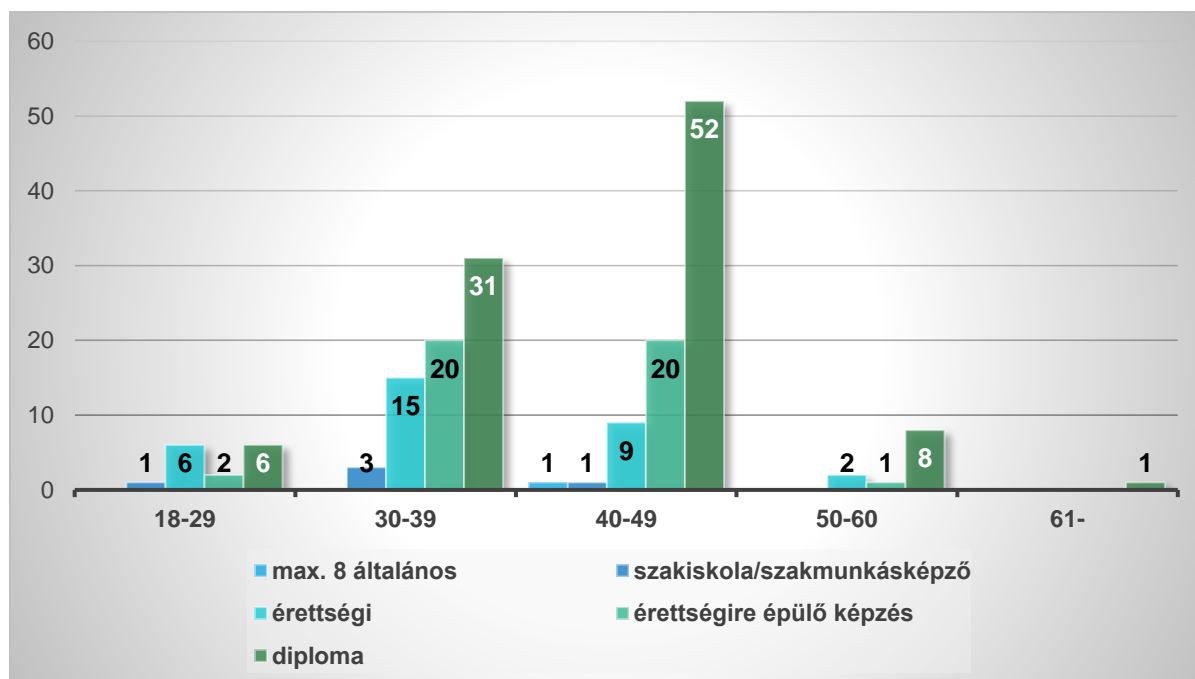
## 4. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

### 4.1 Háttérváltozók bemutatása

Annak érdekében, hogy ok-okozati összefüggéseket tudjak megfogalmazni, az eredmények feldolgozását háttérváltozók bemutatásával kívánom kezdeni. A változók bemutatásakor az ábrákban szereplő adatok a válaszadók számában (fő) vannak meghatározva. Az egyes csoportokba tartozó válaszadók számát százalékos arányban is összesítettem.

Az első háttérváltozó (2. ábra) az iskolai végzettség és az életkor kapcsolatát mutatja be. Amint az ábrán látható valamennyi korcsoport esetében a diplomások voltak túlsúlyban. Az életkor tekintetében a minta csaknem felét (47,97%) a 40-49 közötti korcsoport, a 38,54%-át a 30-39 évesek, a válaszadók 8,37%-át pedig a legfiatalabbak tagjai adták. A legidősebb korcsoportból mindössze 1 válaszadó volt. A korcsoportokon belül látható a végzettségeknek megfelelő válaszadók száma (fő).

**2. ábra:** Az életkor és az iskolai végzettség megoszlása  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (fő), n=179)

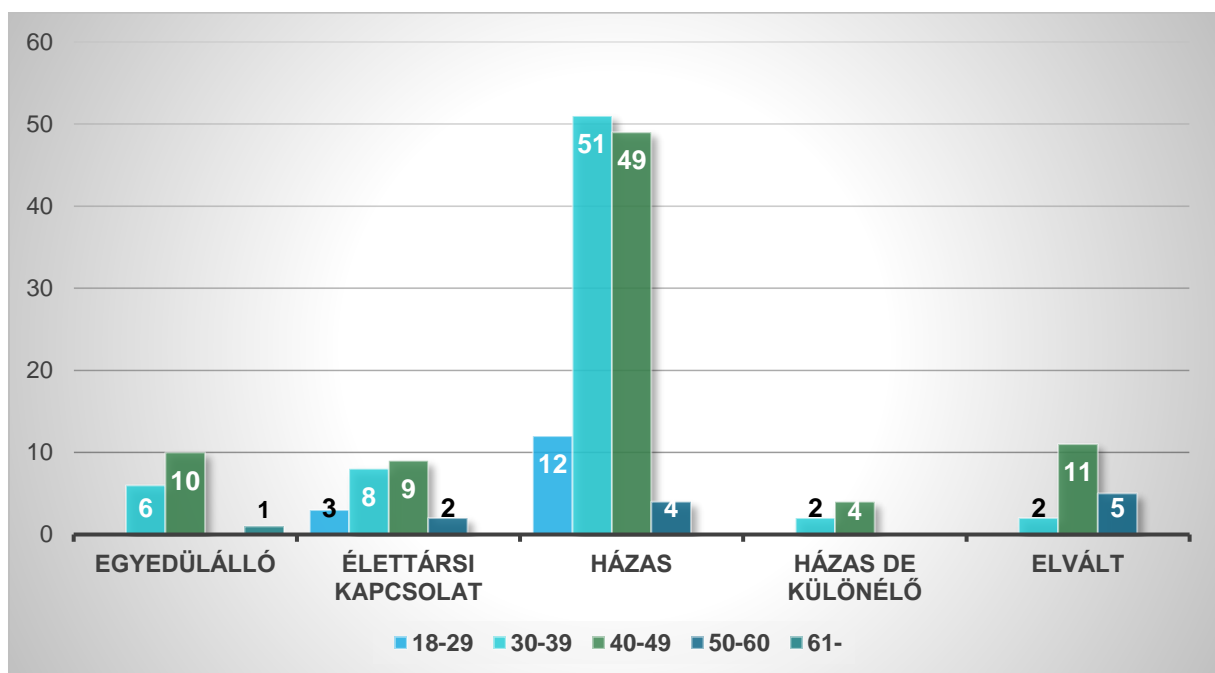


A következő ábrán a családi állapot és az életkor kapcsolata látható.

A keresztábra vizsgálata során megállapítást nyert, hogy a válaszadók legnagyobb része összesen 116 fő (77,09%-a) házastárssal vagy élettárssal él együtt. A mintán belül az egyedülállók és az elváltak megoszlása egyformán 9,49%-ot tettek ki. További 3,35%-ot jelentettek a házas de különélő édesanyák.

Az ábrán láthatjuk, hogy a házas válaszadók közül 51 fő tartozik a 30-39-es korosztályba, illetve 49 fő tartozik a 40-49-es korosztályba, ez alapján megállapítható, hogy a kitöltők zöme középkorú felnőttek csoportjába tartozik.

**3. ábra:** Az családi állapot és az életkor kapcsolata  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (fő) n=179)

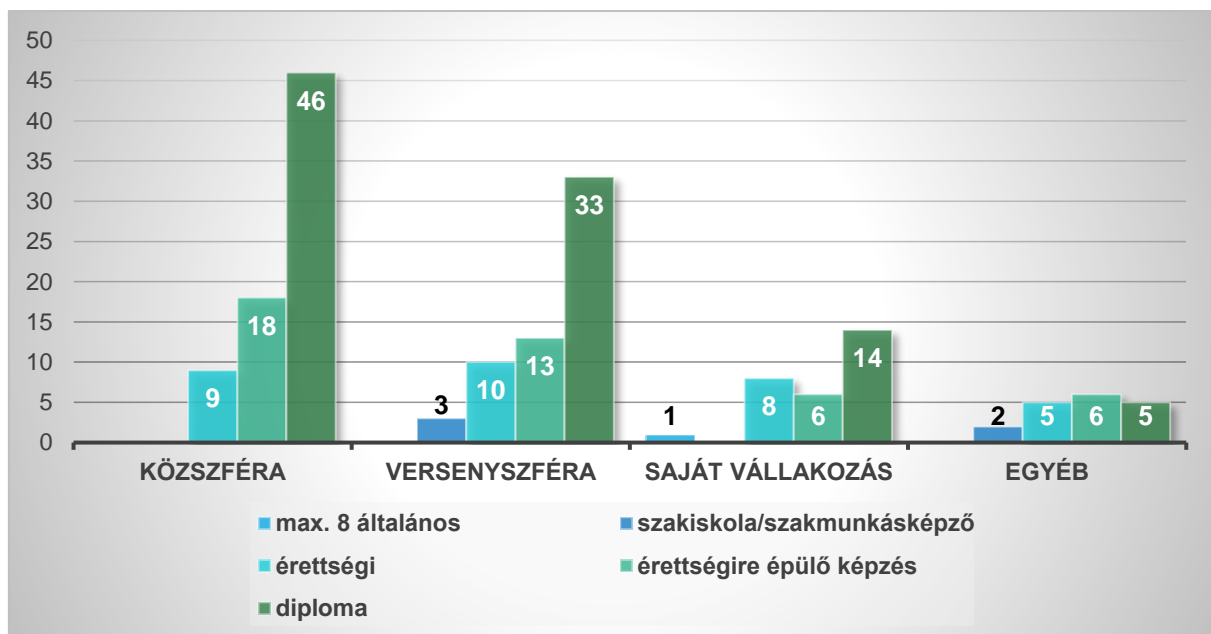




Az iskolai végzettség és a foglalkoztatás jellege közötti kapcsolatot az alábbi ábra mutatja be.

A diagramról leolvasható, hogy a válaszadók zöme (73 fő) azaz 40,78%-a közszférában, 32,96%-a versenyszférában, 16,20% pedig saját vállalkozásban dolgozik. Megállapítható az is, hogy a közszférában dolgozók legnagyobb része összesen 46 fő (63%-a) diplomával rendelkezik. A versenyszférában dolgozók esetében 33 fő (55,93%) rendelkezett a vizsgálat időpontjában felsőfokú végzettséggel.

**4. ábra:** A végzettség és a foglalkoztatás jellege közötti kapcsolat  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (fő) n=179)

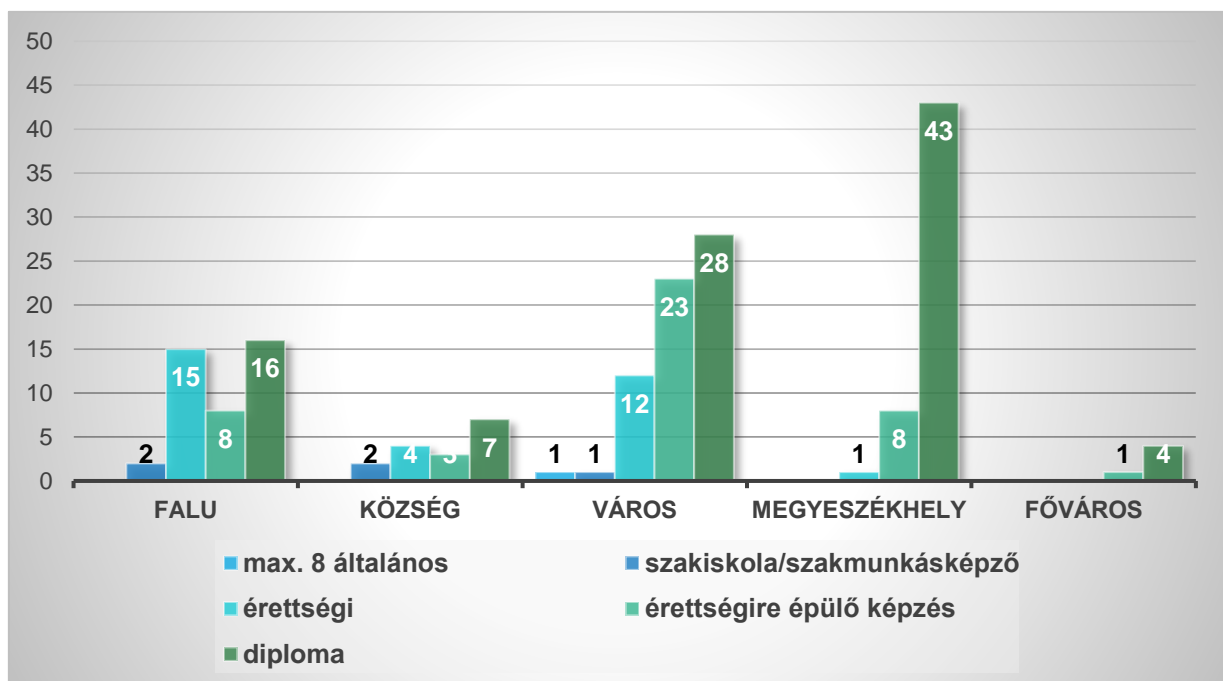


A negyedik háttérváltozó a végzettség és a lakhely kapcsolatát mutatja be.

Az ábra elemzése során kijelenthető, hogy a városban, megyeszékhelyen, illetve a fővárosban élők adják a minta 68,15%-át, még 31,85%-ot a vidéken élők alkotják. Az ábrán fő szerinti eloszlásban láthatjuk az iskolai végzettség és a lakhely kapcsolatát.

Láthatjuk, hogy a válaszadók zöme, azaz 43 fő megyeszékhelyen él és diplomával rendelkezik.

**5. ábra:** A végzettség és a lakhely közötti kapcsolat  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (fő) n=179)

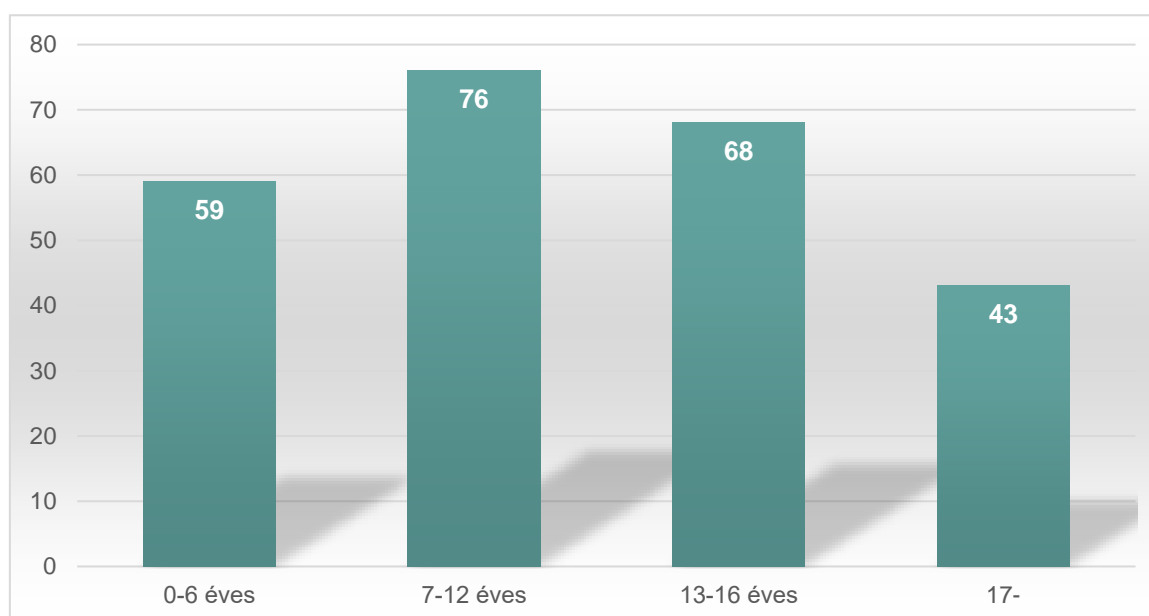


Az utolsó háttérváltozó a családban lévő gyermekek számát hivatott bemutatni az életkor viszonylatában.

Látható, hogy a 179 válaszadó közül 76 főnek van 7-19 éves korcsoportba tartozó gyermeke míg a 68 főnek 13-16 éves korcsoportba tartozik a gyermeke. Ez alapján megállapítottam, hogy a válaszadók többségének kisiskolás és/vagy kiskamasz gyermeke van.

Megállapítható az is, hogy a mintán belül az egy családra jutó gyermekek száma az országos átlag (1,52) alatt található, amely jelen esetben 1,37.

**6. ábra:** A válaszadók gyermekeinek száma összesítve, korcsoportokra lebontva  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (fő) n=179)



## 4.2 Diszkriminációval kapcsolatos kérdések elemzése

Dolgozatom további részében áttérek a kutatás központi kérdéseire.

Először a munkaerőpiacon tapasztalható nőkkel szembeni esetleges diszkriminációra igyekszem fókuszálni. Az első erre utaló kérdésem azt hivatott vizsgálni, hogy azok a hölgyek, akiknek már van gyermekük, vajon hogyan vélekednek, hátrányban vannak-e a munkaerőpiacon azokkal szemben, akiknek még nincs gyermekük.

Az SPSS program segítségével az 1-5-ig terjedő Likert-skálás kérdést (ahol az 1-es a teljes mértékben egyetért, az 5-ös az egyáltalán nem ért egyet) átlag és módusz alapján vizsgáltam. Ennek során azt kaptam, hogy átlag érték 2,23 a módusz érték pedig 1-es. Kijelenthető tehát, hogy az édesanyák hátrányos megkülönböztetést érznek a munkaerőpiacon azokkal szemben, akiknek nincs gyermekük.

A kérdés kapcsán szignifikáns kapcsolat volt kimutatható az iskolai végzettség és a gyermeket nevelő nők illetve gyermektelen nők között, ahol a  $c = ,196$  és a  $p = ,037$ . A két változó közötti kapcsolatot a Pearson Chi négyzet érték is megerősíti, ahol az érték  $27,376$   $df = 16$  és  $p = ,037$ .

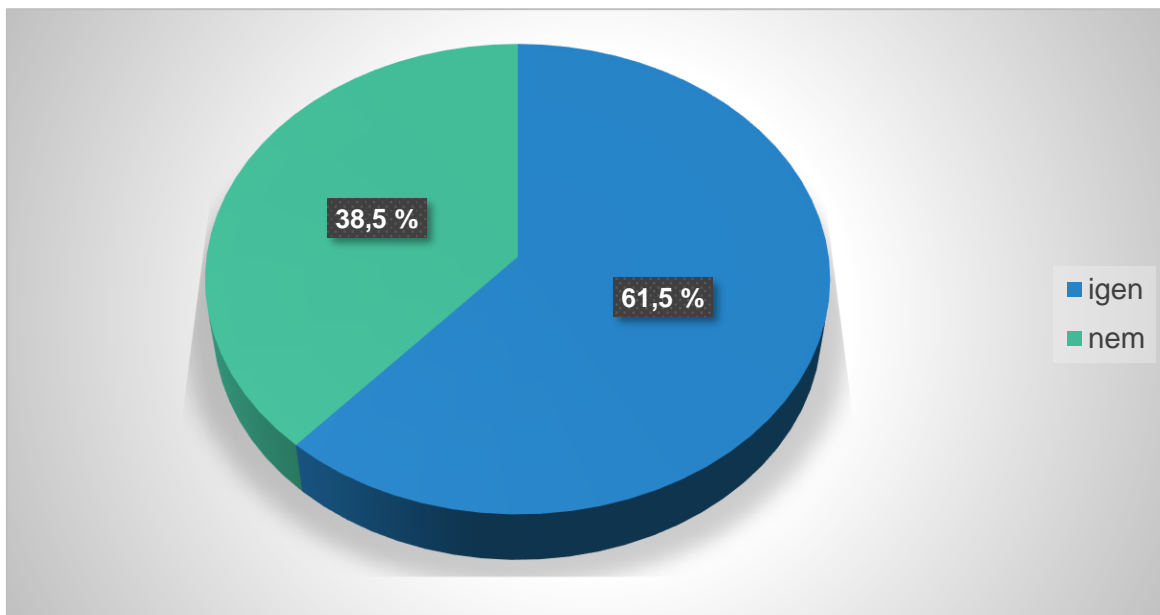
Itt fontos azt is kiemelnem, hogy véleményem szerint a munkáltatók sok esetben nem érdekeltek az édesanyák foglalkoztatásában, különösen igaz ez a kisgyermekes édesanyákra. Ennek egyik okát abban is látom, hogy a munkáltató túlórárt nem várhat el az édesanyától, ráadásul a 3-6-9 évig otthon töltött idő alatt a nők készségei, képességei, jártasságai megkopnak, így a munkaerőpiacra való visszatérés egyben egy teljes újrakezdést igényel.

Ez az eredmény összecseng a KSH 25-49 éve közötti hölgyek körében végzett kutatásával, amelyben a gyermekszám és életkor alapján vizsgálják a foglalkoztatási rátát.

Ez alapján megállapítható, hogy minél magasabb a gyermekek száma a családban, annál alacsonyabb a foglalkoztatási ráta. Például a 25-49 éves egy gyermekes édesanyák foglalkoztatási rátája 85,9%, a háromgyermekes anyukák esetében ugyanez a mutató jóval alacsonyabb, 66,9%. Az életkor tekintetében (minél kisebb a gyermek annál alacsonyabb a foglalkoztatási ráta) hasonló megállapítást tehetünk: 0-2 év közötti gyermekes anyukák foglalkoztatási rátája 77,7%, a 17-24 éves gyermekek esetében pedig 86,2%. (ksh.hu, 2023.)

A diszkriminációval kapcsolatos következő zárt végű kérdésben arra kerestem a választ, hogy a válaszadó érzett-e már megkülönböztetést munkahelyén neméből adódóan. Ahogy az ábrán is látható, a válaszadók 61,5%-a számolt be valamilyen hátrányos jellegű megkülönböztetésről munkahelyén neméből adódóan.

**7. ábra:** Érzett hátrányos megkülönböztetést neméből adódóan munkahelyén  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (%)  $n=179$ )



Kíváncsi voltam a válaszadók tapasztalataira az egyes hátrányos megkülönböztetési formákra nézve.

Az első kérdésem ezzel kapcsolatban az volt, hogy a válaszadó mennyire ért egyet azzal az állítással, hogy a nők bérezése alacsonyabb, mint a férfiaké. Az erre adott válaszok módusz értéke az 1-5 terjedő skálás értékelés során (ahol az 1-es az egyértelműen igen, az 5-ös az egyértelműen nem) 1-es volt, amely arra utal, hogy a hölgyek a bérmegállapítás során egyértelműen hátrányos megkülönböztetést tapasztaltak.

A kérdés tekintetében szignifikáns kapcsolat volt kimutatható az iskolai végzettség és a tapasztalt bérhátrány között, ahol a  $c = ,212$  és  $p = ,009$ . Ezt támasztják alá azok a hazai és a nemzetközi statisztikai adatok is, amelyek ugyanazon munkakörben dolgozó nők és férfiak bére közötti különbséget vizsgálva megállapítják, hogy az Union belül a különbség 16,4% hazánkban 20,1%.

Az esetleges diszkriminációs tényezőket és az arra adott válaszok eloszlását a 3. számú táblázatban mutatom be, ahol különböző szempontok szerint vizsgáltam a válaszadók tapasztalatait és véleményét.

Az eredmények alátámasztják a szakirodalomban is leírt tényt, miszerint az édesanyák foglalkoztatásában a munkáltatók kevésbé érdekeltek, így sok esetben a munkaerőpiacon hátrányt szenvednek el a férfiakkal szemben.

Ez a hátrány megvalósulhat a diszkriminatív hozzáállásban az állásinterjúk alkalmával, a bérek megállapításakor, a munkaviszony jellegének kialakításakor és a feladatok delegálásában. A leírtakat alátámasztják a kérdésekre adott módusz értékek is, ahol az 1-5-ig terjedő Likert-skálás értékelése során (ahol az 1-es az egyáltalán nem ért egyet, az 5-ös a teljes mértékben egyetért) a leggyakoribb ismérvérték 4-es volt.

**1. táblázat:** Diszkriminancia megítélése a munkaerőpiacon  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés, n=179)

SZEMPONTOK	ÁTLAG	MEDIÁN	MÓDUSZ	SZÓRÁS
a gyermektelen nők előnyben vannak a munkaerőpiacon	3,65	4,00	4	1,082
a nők hátrányban vannak a férfiakkal szemben	3,51	4,00	3	1,062
a nőket több előítélet éri a munkaerőpiacon	3,75	4,00	4	1,076
ugyanazzal a végzettséggel nehezebben talál munkát, mint egy férfi	3,83	4,00	4	1,083

A diszkriminációs kérdések folytatásként azt vizsgáltam, hogy mely tényezők befolyásolják a kisgyermekes édesanyák munkaerőpiacra történő sikeres visszatérését.

Ahogy a kapott eredményekből látszik, itt is igaz az előzőekben említett befolyásoló tényező, miszerint a gyermek életkora nagy mértékben meghatározza a nők munkaerőpiaci reintegrációját.

A válaszadók szerint fontos tényező a visszatérésben az édesanya képzettsége és motivációja annak érdekében, hogy sikeresen képes legyen elhelyezkedni. Látható, hogy a befolyásoló tényezők között a családi állapot is jelentős szerepet tölt be.

E tekintetben több hazai és nemzeti szakirodalom is beszámol arról, hogy a házastárs, élettárs támogató magatartása a reintegráció sikerességének egyik fontos pillére (Kömüves et al. 2023).

**2. táblázat:** A nők visszatérését befolyásoló tényezők a munkaerőpiacra  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés, n=179)

szempontok	fő	%
gyermekek száma	57	29,5
gyermek életkora	116	60,7
családi állapot	50	26,2
képzettség/kvalitás	65	34
munkatapasztalat	38	19,9

Következő kérdésem arra irányult, hogy igénybe vesz-e segítséget munkája miatt a gyermekei ellátásához a válaszadó. A válaszokat a 3. számú táblázatban mutatom be, mely alapján megállapíthatjuk, hogy a családon belüli gondoskodásnak, támogatásnak rendkívül jelentős szerepe van. Támogató lehet pl. a házastárs, szülő, testvér, akik segítségével az édesanyák visszatérése a munkaerőpiacra jóval nehezebbnek bizonyulna.

**3. táblázat:** Munkája miatt igénybe vesz-e segítséget a gyermekei ellátásához  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés, n=179)

szempontok	fő	%
igen, családon belül	122	63,2
igen, családon kívül	6	3,1
igen, de fizetek érte	6	3,1
nem, mert nincs, aki segítene	14	7,3
nem, mert nincs rá szükségem	31	16,1

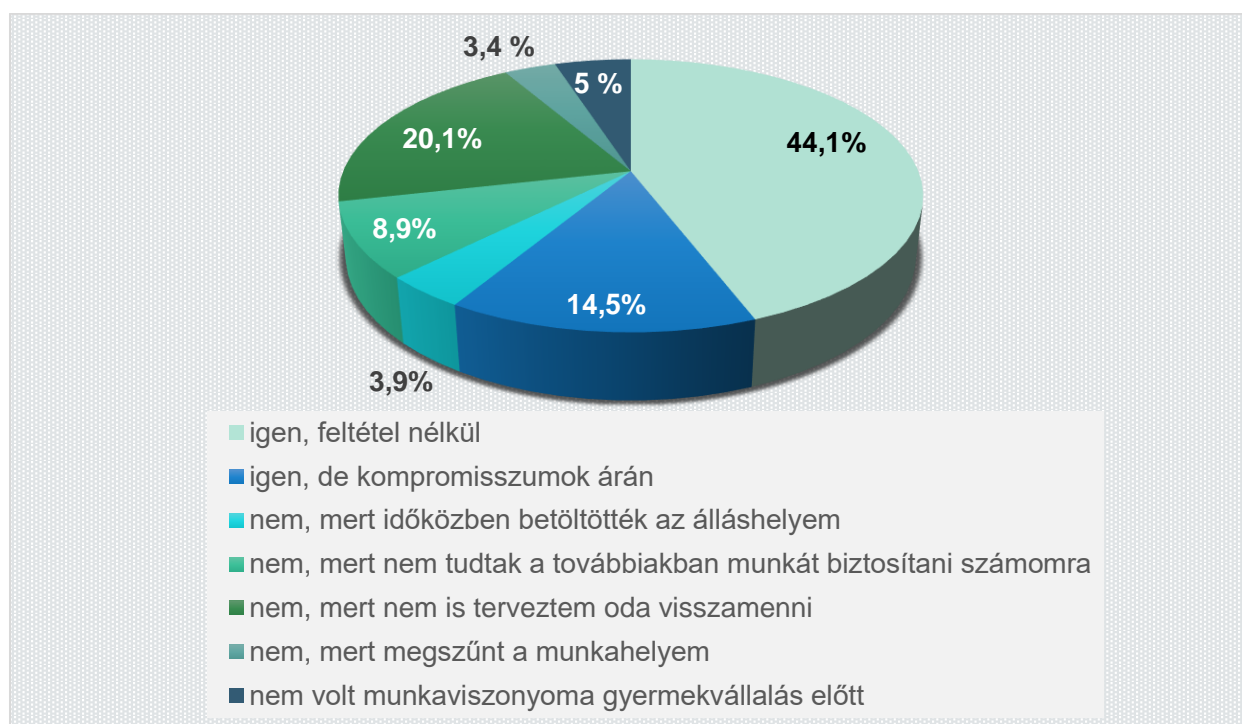
### 4.3 Munkahelyi támogatottság vizsgálata

Kutatásomban azt is vizsgáltam, hogy a megkérdezett édesanyák vissza tudtak-e térni korábbi munkahelyükre a gyermekvállalás után, illetve a visszatérést mely tényezők befolyásolják leginkább.

Az SPSS 26.0 program által kapott eredmények azt mutatják, hogy a családi állapot és az édesanya munkaerőpiacra történő visszatérése között szignifikáns kapcsolat mutatható ki, melynek értéke  $c=,230$  és a  $p$  érték  $=,035$ . A két változó közötti kapcsolatot a Pearson-féle Chi-négyzet érték is megerősíti, amely ebben az esetben  $(\chi^2)$  négyzet= $38,009$  a szabadságfok száma  $(df)=24$  és a  $p=,035$ , az elemszám itt is  $n=179$  fő.

Az alábbi kördiagram mutatja a munkahelyre való visszatérés különböző tényezőinek százalékos arányát. Az ábrán látható, hogy a válaszadók nagy része, 44,1 százaléka feltétel nélkül vissza tudott térni a gyermekvállalás előtti munkahelyére, míg 14,5 százalékuk csak kompromisszumok árán tudott visszatérni.

**8. ábra:** A munkahelyre való visszatérés tényezői  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (%)  $n=179$ )

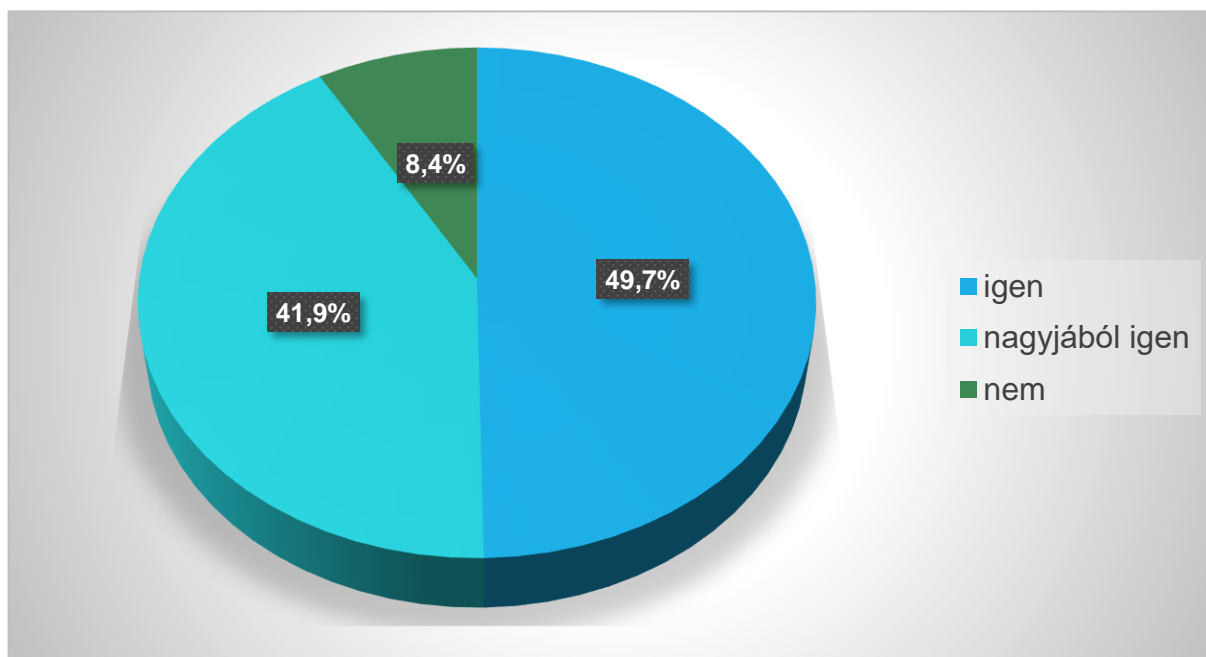




A soron következő zárt végű kérdésben arra kerestem a választ, hogy a válaszadók munkahelye támogatóan áll-e a gyermeknevelésből adódó helyzetekhez. Ennek eredményeit a 9. ábrán mutatom be.

Az adatokból látszik, hogy a válaszadók legnagyobb része (49,7%) olyan munkahelyen dolgozik, ahol a munkaadó egyértelműen támogatóan áll a gyermeknevelésből adódó helyzetekhez. Véleményem szerint ez abból is adódik, hogy az utóbbi években megfigyelhető munkaerőhiány következtében a munkáltatók jobban megbecsülik alkalmazottaikat, „kénytelenek” olyan engedményeket adni munkavállalóiknak, amiket korábban esetleg nem tettek. A munkaerőhiány mellett fontos kérdés a jó és megbízható munkaerő megtalálása és egyben megtartása is, ebben a kérdésben a családdal, illetve gyermekkel rendelkező női munkavállalók egyértelműen pozitív megítélésben részesülnek, hiszen akinek van már gyermeke, az felelősségteljesebben gondolkodik akkor is amikor a munkájáról, illetve a munkahelyéről van szó.

**9. ábra:** A munkahelyi támogatás alakulása a gyermeknevelésből adódó helyzetekhez  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (%)  $n=179$ )



## 4.4 Kormányzati támogatások megítélése

A kérdőívem záró részében arra kerestem a választ, hogy a válaszadók mennyire elégedettek a kormány munkájával a gyermekkel rendelkező, aktív munkavállaló édesanyák támogatásának tekintetében. Első kérdésem arra irányult, hogy a válaszadók véleménye szerint a kormány elegendő mértékben támogatja-e a nők gyermekvállalását.

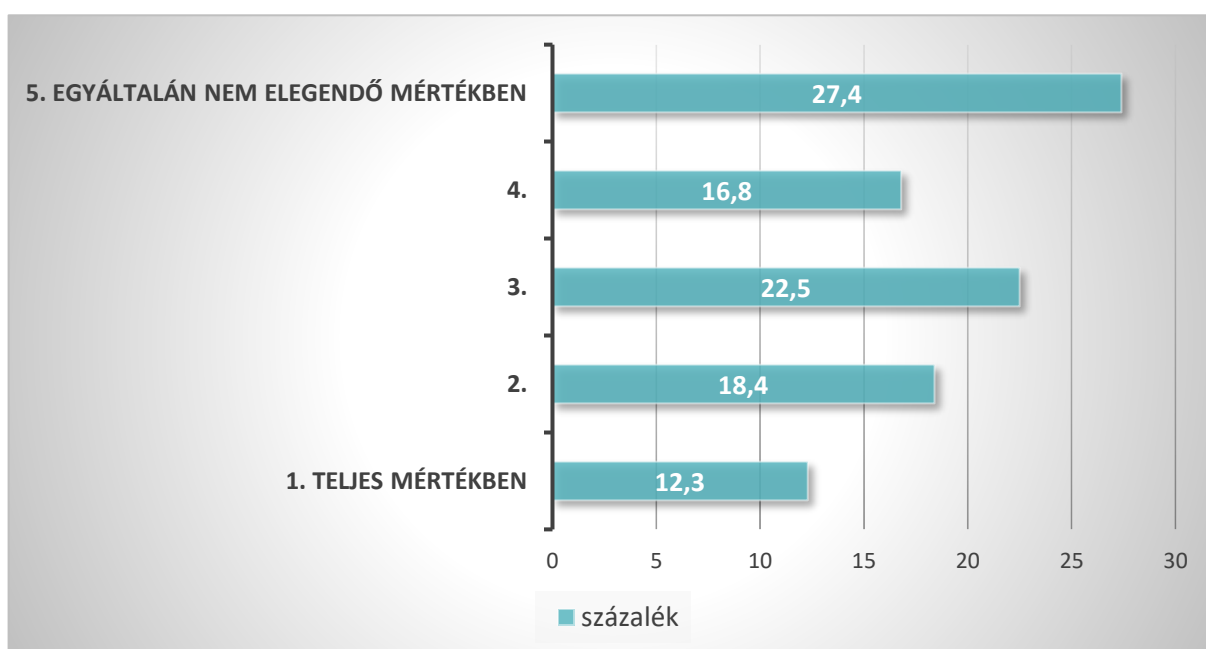
Az SPSS 26-os program segítségével az 1-5-ig terjedő Likert-skálás kérdést (ahol az 1-es a teljes mértékben elegendő, az 5-ös pedig az egyáltalán nem elegendő mértékben jelent) átlag és módusz alapján vizsgáltam. Az eredmények szerint, az átlag érték 3,30 a módusz érték pedig 5-ös. A kapott értékek alapján megállapítható, hogy a válaszadók a leggyakrabban az 5-ös pontot jelölték meg, ami azt jelenti, hogy szerintük egyáltalán nem elegendő mértékben támogatja a kormány aktív munkavállaló édesanyákat.

Az eredményeket részletesen a 10. ábra mutatja be.

A kapott válaszokat véleményem szerint az is indokolhatja, hogy a kormány által nyújtott családtámogatások közül a családi pótlék összege 2008 óta nem emelkedett, még az infláció mértékével sem.

Továbbá magyarázhatja a válaszadók elégedetlenségét az, hogy több, korábban meglévő családtámogatási formát megszüntetett vagy tervez megszüntetni a kormány. Többek között ilyen például az idei évben megszűnt otthonfelújítási támogatás, bölcsődei támogatás vagy a jövő évtől kivezetni kívánt CSOK is.

**10. ábra:** A válaszadók elégedettsége a kormány támogatásával  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (%) n=179)



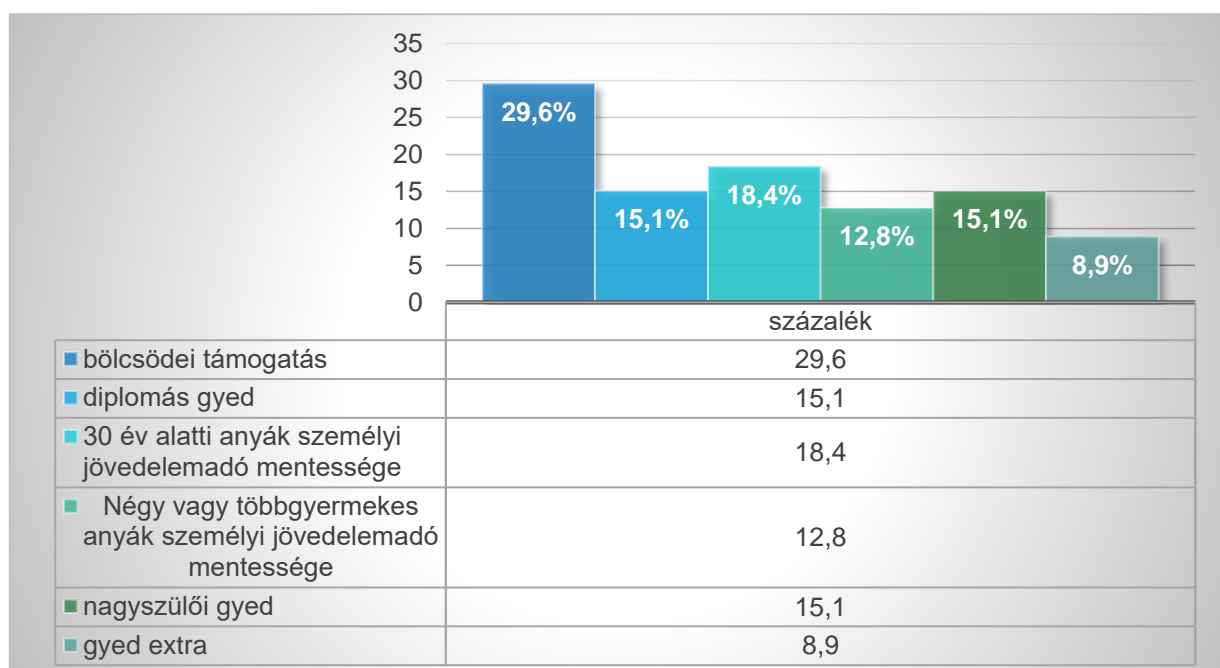
A soron következő kérdésben arra kerestem a választ, hogy a válaszadók melyik kormányzati támogatást tartják a leghasznosabbnak annak érdekében, hogy a nők sikerrel tudjanak visszatérni a munka világába gyermekvállalás után.

Hat általam legfontosabbnak vélt támogatási forma közül választhattak az édesanyák, melyből a felmérés ideje alatt sajnos a bölcsődei támogatás megszűnt, amivel a válaszadók nem biztos, hogy tisztában voltak, ennek tükrében érdemes vizsgálni az eredményt. Az eredményeket a 11. ábra mutatja be.

Az SPSS programmal elvégzett statisztikai elemzés azt mutatja, hogy a válaszadók legnagyobb hányada (29,6%) a bölcsődei támogatást tartotta a legalkalmasabbnak arra, hogy segítse az édesanyák visszatérését a munkaerőpiacra. Az eredményből egyértelműen arra következtethetünk, hogy az édesanyák ismeretei nem minden esetben naprakészek az őket segítő támogatásokkal kapcsolatban, hiszen a legnagyobb számban választott támogatási forma ez év tavaszán megszűnt.

A második legtöbbször választott támogatási forma (18,4%) a 30 év alatti anyák SZJA mentessége lett. Véleményem szerint ezen támogatási forma részletszabályaival sem lehetnek teljes mértékben tisztában az édesanyák, hiszen a támogatás nevéből adódóan sokan félreértelmezik azt, nem gondolják, hogy az egyik fontos kritérium szerint a jogosultság csak az édesanya 25. életévét követő hónaptól állhat fenn.

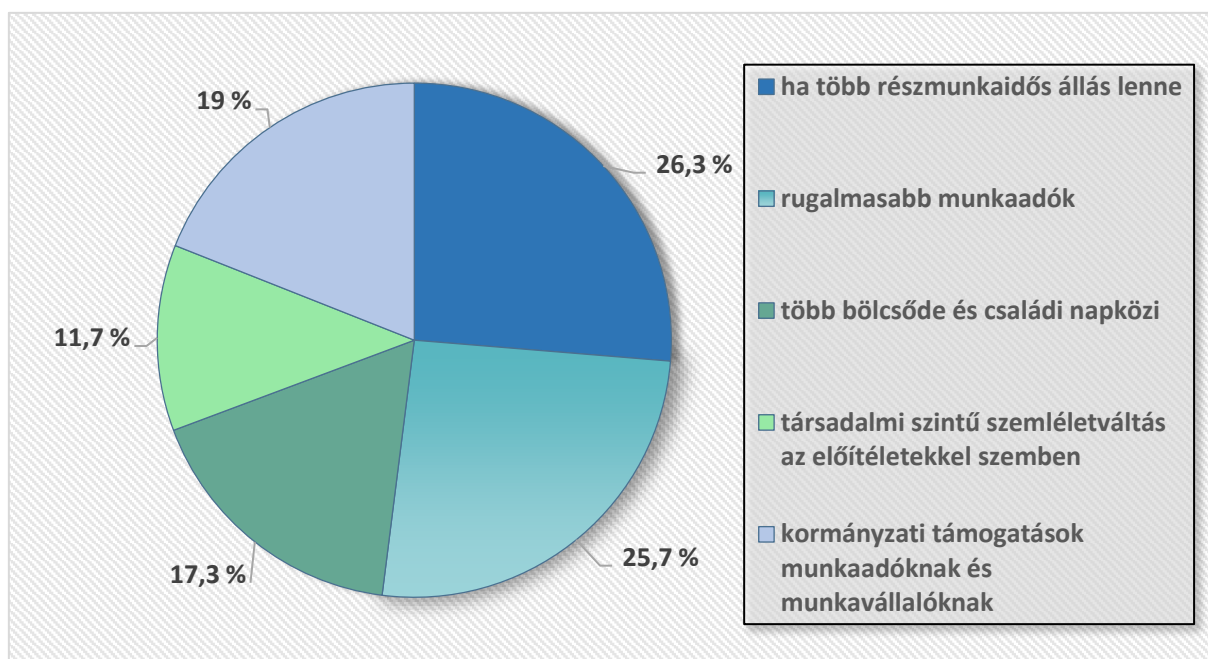
**11. ábra:** A leginkább hasznosnak vélt kormányzati támogatási formák  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (%) n=179)



Kérdőívem záró kérdésében arra kerestem a választ, hogy a jövőben a válaszadók szerint melyek azok a tényezők, amik a leginkább segítenék a gyermekes nőt a munkaerőpiacon. Az eredmények százalékos eloszlását a 12. ábra tartalmazza.

Az eredmények elemzése során láthatjuk, hogy a válaszadók a részmunkaidős foglalkoztatás növelését nevezték meg a leginkább kívánatos tényezőnek a nők jövőbeni munkaerőpiaci helyzetének javításával kapcsolatban. A megkérdezettek által adott válaszok közül második helyre a munkáltatók rugalmasabb hozzáállása került, harmadikként pedig a bölcsődei férőhelyek növelését jelölték meg a válaszadók.

**12. ábra:** A munkaerőpiaci tényezők iránti igény  
(Forrás: saját szerkesztés, saját adatgyűjtés (%) n=179)



## 5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A dolgozatomban a nők munkaerőpiaci helyzetét, munkaerőpiaci aktivitását, és az azt befolyásoló tényezőket vizsgáltam. Kérdőíves kutatásom során az alábbi fontos következtetéseket és javaslatokat tudom megfogalmazni.

### 5.1 Diszkrimináció

Dolgozatomban az egyik fő vizsgált tényező a nőkkel szemben esetlegesen felmerülő munkaerőpiaci diszkrimináció.

Ahogy az a vizsgálati eredményekből is látszik, a kérdőív válaszadóinak nagy része érzett már különféle típusú hátrányos megkülönböztetést a munkaerőpiacon.

Ennek mérséklésére Németországban, illetve a skandináv államokban már bevezetett női kvótarendszer lehet egy megoldás. Ez a program elsősorban a női vezetők számának növelését kívánja segíteni azzal, hogy az Európai Unió nagyvállalatok vezető pozícióiban lévő nők arányát szeretné emelni. Ezzel kapcsolatban az Unió irányelv javaslatot is elfogadott, mely szerint 2026-ra ezen vezető pozíciók legalább 40%-át nőknek kellene betölteniük. Azok a vállalatok, amelyek a kitűzött határidőn túl nem tartják be ezt az ajánlást, szankciókra számíthatnak. Ezt az is indokolja, hogy a tagállamok között nagy különbségek láthatók a női vezetők számában: míg Franciaországban a női vezetők aránya 45,3%, addig például hazánkban ez az arány 10,5% (forbes.hu, 2022.)

### 5.2 Munkáltatói támogatottság

A kérdőív legutolsó kérdéséhez kapcsolódóan – miszerint a válaszadók nagy része a részmunkaidős foglalkoztatást jelölte meg, mint leginkább segítő tényezőt a munkaerőpiacon – javasolható, hogy a munkáltatók minél nagyobb számban biztosítsanak részmunkaidős álláshelyeket a női munkavállalók számára.

E tekintetben Magyarország az Unión belül a sereghajtók közé tartozik, hiszen a 20-69 év közötti korosztály esetében mindössze a nők 5,9%-a dolgozik részmunkaidőben szemben Hollandiával, ahol ez az arány 60%, Ausztriában 50% Németországban pedig 48%. (Kömüves, 2022.)

Munkáltatói támogatás tekintetében említeném meg a mentor-programot, mely szintén segítheti a nők, illetve az édesanyák visszatérését munkahelyükre a gyermekvállalás után, illetve egy

esetleges munkahelyváltáskor megkönnyíti az új közegbe való gyors és hatékony beilleszkedést.

Hazánkban csupán a munkavállalók kevesebb mint fele ismeri ezt a támogatói programot, melynek lényege, hogy a munkáltató egy mentort biztosít az új munkavállaló vagy gyermekvállalásból visszatérő dolgozó számára, abból a célból, hogy az minél könnyebben és gyorsabban integrálódhasson az új közegbe. (vg.hu, 2021.)

A munkáltatók részéről nyújtott támogatásoknál fontos megemlíteni, a 2019-ben indult Családbarát Munkahely programot. Ennek lényege, hogy azok a munkáltatók, akik sikerrel teljesítik a pályázathoz szükséges feltételeket, pályázatuk beadása után egy auditálási folyamaton vesznek részt, melyen ha megfelelnek, jogosulttá válnak a családbarát hely tanúsító védjegy használatára. Ezáltal az esetleges leendő munkavállalók, illetve az üzleti partnereik is tudni fogják, hogy a cég, illetve vállalat családbarát értékrenddel rendelkezik, különböző családbarát működési formákat alkalmaz, ahol fontos szerepet kap a családi élet és a munka összeegyeztethetősége. A program 2019-es indulása óta csaknem 2000 szervezetet auditáltak és ezzel együtt a családbarát intézkedések csaknem 300 ezer munkavállalóhoz értek el. (Szabó, 2022.)

### **5.3 Kormányzati szerepvállalás**

Ahogy a kérdőív elemzése során kiderült, a felmérésben résztvevők nagy része a bölcsődei támogatást tartotta a leginkább hasznosabbnak a nők és az édesanyák munkaerőpiaci helyzetét segítő kormányzati támogatási közül. Ehhez kapcsolódóan a 2023-ban megrendezett V. Demográfiai csúcson Novák Katalin államfő bejelentette, hogy a kormány a közeljövőben a meglévő bölcsődei férőhelyek számát 5-6000 új férőhellyel szeretné bővíteni. (budapestidemografiaicsucs2023.hu, 2023.)

Az állam szerepe elengedhetetlen a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében. Amennyiben az állam különböző adókedvezményekkel ösztönözné a munkáltatókat, hogy minél nagyobb számban alkalmazzanak női – azon belül édesanya – munkavállalókat, az jelentősen csökkenthetné a nők hátrányos helyzetét a munkaerőpiacon. Itt említeném meg a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó adókedvezményeket, mely jó példája annak, hogy miként segítheti az állam egy bizonyos hátrányos helyzetű munkavállalói csoport helyzetét.

## 6. ÖSSZEFOGLALÁS

A dolgozat témaválasztása nem véletlen, hiszen magam is megtapasztalhattam a nők egyes életrajzi jellemzői tipikus munkaerőpiaci helyzeteket. Más és más megítélés alá esik egy még pályakezdő fiatal nő, egy kisgyermekes édesanya, egy 40-es éveiben járó édesanya kamasz gyermekkel, illetve egy 50 év feletti munkavállaló nő.

Kutatásom célja, hogy részletes vizsgálatokkal feltárjam a hazai nők munkaerőpiaci helyzetét, különös tekintettel a még gyermektelen nőkre, illetve az édesanyák közt lévő különbségek elemzésével.

A dolgozat szakirodalmi részét a nők munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó könyvek, publikációk, illetve internetes oldalak segítségével dolgoztam fel. Ezzel egyidőben egy saját magam által összeállított 24 kérdésből álló kérdőívet készítettem, melyet a social media felületeken hólabda módszer segítségével terjesztettem. Kérdőívemre összesen 179 válasz érkezett, melyek eredményeit Excel, illetve SPSS 26.0 programmal dolgoztam fel.

A vizsgálatban kapott eredményeket dolgozatomban négy szempont szerint csoportosítottam, melyek a következők:

1. Háttérváltozók bemutatása
2. A nők munkaerőpiaci helyzetét befolyásoló tényezők vizsgálata (pl. diszkrimináció, gyermekszám stb.)
3. Munkáltatói támogatottság vizsgálata
4. Kormányzati támogatások elemzése

A háttérváltozók vizsgálatakor megállapítottam, hogy a 179 válaszadó többsége diplomával rendelkezik, illetve korcsoport tekintetében a 40-49-es korosztályba tartozik. A kapott eredmények szerint a válaszadók nagyrésze megyeszékhelyen lakik, házas, és a közsférában dolgozik.

Az eredmények vizsgálatából kiderül, hogy a hazai nők munkaerőpiaci helyzetét több tényező is befolyásolja, jellemzően negatívan. Ilyen például a gyermek megléte – ami több gyermek esetén hatványozottan hátrányos helyzetként sújtja a hazai nőket a munkaerőpiacon – illetve a különböző diszkriminatív helyzetek előfordulása is. A válaszadók legnagyobb része nyilatkozott úgy, hogy érzett már hátrányos megkülönböztetést munkahelyén neméből adódóan.

Az édesanyákkal szembeni munkáltatói hozzáállás tekintetében kifejezetten pozitív válaszokat kaptam arra vonatkozóan, hogy a válaszadók többsége szerint munkáltatója kimondottan

támogatóan áll a gyermeknevelésből adódó élethelyzetekhez. A pozitív munkáltatói hozzáállást tükrözi az a vizsgálati eredmény is, mely szerint a válaszadók legnagyobb része feltétel nélkül vissza tudott térni korábbi munkahelyére a gyermekvállalás után.

A nők helyzetét javítandó kormányzati intézkedések vizsgálata kapcsán megállapítottam, hogy a válaszadók legnagyobb része úgy véli, hogy a kormány egyáltalán nem elegendő mértékben támogatja a nők gyermekvállalásból adódó speciális munkaerőpiaci helyzetét. A kapott válaszok alapján megállapítható az is, hogy a különböző kormányzati támogatások közül az édesanyák szerint a bölcsődei támogatás az, ami leginkább támogatja a helyzetüket. Itt meg kell jegyezni azonban, hogy a vizsgálati időszakban a kormány bejelentette, hogy ezt a típusú támogatást az idei év során megszünteti, amit a válaszadók a felmérés készítésekor még nem tudhattak.

Végezetül, arra kerestem választ, hogy a válaszadók véleménye szerint, a jövőre nézve melyek azok a munkaerőpiaci tényezők, amik leginkább segítenék a hazai nők helyzetét. A kapott eredményből kiderül, hogy a válaszadók leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás nagyobb arányban való elterjedését tartották a leginkább szükségyszerűnek ahhoz, hogy javuljon a hazai nők munkaerőpiaci helyzete.

A kapott eredményekből az alábbi következtetéseket és javaslatokat fogalmaztam meg:

- A hazai nők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében női kvótarendszer bevezetése lenne szükséges, németországi, illetve skandináv mintára. Ennek segítségével növelni lehetne a vezető beosztásban lévő nők számát.
- Az atipikus foglalkoztatási formák – pl. részmunkaidő – nagyobb arányú elterjedését szorgalmaznám, véleményem szerint ez az egyik legfontosabb tényező, amiben hazánk leginkább fejlődhetne.
- A munkáltató oldaláról, a munkahelyi mentor-program szélesebb körben való alkalmazását, illetve a Családbarát munkahely programban való minél nagyobb arányú részvételt javasolnám.
- Végezetül a kormányzati intézkedések tekintetében különböző adókedvezménnyel javasolnám ösztönözni a munkáltatókat arra, hogy minél nagyobb számban alkalmazzanak női munkaerőt, illetve további bölcsődei férőhelyek kialakításával segíteném az édesanyák könnyebb visszatérését a hazai munkaerőpiacra.



## 7. IRODALOMJEGYZÉK

1. Agócs, G., Balogh, E., Nyírádi, A., & Székely, A. (2019.). A családvédelmi Akcióterv fogadtatása a kisgyermekes anyák és a gyermekvállalási korban lévő magyarok körében. *Kapocs*, 67-68. Letöltés dátuma: 2023.. 05. 16., forrás: [https://epa.oszk.hu/02900/02943/00081/pdf/EPA02943\\_kapocs\\_2019\\_1-2\\_067-075.pdf](https://epa.oszk.hu/02900/02943/00081/pdf/EPA02943_kapocs_2019_1-2_067-075.pdf)
2. Agócs, G., Balogh, E., Nyírádi, A., & Székely, A. (2019.). A családvédelmi Akcióterv fogadtatása a kisgyermekes anyák és a gyermekvállalási korban lévő magyarok körében. *Kapocs*, 68. Letöltés dátuma: 2023.. 05. 17., forrás: [https://epa.oszk.hu/02900/02943/00081/pdf/EPA02943\\_kapocs\\_2019\\_1-2\\_067-075.pdf](https://epa.oszk.hu/02900/02943/00081/pdf/EPA02943_kapocs_2019_1-2_067-075.pdf)
3. Betlen, A. (2016.). A nők munkaerő-piaci integrációja. In B. Juhász (Szerk.), *A Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség közpolitikai ajánlásai* (old.: 58-60.). Budapest.
4. Betlen, A. (2016.). A nők munkaerő-piaci integrációja. In B. Juhász (Szerk.), *Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség* (old.: 61-62.). Budapest. Forrás: [http://noierdek.hu/2/wp-content/uploads/2013/06/Ajanlas\\_2016\\_2-kiadas\\_vegleges.pdf](http://noierdek.hu/2/wp-content/uploads/2013/06/Ajanlas_2016_2-kiadas_vegleges.pdf)
5. Blaskó, Z. (2011.). Három évig a gyermek mellett - de nem minden áron. A közvélemény a kisgyermekes anyák munkába állásáról. *Demográfia 54. évf. 1. szám*, 40-42.
6. *budapestidemografiaicsucs2023.hu*. (2023.). Letöltés dátuma: 2023.. 09. 29., forrás: Budapesti Demográfiai Csúcs: <https://budapestidemografiaicsucs2023.hu/>
7. *comission.europa.eu*. (2023.). Letöltés dátuma: 2023.. 04. 25., forrás: Az Európai Unió hivatalos honlapja: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)
8. Drjenovszky, Z., & Sztáray Kézdy, É. (2022.). Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: otthonlévő apák-dolgozó anyák (2. rész). *Új Munkaügyi Szemle*, 58.
9. *europarl.europa.eu*. (2023.. 04. 05.). Letöltés dátuma: 2023.. 04. 25., forrás: [europarl.europa.eu: https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20200227STO73519/nemek-kozotti-berszakadek-europaban-a-fobb-szamosok-infografika](https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20200227STO73519/nemek-kozotti-berszakadek-europaban-a-fobb-szamosok-infografika)
10. *europarl.europa.eu*. (2023.). Letöltés dátuma: 2023.. 04. 26., forrás: Európai Parlament: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20170203STO61042/gender-equality-time-to-close-the-gap>
11. *forbes.hu*. (2022.. 11. 22.). Letöltés dátuma: 2023.. 09. 21., forrás: Forbes : <https://forbes.hu/uzlet/noi-kvota-vezeto-eu/>
12. Hungler, S., & Kende, Á. (2019.). Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. In *Pro Futuro 9*. (old.: 102-103.). doi:<https://doi.org/10.26521/Profuturo/1/2019/3881>

13. jogtar.hu. (2011.. 04. 25.). Letöltés dátuma: 2023.. 04. 25., forrás: jogtar.hu:  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100425.atv>
14. Klesment, M., & Van Bavel, J. (2015). *The Reversal of the Gender Gap in Education and Female Breadwinners in Europe*. Letöltés dátuma: 2023.. 04. 24., forrás:  
<http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/01/WP26KlesmentVanBavel.pdf>
15. Kokas, D., & Lakatos, S. (2013.). *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. Budapest.
16. Koncz, K. (2004. 12. szám). A nők munkearő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon. *Statisztikai Szemle*, 1.
17. Kőműves, Z. (2022.. 04. 20.). *A nők munkaerőpiaci helyzete*. (Z. Kőműves, Előadó) MATE Kaposvári Campus, Kaposvár, Somogy megye, Magyarország.
18. Kőműves, Z., Kozák, C., & Walter, V. (2023.). A gyermekes anyák nehézségei a munka világában. *Metszetek - Társadalomtudományi Folyóirat*, 29-51.
19. ksh.hu. (2023.. március 2023.03.24.). Letöltés dátuma: 2023.. április 23., forrás: ksh.hu:  
<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2302.html>
20. ksh.hu. (2023.. március 24.). Letöltés dátuma: 2023.. április 23., forrás: ksh.hu:  
<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/mun/mun2302.html>
21. ksh.hu. (2023.). Letöltés dátuma: 2023.. 09. 22., forrás: Központi Statisztikai Hivatal:  
[https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0025.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html)
22. Lovász, A., & Telegdy, Á. (2011.). Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. In E. Sik, & B. Simonovits, *A diszkrimináció mérése* (old.: 17-18.). Budapest: ELTE TáTK. Forrás:  
[https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/dizskriminacio2/elseo\\_resz\\_1-2\\_lead\\_05-26.pdf](https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/dizskriminacio2/elseo_resz_1-2_lead_05-26.pdf)
23. Makay, Z. (2018.). Családtámogatás, női munkavállalás. *Demográfiai Porté*, 85. Letöltés dátuma: 2023.. 05. 23., forrás:  
<https://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografiaiportre/article/view/2732/2645>
24. Máté, O. (2021.). Családtámogatási programok. *Infojegyzet*, 1. Letöltés dátuma: 2023.. 05. 16., forrás:  
[https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet\\_2021\\_49\\_csaladta mogatasi\\_programok.pdf/36ddee45-135f-d8f7-9791-aebef91f1f49?t=1623391946874](https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet_2021_49_csaladta mogatasi_programok.pdf/36ddee45-135f-d8f7-9791-aebef91f1f49?t=1623391946874)
25. Nagy, I. (2014.). A női részmunkaidős foglalkoztatás előnyei és hátrányai. In Z. Spéder, *A család vonzásában* (old.: 245). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet. Forrás:  
<https://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografuskonyvtar/article/view/2615/2436>
26. Nagy, I. (2014.). A női részmunkaidős foglalkoztatás előnyei és hátrányai. In Z. Spéder, *A család vonzásában* (old.: 245). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutató Intézet. Forrás:  
<https://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografuskonyvtar/article/view/2615/2436>

27. Nagy , I., Pongrácz, T., & Tóth, I. G. (2005.). *Szerepváltozások - Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005*. Budapest: Táarki.
28. Neményi, M., & Takács , J. (2018). Családfenntartó anyák munka-magánélet harmonizációs kísérletei Magyarországon. In B. Nagy , Z. Géring, & G. Király, *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában* (old.: 355-380). Budapest: L' Harmattan Kft.
29. Pongrácz, T., & S. Molnár, E. (2011). Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In *Szerepváltozások 2011* (old.: 192-205). Budapest: Táarki.
30. *portfolio.hu*. (2023.. 03. 30.). Letöltés dátuma: 2023.. 04. 26., forrás: [portfolio.hu: https://www.portfolio.hu/unios-forrasok/20230330/fizetesemelek-a-berkulonbsegeket-eltunteto-szabalyozas-jon-az-eu-ban-606196](https://www.portfolio.hu/unios-forrasok/20230330/fizetesemelek-a-berkulonbsegeket-eltunteto-szabalyozas-jon-az-eu-ban-606196)
31. Seres, A. (2010.). *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon*. Budapest: Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences. Forrás: <http://econ.core.hu/file/download/mtdp/MTDP1010.pdf>
32. Szabó, P. Á. (2022.. 12. 18.). *csalad.hu*. Letöltés dátuma: 2023.. 09. 25., forrás: [csalad.hu: https://www.csalad.hu/csaladban-elni/jelentos-merfoldko-elott-a-csaladbarat-hely-tanusito-vedjegy?gclid=CjwKCAjw7oeqBhBwEiwALyHLMxNEhUy0JU8QFK2qkpXjuTZzIT4v2p-mq6VhdpPGwlRtNZmVW6VSPhoCXQsQAvD\\_BwE](https://www.csalad.hu/csaladban-elni/jelentos-merfoldko-elott-a-csaladbarat-hely-tanusito-vedjegy?gclid=CjwKCAjw7oeqBhBwEiwALyHLMxNEhUy0JU8QFK2qkpXjuTZzIT4v2p-mq6VhdpPGwlRtNZmVW6VSPhoCXQsQAvD_BwE)
33. UNICEF Magyarország. (2020.). Kisgyerekes anyák munkaerőpiaci részvétele. 23-26. Forrás: [https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv\\_indotek-kutatas\\_unicef\\_20201123.pdf](https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv_indotek-kutatas_unicef_20201123.pdf)
34. *vg.hu*. (2021.. 12. 31.). Letöltés dátuma: 2023.. 09. 25., forrás: Világgazdaság: <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2021/12/mentorprogrammal-segitik-az-ujonnan-belepo-kollegakat>

## 8. TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

### Táblázatok

- 1. táblázat:** Diszkriminancia megítélése a munkaerőpiacon; 28. *oldal*
- 2. táblázat:** A nők visszatérését befolyásoló tényezők a munkaerőpiacra; 29. *oldal*
- 3. táblázat:** Munkája miatt igénybe vesz-e segítséget a gyermekei ellátásához; 29. *oldal*

### Ábrák

- 1. ábra:** A munkanélküliségi ráta alakulása 2017 és 2021 között; 5. *oldal*
- 2. ábra:** Az életkor és az iskolai végzettség megoszlása; 21. *oldal*
- 3. ábra:** Az családi állapot és az életkor kapcsolata; 22. *oldal*
- 4. ábra:** A végzettség és a foglalkoztatás jellege közötti kapcsolat; 23. *oldal*
- 5. ábra:** A végzettség és a lakhely közötti kapcsolat; 24. *oldal*
- 6. ábra:** A válaszadók gyermekeinek száma összesítve, korcsoportokra lebontva; 25. *oldal*
- 7. ábra:** Érzett hátrányos megkülönböztetést neméből adódóan munkahelyén; 27. *oldal*
- 8. ábra:** A munkahelyre való visszatérés tényezői; 30. *oldal*
- 9. ábra:** A munkahelyi támogatás alakulása a gyermeknevelésből adódó helyzetekhez; 31. *oldal*
- 10. ábra:** A válaszadók elégedettsége a kormány támogatásával; 32. *oldal*
- 11. ábra:** A leginkább hasznosnak vélt kormányzati támogatási formák; 33. *oldal*
- 12. ábra:** A munkaerőpiaci tényezők iránti igény; 34. *oldal*

## 9. MELLÉKLET

### KÉRDŐÍV

#### 1. A válaszadó életkora:

- 18-29 éves
- 30-39 éves
- 40-49 éves
- 50-60 éves
- 60-

#### 2. Családi állapota:

- egyedülálló
- élettársi kapcsolatban élő
- házas
- házas, de külön élő
- elvált

Egyéb:

#### 3. Lakóhelye:

- falu
- község
- város
- megyeszékhely
- főváros

#### 4. Kérem adja meg legmagasabb iskolai végzettségét!

- 8. osztály vagy annál alacsonyabb
- szakiskola/szaktanulmányok
- érettségi
- érettségire épülő képzés
- diploma

#### 5. Milyen területen dolgozik?

- közsféra/állami szféra
- versenyszféra
- saját cég/vállalkozás
- egyéb

**6. Foglalkoztatásának típusa:**

- teljes munkaidős alkalmazott (munkaszerződéssel)
- részmunkaidős alkalmazott (munkaszerződéssel)
- megbízási szerződéssel foglalkoztatott (teljes vagy részmunkaidő)
- vállalkozó vagyok/saját cégem van

**7. Jelenleg milyen beosztásban van munkahelyén?**

- alkalmazott
- alsó szintű vezető
- közép szintű vezető
- felsővezető
- saját vállalkozásom/cégem van

**8. Kérem adja meg gyermekei számát!**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 vagy annál több

**9. Kérem adja meg gyermeke(i) életkorát! (Amennyiben több gyermeke van, több kategóriát is megjelölhet)**

- 0-6 éves
- 7-12 éves
- 13-16 éves
- 17 év feletti

**10. Változott-e foglalkoztatásának típusa a gyermekvállalás után? (pl. teljes munkaidőről részmunkaidőre)**

- igen
- nem
- nem volt munkaviszonyom gyermekvállalás előtt

**11. Vissza tudott térni korábbi munkahelyére a gyermekvállalás után?**

- igen, feltétel nélkül
- igen, de kompromisszumok árán
- nem, mert időközben betöltötték az álláshelyem
- nem, mert nem tudtak a továbbiakban munkát biztosítani számomra
- nem, mert nem is terveztem oda visszamenni
- nem, mert megszűnt a munkahelyem
- nem volt munkaviszonyom a gyermekvállalás előtt

**12. Véleménye szerint a gyermeket nevelő nőknek nehezebb helyzetük van a munkaerő-piacon azokkal a nőkkel szemben, akiknek nincs gyermekük?**

teljes mértékben egyetért				egyáltalán nem ért egyet
1	2	3	4	5

**13. Ön szerint milyen tényezők befolyásolják leginkább a nők visszatérését a munkaerő-piacra gyermekvállalás után? (maximum 2 választ jelölhet)**

- gyermek/gyermekek száma
- gyermek/gyermekek életkora
- családi állapot (házas vagy gyermekét egyedül nevelő)
- képzettség és kvalitások
- gyermekvállalás előtti munkatapasztalat és munkakörök
- életkor

Egyéb:

**14. Igénybe vesz-e segítséget munkája miatt a gyermeke/gyermekai ellátásához? (pl. óvodába/iskolába vagy különórákra eljutás, gyermekfelügyelet stb.)**

- igen, családon belül (pl. házastárs, nagyszülő, nagyobb testvér stb.)
- igen, családon kívül (pl. barát, ismerős stb.)
- igen, de fizetek érte (pl. bébiszitter)
- nem, mert nincs, aki segíthetne
- nem, mert nincs rá szükségem

**15. Érzett-e valaha bármilyen megkülönböztetést munkahelyén neméből adódóan?**

- igen
- nem

**16. Ön szerint mi jellemző napjainkban a munkaerő-piacra? (maximum 3 választ jelölhet)**

- a férfiak egyértelműen előnyben vannak
- a nők egyértelműen előnyben vannak
- elsősorban a végzettség és a kompetenciák számítanak (nemektől függetlenül)
- elsősorban a korábbi munkatapasztalat számít
- életkor nagyban befolyásolja az elhelyezkedés lehetőségét (nemektől függetlenül)
- fontos szempont a családi állapot (nemektől függetlenül)
- nők esetében inkább előny, ha nincs gyermek
- nők esetében inkább előny, ha már van gyermek
- a nők lehetőségeit nagyobb mértékben korlátozza, ha már van gyermek, mint a férfiak esetében
- nincs különbség férfiak és nők között

**17. Ön szerint a nők bérezése alacsonyabb, mint a férfiaké?**

egyértelműen igen				egyértelműen nem
1	2	3	4	6

**18. Véleménye szerint az elmúlt 5 év során milyen irányban változtak a nők munkaerőpiaci esélyei?**

- igen, családon belül (pl. házastárs, nagyszülő, nagyobb testvér stb.)
- igen, családon kívül (pl. barát, ismerős stb.)
- igen, de fizetek érte (pl. bébiszitter)
- nem, mert nincs, aki segíthetne
- nem, mert nincs rá szükségem

**19. Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?**

	egyáltalán nem értek egyet	nem értek egyet	kis mértékben egyetértek	egyetértek	teljes mértékben egyetértek
a gyermektelen nők előnyben vannak a munkaerőpiacon gyermekes társaikkal szemben					
a nők hátrányban vannak a munkaerőpiacon a férfiakkal szemben (függetlenül attól, hogy van-e gyermekük)					
a nőket több előítélet éri a munkaerőpiacon mint a férfiakat					
ugyanazzal a végzettséggel egy nő nehezebben talál munkát, mint egy férfi					
a nők és férfiak egyenlő eséllyel vannak jelen a munkaerőpiacon					
a nőket több előítélet éri a munkaerőpiacon mint a férfiakat					



**20. Munkahelye támogatóan áll a gyermeke neveléséből adódó helyzetekhez? (betegség, iskolai szünet stb.)**

- igen  
 nagyjából igen  
 nem

**21. Mennyire jellemzőek az Ön munkahelyére az alábbi állítások?**

	egyáltalán nem jellemző	nem jellemző	kis mértékben jellemző	jellemző	teljes mértékben jellemző
kollégái nagyrészt nők					
kollégái nagyrészt férfiak					
egyenlő arányban vannak női és férfi kollégái					
van lehetőség előmenetelre					
munkáltatója egyéb támogatásokat is biztosít					
munkahelyén javarészt nők a vezetők					
munkahelyén zömében férfiak a vezetők					

**22. Ön szerint elegendő mértékben támogatja a kormány a nők gyermekvállalását?**

teljes mértékben					egyáltalán nem elegendő mértékben
1	2	3	4	5	

**23. Véleménye szerint az alábbi kormányzati támogatások közül melyik az, amelyik leginkább segíti az édesanyák visszatérését a munkaerő-piacra?**

- diplomás GYED
- nagyszülői GYED
- bölcsődei támogatás
- négy vagy többgyermekes anyák SZJA mentessége
- 30 év alatti anyák SZJA mentessége

**24. Ön szerint mi segítené leginkább a gyermekes nőket a munkaerő-piacon?**

- ha több részmunkaidős állás lenne
- ha a munkaadók rugalmasabban állnának a gyermeket nevelő nőkhöz
- ha több lehetőség lenne a gyermekek munkaidő alatti elhelyezésére (bölcsődék, családi napközik)
- társadalmi szintű szemléletváltás lenne az előítéletekkel szemben
- kormányzati támogatások mind a munkaadóknak mind a munkavállaló nőknek

**Kérdőív vége.**

**Köszönöm, hogy válaszaival segítette kutatásom és egyben diplomamunkám elkészítését!**

**A válaszadás önkéntes és anonim, privát adatot nem gyűjt a kitöltő személyére vonatkozóan!**

## NYILATKOZAT

### szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Gerencsér Judit  
A Hallgató Neptun kódja: BNTWRO  
A dolgozat címe: A nők munkaerőpiaci helyzete  
A megjelenés éve: 2023.  
A konzulens intézetének neve: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet  
A konzulens tanszékének a neve: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

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

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


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

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

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

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: Pécs, 2023. november 2.

  
Hallgató aláírása

## NYILATKOZAT

**GERENCSÉR JUDIT** (Neptun azonosítója: **BNTWRO**) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kaposvár, 2023. november 2.

  
belső konzulens