

DIPLOMADOLGOZAT

SZABÓ-HETZER DORINA

Emberi erőforrás tanácsadó

Budapest

2023

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Emberi erőforrás tanácsadó szak

**KISGYERMEKES ANYUKÁK A
MUNKAERŐPIACON**

Konzulens: Dr. Kenderfi Miklós Máté
tanszékvezető egyetemi docens

Készítette: Szabó-Hetzer Dorina
WENWEE
nappali tagozat

Intézet: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Tanszék: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Budapest

2023

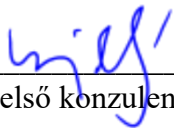
KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Szabó-Hetzer Dorina hallgató (Neptun azonosítója: WENWEE) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ áttekinttem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*³

Kelt: 2023. május 8.


Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Szabó-Hetzer Dorina
A Hallgató Neptun kódja: WENWEE
A dolgozat címe: Kisgyermekes anyukák a munkaerőpiacon
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

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

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

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

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

Kelt: Budapest, 2023 év május hó 8. nap


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. A kisgyermekes anyák ellátórendszerének múltja és jelenkori gyakorlata	4
2.1. A kisgyermekes anyák ellátórendszerének rövid története	4
2.2. A kisgyermekes anyákat érintő törvényi vonatkozások, munkaügyi szempontból.....	5
3. Nők, mint hátrányos helyzetű csoport	7
3.1 A női karrierutak lehetőségei	8
3.2 A nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét gátló tényezők	9
3.3 Nemek közti mérhető különbségek	11
4. A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci reintegrációs lehetőségei	13
4.1 Kulcsképeségek jelentősége	13
4.2 A családi élet és a munka egyensúly fenntartásának lehetőségei	14
5. A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata	18
5.1 Vizsgálat hipotéziseinek bemutatása	18
5.2 A vizsgálati módszerek bemutatása	18
5.2.1 A kisgyermekes anyák számára önállóan szerkesztett kérdőív bemutatása.....	18
5.2.2 A HR-esek számára önállóan szerkesztett kérdőív bemutatása.....	19
5.2.3 Módszertan bemutatása	20
5.3 A vizsgálat körülményeinek bemutatása	20
5.4 A vizsgálati minta bemutatása	22
5.4.1 Az anyukák számára készített kérdőív mintájának bemutatása	22
5.4.2 A HR-esek számára készített kérdőív mintájának bemutatása	24
5.5 Az eredmények bemutatása	26
5.5.1 A kisgyermekes anyák által kitöltött kérdőív bemutatása	26
5.5.2. A HR-esek által kitöltött kérdőív bemutatása	36
5.5.2 A hipotézisek vizsgálata	43
6. Összefoglalás	49
7. Következtetések, javaslatok.....	51
8. Irodalomjegyzék	54
9. Ábrajegyzék	57
10. Mellékletek	59

1. Bevezetés

A közelmúltban volt szerencsém több kisgyermekes anyával is beszélgetni és mindegyik beszélgetés esetén úgy emlegették a munkaerőpiacra történő visszatérést, mint egy igazán meghatározó eseményt a gyermekvállalás kapcsán. Ki pozitívan, ki negatívan, de megtapasztalta, milyen, amikor hosszabb-rövidebb kihagyás után próbálnak újra a munkahelyük aktív tagjai lenni. Volt alkalmam beszélni olyan anyukával is, akinek a visszatérését egyáltalán nem könnyítette meg a munkáltatója, jogi útra kellett terelni az esetet. Találkoztam olyannal is, akit a munkáltatója nagy örömmel fogadott vissza, és bízva az értékes szaktudásában egyből olyan feladatkörrel látta el, ami az igényeinek, képességeinek és lehetőségeinek a legnagyobb mértékben megfelelt. Illetve, olyan esettel is találkoztam, amikor maga a munkavállaló keresett új munkalehetőséget a fizetés nélküli szabadság letelte után, hiszen a munkahelye már nem nyújtott neki megfelelő feltételeket a munkavégzéshez a kisgyermek mellett.

Ezek az esetek inspiráltak arra, hogy a kisgyermekes anyák helyzetét vizsgáljam meg részletesebben a munkaerőpiacon a diplomadolgozatomban. Célom, hogy feltárjam az anyukák lehetőségeit, korlátait és azokat a kereteket, amelyeken belül tudnak aktív tagjai lenni a munkaerőpiacnak. Ennek érdekében a szakirodalmi részben taglalom a kisgyermekes anyák ellátórendszerének történetét röviden, hogy a ma történéseit a történelmen keresztül könnyebben megérthessük. A rövid történeti áttekintés után felvázolom azokat a főbb jogi kereteket, amelyek érintik a kisgyermekes anyákat. Ezt követően a nők helyzetét elemzem, mint hátrányos helyzetű csoport, majd ezt a témát szűkítve vizsgálom meg a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci reintegrációs lehetőségeit.

A szakirodalmi feldolgozással megfelelő háttérrel biztosítva a kutatásnak, összeállítok két kérdőívet, egyet az anyák számára, egyet pedig a HR-esek számára, akik a munkáltatókat képviselik majd a vizsgálatban. A kérdéseket úgy állítom össze, hogy a rájuk érkezett válaszokat össze tudjam hasonlítani. A kérdőívek segítségével valószínűleg nagyobb mintavételre lesz lehetőségem, így gyűjtve mennyiségi adatot. A célcsoportokba tartoznak azok az anyukák, akik szellemi munkát végeznek, és az elmúlt 10 évben tértek vissza a munkaerőpiacra, a gyermekvállalást követően, illetve azok a HR-esek, akik foglalkoztatnak szellemi munkaerőt és a kérdőívet rájuk vonatkoztatva töltik ki, az elmúlt 10 év tapasztalatait figyelembe véve a válaszadáskor. A kutatás célja, hogy valódi képet mutasson arról, hogy a munkáltató és a munkavállaló igényei mekkora mértékben fedik egymást.

2. A kisgyermekes anyák ellátórendszerének múltja és jelenkori gyakorlata

A kisgyermekes anyák szerepe a társadalomban az idők múlásával sokat változott és alakult, a múlt század eseményeinek következtében pedig a nők munkaerőpiaci helyzete kiemelt jelentőségűvé vált. A nők egyre nagyobb mértékű munkavállalása miatt a családok körülményei is megváltoztak. Ezeket a változásokat kísérték olyan intézkedések, amik nagyban befolyásolták a gyermekvállalási hajlandóságot.

2.1. A kisgyermekes anyák ellátórendszerének rövid története

A hazai családpolitikai intézkedések áttekintésének első állomása 1967, amikor bevezették a GYES-t, ugyanis többek között ez is nagymértékben befolyásolta a nők munkaerőpiaci helyzetét. Több álláspont is megfogalmazódott azzal kapcsolatban, hogy erre miért volt szükség. Néhány szakértő úgy gondolja, hogy a GYES bevezetésének oka, a nők széles körének kivonása a túlkínálatos munkaerőpiacról, ezzel elkerülve a munkanélküliséget. Mások véleménye szerint a csökkenő születésszám megváltoztatása volt a cél, amely oka a Ratkó-korszakot követő abortusztilalom volt. 20%-os növekedést vártak tőle a termékenységi szintben, azonban mindössze 7,5-10%-os növekedést hozott (Vida, 2019. id. UNICEF Magyarország, 2020).

1975-re a megszületett gyermekek száma 26,7%-kal nőtt. Ennek oka az 1973-ban bevezetett népeségpolitikai csomag lehetett, mely többek között a következőket tartalmazta: családi pótlék emelése, kedvező kamatú lakáskölcsönök, gyermekágyi segély, terhességi ellátás növelése. Azonban ezt a gyors növekedést stagnálás váltotta fel, az újonnan megjelenő fogamzásgátlók megjelenésével (UNICEF Magyarország, 2020).

1985-ben bevezették a GYED-et, aminek az összege az iskolai végzettség és a kereset függvényében változott, ezzel a magasabb társadalmi rétegű nők magasabb díjra lettek jogosultak. Három évvel később egy új SZJA rendszer került bevezetésre a három vagy több gyermeket nevelők részére, majd 1989-ben a családi pótlék összegének nagymértékű emelésével segítették a családokat (UNICEF Magyarország, 2020).

A rendszerváltás után másfél millió munkahely szűnt meg, emellett csökkent a házasságok és a születések száma is. 1995-ben megjelent a Bokros-csomag, ami átalakította a családi támogatások rendszerét. Az intézkedés többek között a támogatásokra való jogosultságot függővé tette a jövedelemtől, a GYES összegét összekötötték az infláció mértékével és megszűntek olyan kedvezmények, mint a GYED vagy a gyermekek utáni

kedvezmények. A GYES 1998-tól alanyi jogon jár, és nem a jövedelem szintje szerint megállapítva. 1999-ig 18%-kal esett vissza a születések száma (UNICEF Magyarország, 2020).

Jelenleg a hazai kormányzat pronatalista családpolitikát folytat, ez azt jelenti, hogy a születések számának növekedését szeretnék elérni. Ennek egyik példája a 2019-ben bevezetett Családvédelmi akcióterv, mely a gyermekvállalást hivatott elősegíteni különböző támogatásokkal (UNICEF Magyarország, 2020).

2.2. A kisgyermekes anyákat érintő törvényi vonatkozások, munkaügyi szempontból

Az előző részből látható, hogy mennyit változott a kisgyermekes anyák ellátórendszere az évek során. A múlt megértése segít abban, hogy a jelen kihívásaival könnyebben megküzdjünk. Ehhez viszont szükséges a jelenleg érvényes törvényi vonatkozások ismerete. Így átláthatóbbak, milyen keretek segítik, vagy épp korlátozzák az anyukákat a munka világában. A továbbiakban a főbb jogi rendelkezéseket ismertetem.

A jelenleg érvényes, 2023. január 1-ével módosult a 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) kimondja, hogy a várandósság, vagy az emberi reprodukciós eljárásokkal összefüggő kezelések (de ennek kezdetétől legfeljebb 6 hónapig), a szülési-, az apasági-, a szülői szabadság, és a gyermek gondozására irányuló szabadság ideje alatt a munkáltató nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát. Erre azonban csak akkor hivatkozhat a munkavállaló, mennyiben a várandósság vagy az emberi reprodukciós vizsgálatokról tájékoztatta a munkáltatót (Mt. 38: 65. §). Amennyiben az anya vagy az olyan apa, aki gyermekét egyedül neveli nem vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot szülési vagy gyermekgondozási célból, abban az esetben a gyermek harmadik életévének betöltéséig csak akkor szüntethető meg a munkaviszony, ha a munkavállalónál nincs elérhető betöltetlen munkakör, aminek a munkavállaló képességei, végzettsége szerint megfelelné, vagy másik munkakörben való foglalkoztatás ajánlatát a munkavállaló elutasítja (Mt. 38: 66. §).

Az összesen 24 hetes szülői szabadságból, 2 hetet kötelesek igénybe venni az anya. A 24 hétből pedig, legfeljebb 4 hetet a szülést megelőzően kell kiadni, hacsak erről nem születik eltérő megállapodás. A szülési szabadság idejét munkában töltött időnek kell tekinteni. A szülési szabadságot követően a munkavállaló a gyermeke 3. életévének betöltéséig fizetés nélküli szabadságra jogosult a gyermek gondozása céljából. Ezt a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadnia a munkáltatónak (Mt. 62: 127. §). Az

örökbefogadott gyermekek esetén a gyermek a gondozásba való kihelyezésének kezdő időpontjától a munkavállaló 3 év fizetés nélküli szabadságra jogosult. Abban az esetben, ha az örökbefogadott gyermek idősebb, mint 3 év, akkor a munkavállaló 6 hónapnyi fizetés nélküli szabadságra jogosult (Mt. 62: 128. §). A munkavállaló gyermekének személyes gondozása céljából jár a fizetés nélküli szabadság, a gyermek 10. életéve betöltéséig, amíg tart a gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása (Mt. 62: 130. §).

Szabadság jár minden naptári évben a munkában töltött idő után. A szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság is munkában töltött időnek minősülnek (Mt. 59: 115. §). A végkielégítés esetén a szülési-, a szülői és a gyermek gondozása céljából igénybe vett szabadság időtartama is beleszámít az elszámolt időszakba (MT. 41: 2. §). Az alapszabadság mértéke évente 20 nap, amely kiegészül pótszabadságokkal, a 16 év alatti gyermekek esetében. Egy gyermek után 2, két gyermek után 4, három, vagy több gyermek esetén 7 munkanap pótszabadság jár a munkavállalónak. Fogyatékkal élő gyermekenként a pótszabadság mértéke 2 munkanappal nő. Ebből a szempontból a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amikor betölti a 16 évet (Mt. 59: 116. § és 59: 118 §). Az apának jár 10 munkanap apai szabadság, amit a gyermek születését követően 2 hónapon belül a munkavállaló kérése szerint kell kiadnia a munkáltatónak, maximum 2 részletben. Örökbefogadás esetén a 2 hónap az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően értendő (Mt. 59: 118. §). 2023 januárja óta a munkavállalót megilleti 44 munkanapnyi szülői szabadság, amit a gyermek 3 éves koráig tud megváltani. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló legalább 1 éve dolgozik a munkáltatónál (Mt. 59: 118/A. §).

A munkavállaló mentesülhet a munkavégzési kötelezettségei alól az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelések időtartamára. A szoptató anya az első 6 hónapban naponta kétszer 1 majd a 9. hónap végéig naponta egyszer 1 órára mentesül a munkavégzési kötelezettségek alól. Ikergyermekek esetében ez az időtartam az első 6 hónapban kétszer 2 óra, majd a 9. hónap végéig naponta 2 óra. Örökbefogadás esetén az örökbe fogadható gyermekkel való találkozás érdekében évente legfeljebb 10 munkanapra mentesülhet a munkavállaló a munkavégzés alól. Ilyen esetben az örökbefogadást segítő szervezet kiállít egy igazolást, amelyet a munkavállaló bemutat a munkáltatónak. A kiállítástól számított 90 napon belül kell mentesíteni a munkavállalót, a kérése szerint, azonban erről legalább 5 munkanappal hamarabb tájékoztatnia kell a munkáltatót (Mt. 32: 55. §).

A munkavállaló ajánlatára a munkáltató köteles módosítani a munkaszerződést a teljes napi munkaidő felére; egy gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek 4 éves koráig, három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek 6 éves koráig. A munkavállaló kérheti gyermekének 8 éves koráig a munkavégzés helyének módosítását, a munkarend módosítását, távmunkavégzésben, vagy részmunkaidőben való foglalkoztatását. A munkavállalónak a kérvényét írásban indokolnia kell és meg kell adnia a változás időpontját (Mt. 61. §).

A munkáltató a 2018. évi LII. törvény, a Szociális hozzájárulási adóról szóló törvény (a továbbiakban: Szochó.) értelmében adókedvezményt vehet igénybe azok után a munkaerőpiacra lépő nők után, akik legalább 3 gyermeket nevelnek. Ezt az adókedvezményt akkor veheti igénybe a munkáltató, ha rendelkezésére áll a családi pótlékra való jogosultság igazolása (Szochó. 12. §).

3. Nők, mint hátrányos helyzetű csoport

A jelenleg hatályos 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról, és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban: Ebktv.) szóló törvény kimondja, hogy közvetlenül hátrányos megkülönböztetésnek számít, ha többek között valakit az anyasága (terhessége) vagy apasága, részmunkaidős munkaviszonya miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint mások, akik ezekkel az emberekkel összehasonlítható helyzetben lennének (Ebktv. 8. §). Emellett leírja, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést jelent, ha a fentebb is említett csoportokat jelentősen nagyobb arányban hátrányos helyzetbe hoznak, mint a velük összehasonlítható más csoportokat vagy személyeket, annak ellenére, hogy az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelne, és nem számítana közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek (Ebktv. 9. §).

A hátrányos helyzet fogalmát a szociológiával foglalkozó szakemberek általában valamilyen deprivációval kötik össze (Szabó-Tóth, 2014). Cserné azokat tekinti többek között hátrányos helyzetűnek a munkaerőpiac szempontjából, akik alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, tartósan munkanélküliek, gyermekgondozási ellátásban részesülnek, megváltozott munkaképességűek (Kenderfi, 2011/a). Ezt kiegészítve Kenderfi azt tekinti hátrányos helyzetűnek, akinek az életkörülményei és helyzete miatt nem garantáltak a társadalmi előmeneteli lehetőségei (Györfvária & Kenderfi, 2022). Ezekből a megállapításokból következhet, hogy a hátrányos helyzet egy olyan kedvezőtlen

körülményt jelent, ami adott csoporton belül előnytelenül korlátozza az adott személyt. Ennek kiegyenlítése érdekében, az esélyegyenlőség biztosításaképp, nyújthatók különböző kedvezmények, például anyagi támogatás rászoruló családoknak, rámpa építése a mozgáskorlátozottaknak, vagy akár részmunkaidő lehetősége a munkaerőpiacra visszatérő kisgyermekes anyáknak és bölcsődei ellátás gyermeküknek.

3.1 A női karrierutak lehetőségei

A nők életpályáját tekintve munkaerőpiaci szempontból, Koncz (2016) szerint háromféle karrierút különböztethető meg. A családi karrier, mely a hagyományos családmodellben élő nőket jellemzi leginkább. Az ilyen típusú karriert építő nők a családi feladatok és a háztartás ellátását végzik, sokszor ezt megelőzően nem is létesítenek munkaviszonyt, így nem is rendelkeznek jelentős kereső munkatapasztalattal. Ezt a karrierutat jellemzi még a társadalmi elismerés hiánya. Ez abból is adódhat, hogy önálló keresettel nem rendelkeznek azok a nők, akik ezt a karrierutat járják be, ez pedig egyfajta kiszolgáltatottságot jelent a kereső személy irányába. A kiszolgáltatottság abból a szempontból is megjelenik, hogy az otthon töltött idő alatt a társadalmi, szociális kapcsolatok leépülhetnek, az előzetes (szakmai) ismeretek elavulhatnak. Ez a mai gyorsan változó világban nagy hátrányt jelent (Koncz, 2016).

A második karrierút a munkaerőpiaci karrier, melyre a megszakítás nélküli munkaviszony létesítés jellemző. Elsősorban azokra a nőkre jellemző, akik magasan képzettek, magasabb beosztásban dolgoznak és gyermektelenek, vagy gyermekük születése ellenére sem szakítják meg munkaviszonyukat. Ez, az önmegvalósításra alkalmas karrierút olyan lehetőségeket kínál a nőknek, mint az önállóság, az anyagi függetlenség és a társadalmi kapcsolatok kiépítése. Hátránya lehet ennek az útnak, hogy a túlzott munka könnyen túlzottan stresszes életmódhoz, kiegészítéshez vezethet. Amennyiben gyermekes nők választják ezt a karrierutat, számukra nehézséget okozhat a gyermek elhelyezése, felügyelete (Koncz, 2016).

A harmadik karrierút a kettős kötődésű karrier. Az előző típussal ellentétben, a kereső munkatevékenységet megszakítja a nő hosszabb ideig a gyermekvállalás miatt. Ez a megszakítás gyakran nehézséget eredményez az előrelépés szempontjából. Ennek egyik eleme a munkaerőpiacra való visszatérést követő reintegráció nehézsége, ami akár több éves, évtizedes kiesést követ. A kiesett idő alatt ugyanis az előzetes ismeretek elavulhatnak. Emellett nehézséget jelent a család és a munkahely közötti egyensúly fenntartása. Ez általában túlterheltséget és kevés szabadidőt eredményez, amiből következik, hogy a

társadalmi kapcsolatok építésére és az élethosszig tartó tanulás alapját adó képzéseken való részvételre nem marad ideje és energiája a nőknek. Ennek következménye lehet, hogy az előrelépés rövid időre, vagy akár véglegesen el is tűnhet, mint lehetőség a kettős kötődésű karrierút esetében. Mindezek mellett egyfajta biztonságot is nyújthat, hiszen lehetőséget teremt arra, hogy a két szerep között váltani tudjanak a nők. Az esetleges munkanélküliség sem viseli meg olyan mértékben azokat, akik ezen a karrierúton járnak, mint azokat, akik csak a kereső munkájukkal rendelkeznek, az otthoni háztartási munkákat nem látják el (Koncz, 2016).

Egy több évig tartó kutatásból kiderül, hogy a gyermekvállalás hatással van a nők karrierrel kapcsolatos döntéseire. A kutatásban részt vevők számára fontos az egyéni karrierépítés és a szakmai kihívások megléte, mégis úgy érzik a nők, hogy igazán lehetősége csak a párjuknak van karriert építeni. A kutatás eredményei azt mutatják, hogy esély van arra, hogy a nők kisebb hajlandósággal vállalnak majd gyermeket a karrierjükre való hatása miatt (Juhász, 2018).

3.2 A nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét gátló tényezők

A karrierút során történő megrekedés az üvegplafon és az üvegfal jelenségével is leírható. Az üvegplafon jelenség egy vertikális szegregációt ír le: minél feljebb tekintünk egy szervezet ranglétráján, annál kevesebb nőt találunk (Nagy & Primecz, 2010). A nők nagyobb arányban töltenek be részmunkaidős állásokat, főleg az alacsony bérezésű szektorokban vannak jelen, nagyobb arányban töltenek be alkalmazotti pozíciót és kisebb arányban vezetői munkakört (Varga, 2017). Az üvegfal jelenség pedig egy horizontális szegregációt mutat: a nők és férfiak aránytalan jelenlétét egyes szakmák esetében (Nagy & Primecz, 2010). Bizonyos szakmáknak az elnöiesedése a XX. századra tehető, amikor a háborúk után a férfiak helyét a munkaerőpiacon sokszor a nők vették át. Az így betöltött munkakörökből egyre inkább eltűntek a férfiak, így eredményezve a női többséget a betöltésükben. Megfigyelhető ennek a folyamatnak eredményeképp, hogy ezek az elnöiesedett szakmák egyre jobban veszítettek a presztízsükből, aminek következtében a bérezése is romlott a szakmáknak. Ilyen munkakörbe tartoznak például a pedagógus pálya területei, és a hivatali munkakörök is (Pukánszky, 2007).

A szakmák közötti bérkülönbség mellett megjelenik a nemek közti bérkülönbség is problémaként, amit a szülővé válás csak tovább mélyít. Szülővé válás, hiszen a motherhood penalty, vagy más néven az anyasági bírság mellett megjelenik a fatherhood bonus, az apasági bónusz is. Egy amerikai kutatás során, Correll és munkatársai (2007) több száz

cégnek küldtek ki ugyanolyan önéletrajzokat álláspályázatokra. Az egyetlen különbség az volt, hogy egyes önéletrajzokban feltüntették, hogy tagjai a szülői munkaközösségnek, ezzel jelezve, hogy a jelentkező anyai vagy éppen apai szereppel is rendelkezik. Az eredmények azt mutatták, hogy a férfiak közül szívesebben vették fel a kapcsolatot az apákkal, a nők közül pedig azokkal, akiknek nem jelent meg az anyaság az önéletrajzon. Egy másik kutatásban pedig azt kérdezték meg a résztvevőktől, hogy mekkora fizetést adnának egy-egy jelöltnek, ha ők lennének a munkáltatók. Az anyáknak átlagosan 11.000\$-ral kisebb összeget adtak volna, mint a gyermektelen nőknek és átlagosan 13.000\$-ral kevesebbet, mint az apáknak. Az adatok alapján be tudták sorolni nagyjából, hogy a férfiak és a nők élethelyzettől függően mennyire kívánatos munkaerő. A legnépszerűbbek az apák, őket a gyermektelen nők követik, majd a gyermektelen férfiak jönnek és a sort az anyák zárják (Miller, 2014). Az anyák munkaerőpiaci kívánatossága és részvétele a gyermekeik számával egyre csökken (Lipták & Matiscsákné Lizák, 2018).

A nemekkel szembeni aránytalan társadalmi elvárások az otthon végzett munka nők és férfiak közötti megosztásán is megfigyelhető. A házimunka és a gyermekgondozási tevékenységek legnagyobb része a nők feladata napjainkban is, a munkaerőpiacra történő visszatérés után is. Egy olasz szociológus megállapította a '80-as évek végén, hogy azzal, hogy egy férfi megházasodik, 5 évvel több szabadidőt nyer. A megnőtt családi kötelezettségek ellenére agglégényként sokkal több házimunkát végeztek a férfiak (Grosch, és mtsai., 2007). Ez a jelenség abban is tetten érhető, hogy a gyermekgondozási ellátások ideje alatt törvényileg az anya vagy akár az apai is jogosult arra, hogy igénybe vegye a támogatásokat, ennek ellenére legnagyobb arányban csak a nők veszik ezeket igénybe (Lipták & Matiscsákné Lizák, 2018). Azokban az országokban, ahol a hagyományos családmódellet terjedtebb és a nőknél szorgalmazzák a gyermek születése után otthon töltött minimum 1 évet, nagyobb arányban megjelenik az anyasági bírság, mint azokban az országokban, ahol az apákat is ösztönzik arra, hogy a gyermekgondozás idejére otthon legyenek, akár felváltva a gyermekük anyjával, sokkal kisebb a nemek közti bérkülönbség (Miller, 2014). Ahogy fentebb is látható az elnőiesedett szakmák esetén, az egyedüli női jelenlét egy-egy munka – legyen az akár kereső, vagy nem kereső – esetén, nagyban befolyásolja azt, hogy mekkora a társadalmi megbecsültsége az adott területnek. Ez többek között azzal is magyarázható, hogy az esélyegyenlőségi törekvések ellenére a nők továbbra is alacsonyabban helyezkednek el a társadalmi hierarchiában, mint a férfiak (Lipták & Matiscsákné Lizák, 2018). Létezik megmagyarázott bérkülönbség: ez a két nem közötti jelenlevő különbség mérhető tulajdonságaikban és az emiatt kialakuló

termelékenységkülönbség. Azonban a nem megmagyarázott bérkülönbség, amikor ez nem mutatható ki, ekkor munkaerőpiaci diszkriminációként azonosítható a jelenség (Varga, 2017).

3.3 Nemek közti mérhető különbségek

A Világgazdasági Fórum minden évben közzé teszi 2006 óta a nemek közti szakadékról szóló jelentését, Global Gender Gap Report néven. Az alábbiakban egy rövid ismertető olvasható a 2012-es és 2022-es jelentés alapján megfigyelhető változásokról.

2012-ben 135 országból a 81. helyen végeztünk a gender gap index alapján. Az index azt mutatja be egy 0,00-1,00 terjedő skálán, ahol a 0,00 a teljes egyenlőtlenség és az 1,00 a teljes egyenlőség, paritás, hogy egy országban mekkora mértékben van jelen a nemek közti egyenlőség az élet egy-egy területén. A kiszámítása úgy történik, hogy a nők által kapott adatot elosztják a férfiak által kapott adattal. Például, ha egy országban 20%-os a nők parlamenti részvétele, a férfiaké pedig 80%-os, akkor a 20-at elosztva 80-nal, megkapjuk a 0,25-ös arányt. Amennyiben ez az arány nagyobb vagy egyenlő, mint 1, akkor az index 1,00 eredményt fog mutatni. 2012-ben ez az index összességében 0,672-t mutatott, míg 2022-ben 0,699-et, amivel a 88. helyen végeztünk, 146 ország közül.

2012-ben a teljes népesség 9.970.000 főt jelentett, míg 2022-re ez a szám 9.750.000 főre esett vissza, amiből 4.640.000 férfi és 5.110.000 nő képviselte magát nemenként. 2012-ben a nemek szerinti megoszlásról nem került adat közlésre. Ehhez mérten a munkaerőpiaci részvétel 2012-ben 0,80-as indexet mutatott, ezzel a 135 országgal a 60. helyen szerepelt Magyarország. 2022-re az ország indexe csökkent, 0,775 lett a mutató, ezzel a 70. helyre kerülve a 146 országból. A hasonló munkáért kapott béregyenlőség 2012-ben 0,47-es arányt mutatott, ezzel a 128. helyen végezve, majd 10 évvel később ez az arány 0,594-re emelkedett, ezzel a 101. helyre emelve az országot. A becsült jövedelem indexe 2012-ben 0,66 volt, ezzel a 42. helyen szerepelve. Ez 2022-re nem sokat változott, ekkorra 0,667 lett a mutató, ezzel a 60. helyet elnyerve.

A törvényhozókat, felső vezetői- és menedzseri pozíciókat tekintve 2012-ben 0,57 volt az arány, amivel a 26. helyen volt az ország. 2022-ben 0,645-re emelkedett ez a szám, amivel a 39. hely járt. Azokat a szakembereket, akiknek a munkájához valamilyen jártasság szükséges a szakterületükön belül, amit általában egy magasabb szintű oktatással tudnak elsajátítani, úgy jelöli a jelentés, mint Professional and technical workers. Ezen szakemberek esetében 2012-ben a ráta 1,52 volt, így az index 1,00 lett. Ez azt jelenti, hogy másfélszer annyi nő képviseltette magát ezekben a szakmákban, mint férfi. Ezzel az eredménnyel az

első helyen volt az ország. 2022-re ez az arány kicsit visszaesett, 1,18 lett, azonban így is 1,00-ás index alakult az eredmény alapján, amivel továbbra is az első helyen szerepelt Magyarország. Ez összefüggést mutat a felsőoktatásban való részvétellel. 2012-ben a felsőoktatásban a nők és férfiak részvételi aránya 1,37 volt, ezzel 1,00 indexet létrehozva és szintén az első helyre kerülést eredményezve. 2022-re ez a szám is visszaesett, 1,22-re, azonban ez is 1,00 indexet generált, ezzel továbbra is az első helyen szerepeltetve az országot.

2012-ben a termékenységi ráta, ami azt mutatja, hogy egy nőre vetítve hány születés számlálható, 1,40 volt, ez 2022-re minimális emelkedéssel 1,49 lett. A szülési szabadságot 2012-ben 24 héttel jelölték, azonban az apasági szabadság nem volt mérhető. 2022-ben a szülési szabadságot 168 nappal jelölték, ami megegyezik a korábbi 24 héttel. Ebben az évben az apai szabadság 7 napot jelölt. 2022-ben az átlagos életkor a nők esetében az első gyermekük megszületésére 29,58 év, míg erre vonatkozó adat nem található a 2012-es jelentésben, abban az évben azt az átlagos életkort jelölik a nők esetében, amikor az első házasságuk megkötésére sor került: 30 év.

A Global Gender Gap Report kutatásainak eredményei összefüggést mutatnak a korábban elemzett szakirodalmi adatokkal. A nők kisebb arányban képviseltetik magukat a munkaerőpiacon, mint a férfiak. A bérezést tekintve pedig a hasonló munkáért kisebb összeget kapnak a férfiaknál a nők, habár ez javuló tendenciát mutat az adatok alapján, még mindig megfigyelhető az egyenlőtlenség a bérek terén. A szakirodalommal összhangban a vezetői pozíciókban is kevesebb nő található, mint férfi. A női részvétel ezekben a munkakörökben szintén nőtt az elmúlt 10 évben, így csökkentve a nemek közti szakadékat. Ezekkel az adatokkal fordítottan arányos a nők jelenléte a felsőoktatásban és a magasan képzett munkakörökben, amilyen lehet például az orvos, kutató, jogász, gyógyszerész, könyvelő. Ennek oka lehet, hogy a nők könnyebb munkaerőpiaci elhelyezkedést várnak ezektől a szakmáktól. Az utolsó szakaszban elemzetteknél pozitív változás az apasági szabadság megjelenése, ugyan még nem jelentős mennyiségű, de azt mutatja, hogy van hajlandóság az apák nagyobb bevonódására az otthoni feladatok végzése kapcsán. Ezt bizonyítja a diplomadolgozat elején említett, 10 napra emelt apai szabadság, melyet az apa a gyermek születésétől számított 2 hónapon belül vehet ki (Mt. 59: 118. §).

4. A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci reintegrációs lehetőségei

Látható, hogy a nőket, közülük is kiemelten a gyermekvállaló nőket az élet sok színterén érik hátráltató tényezők, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek is számítanak (Horváth, 2012). Ezt az állapotot a szegregáció jelenségével lehet magyarázni többek között, hiszen a munkaerőpiac vertikálisan és horizontálisan is szegregált. Az üvegplafon és üvegfal jelenség mellett megjelenik a nemek közti bérkülönbség is, annak ellenére, hogy a nők nagyobb aránnyal vesznek részt a felsőoktatásban. A női szakmákként emlegetett munkát kevésbé fizetik meg, mint azokat a területeket, ahol a legnagyobb arányban férfiak vannak jelen. A női szakmák tekintetében általában olyan tevékenységek jelennek meg, ahol az otthoni, háztartási munka professzionalizálódik, ilyen például a gyermekgondozás és nevelés, ápolás. Azonban a hasonló munkaköröket ellátók között is megfigyelhető, hogy a nők fizetése a férfiakénak a töredéke. A munkaerőpiaci jelenlét mellett továbbra is elvárt, hogy a nők végezzék a házimunka legnagyobb részét és a gyermeknevelést, így kettős teher nehezedik rájuk (Lipták & Matiscsákné Lizák, 2016).

Ezen a nehezítő tényezők enyhítésének érdekében szükséges olyan megoldásokat találni, amivel a nők, és közülük is a kisgyermekes anyák helyzete megkönnyíthető, a felmerülő egyenlőtlenségek közelíthetők egymással. A továbbiakban ezek elemzésére kerül sor, ehhez pedig első lépésként szükséges azt elemezni, mi történik az anyákkal az otthon töltött időszak alatt.

4.1 Kulcsképeségek jelentősége

A Munka Törvénykönyve alapján a szülési szabadság 24 hét, azaz 168 nap. Ebből maximum 4 hetet a szülést megelőzően vehet ki az anyuka, hacsak más megállapodásra nem kerül sor a munkáltatóval. A 24 hétből kettőt köteles otthon eltölteni az új anyuka. A szülési szabadság letelte után fizetés nélküli szabadságra mehet, ami legkésőbb a gyermeke 3. életévének betöltéséig tart. Örökbefogadás esetén a gyermek gondozásba kihelyezésének kezdő dátumától kezdődően jogosult a munkavállaló fizetés nélküli szabadságra, a gyermek harmadik születésnapjáig. Amennyiben az örökbefogadott gyermek 3 évnél idősebb, az anyuka 6 hónapnyi időre jogosult fizetés nélküli szabadságra.

Látható tehát, hogy amennyiben az anyuka él a lehetőséggel, és otthon tölti a maximális időt, ami jogszabályilag megengedett számára, egy viszonylag hosszabb periódusra kiesik a munkából. Ez alatt az idő alatt, az új élethelyzetben sok új képességet,

kulcsképesseget sajátíthatnak el az anyukák, melyek a későbbiekben a munkaerőpiacon is hasznosnak bizonyulhatnak.

A képesség a kiemelt személyiségtulajdonságok (érdeklődés, képesség, érték, munkamód) egyike. A képességek az egyénre jellemzőek és tevékenyhez kötődően alakulnak ki. Ezen tevékenységeknek a jellege meghatározza, hogyan fejlődnek a képességek és hogyan kapcsolódnak egymáshoz. Az általános képességszintet a tevékenység sikeres véghezvitelekor lehet mozgósítani. (Szilágyi, 2015) Ezt az általános képességszintet az intelligencia mutatja, ami Wechsler (1939, id. Szilágyi, 2015) szerint az egyénre jellemző összesített átfogó képességeit jelöli. Ez teszi lehetővé a célszerű cselekvést, a racionális gondolkodást és a környezettel való eredményes bánásmódot (Wechsler, 1939. id. Szilágyi, 2015). Ezen alapulva, a kulcsképessegek olyan képességfedezetet jelentenek, amik szükségesek a szakmai munka sikeres végzéséhez. Vagy tágabban értelmezve, a kulcsképessegek a személyiség olyan tulajdonságai, melyek minden munkához a sikeres végzés feltételeit biztosítják. Szilágyi szerint ezek a következők: együttműködési-, kapcsolatteremtési-, problémamegoldó képesség, kommunikáció, felelősségvállalás (Kenderfi, 2011/b). A képességek és kulcsképessegek tehát valamilyen tevékenységhez kapcsolódnak. Ebből az következik, hogy az anyák az új élethelyzetbe lépve, új fajta tevékenységek gyakorlásával új képességeket, kulcsképessegeket sajátíthatnak el az otthon töltött idő alatt, vagy akár a már meglévőket tovább fejleszthetik.

Ezeknek ismerete és folyamatos fejlesztése elengedhetetlen, hiszen a folyamatosan változó világban és munkaerőpiacon a munkáltatók igényt formálnak bizonyos képességek birtoklására. Ilyen, a munkáltató által elvárt képesség lehet többek között a kreativitás, magabiztosság, önálló döntéshozatal, cselekvőképesség, lehetőségek feltárása, felelősségtudat, , kommunikáció, problémamegoldó képesség, más emberek motiválása, hibából való tanulás, kritikus szemlélet, rugalmasság, más emberekre való hatás, stratégia-előállítás, etikus hozzáállás, időmenedzsment, priorizálás, megosztott figyelem, empátia (Győrváriné Tumpek & Kenderfi, 2022). Fontos azonban megjegyezni, hogy a munkában való sikerességnek a feltételeként más tényezőknek is meg kell jelennie a képességek mellett. A képességek megfelelő működéséhez elengedhetetlen személyiségjegyek többek között a motiváció, érdeklődés és beállítódás is (Szilágyi, 2015).

4.2 A családi élet és a munka egyensúly fenntartásának lehetőségei

A munka és a család színtere is nagy erőforrás-befektetést igényel meg az egyén részéről. Az előbbi tevékenysége elengedhetetlen a mindennapokban, hiszen az élet

fenntartásához, az egyén gazdasági helyzetének továbbvitele érdekében. A családba való befektetés sokkal inkább a család kohéziójának megőrzése miatt és a családtagon jóléte miatt fontos. A kettős kötődésű anyuka mind a két szintéren felvesz egy-egy szerepet, aminek igyekszik eleget tenni, azonban ezek között alakulhat ki konfliktus. A munkahely például nem támogatja általában a családi ügyek munkaidőben történő intézését, és ez fordítva is igaz, a családi kohézió rovására mehet, amennyiben a munkahely hatása túlnyúlik a munkaidő keretén (Makra, Farkas & Orosz, 2012).

Egyes vélemények szerint az emberekre jellemző, hogy az egyéni erőforráskészletüket tekintve korlátozott mennyiségű energiával, figyelemmel és idővel gazdálkodhatnak. Ezt a korlátozott mennyiséget kell felosztaniuk a magukra vállalt szerepek között, éppen ezért, ha nem megfelelő arányban oszlanak el ezek az erőforrások a szerepkonfliktusokon túl megjelenhet a stressz is. Egy másik megközelítés szerint azonban pozitív hatással is járhat, ha az egyén egyszerre több szerepben is helytáll. Eszerint a rendelkezésre álló energia folyamatosan megújul, így akár több szerep betöltésére is van energiája az embernek. Amennyiben mégis kimerültnek érzi magát a személy, úgy a szerepekben és önmagában kell keresnie az okokat. A kimerült állapot felmerülhet abban az esetben, ha a szerepek iránti elkötelezettsége egyfajta prioritást fog felállítani köztük. Egy kevésbé fontos szerepben azt fogja érezni, hogy szívesebben töltene mással időt, így az előző elmélet szerint a korlátozottan elérhető energiaforrások nem lesznek elegendőek erre a szerepre. Amennyiben a szerepek egyenrangúak, úgy nem fenyeget a szerepstressz veszélye (Kiss, Csillag, Szilas & Takács, 2012).

Általában a munka és család konfliktusára több tényező is hat, mint például a munkahely által felállított elvárások, a kiégés, a munkahelyi légkör, a munkahelyi támogatás mértéke, a munkával való elégedettség, a család részéről pedig a gyermekek száma, és a családba való bevonódás mértéke. Mindemellett megjelenik faktorként az étellel való elégedettség és az általános jóllét (Makra, Farkas & Orosz, 2012). A jóllét az egyén szubjektív megítélésén alapszik, amihez ez a 4 komponens társul: az étellel való elégedettség, pozitív affektivitás (például a mentális egészség, a boldogság), negatív affektivitás (például a stressz, a szegény) és a szituatív elégedettség (például az egészség, vagy a munka-magánélet egyensúlya) (Sztányi-Szekér, Hógye-Nagy & Szemán-Nagy, 2023).

A munka-család konfliktusnak három típusa is megkülönböztethető, ezek időalapú, stresszalapú, magatartásalapú konfliktusok. Mindegyik esetében megfigyelhető az a jelenség, amikor a munka hat ki a családra, és az is, amikor a család hat ki a munkára (Kiss,

Csillag, Szilas & Takács, 2012). Az első típus esetében megfigyelhető, hogy a munka területére eső változók határozzák meg. Ilyen például a munkaórák száma, munkába való bevonódás, vagy a munkából származó feszültség. A családból származó konfliktusokat pedig leginkább a következők: az otthon töltött órák száma, a családi állapot, a gyermekek száma, és a családi feszültségek. Ami mind a két típusú konfliktusra hasonló mértékben hat, az az otthoni bevonódás, a legfiatalabb gyermek kora, a család konfliktusai, és a társ foglalkoztatottsága (Makra, Farkas & Orosz, 2012).

Fontos megjegyezni, hogy a konfliktusok függenek attól is, hogy az egyén a munkáját milyen szektorban végzi. Azokon a területeken jellemzőbb mind a két típusú konfliktus megjelenése, ahol az emberek a munkájuk során emberekkel foglalkoznak. Ilyenek például az egészségügyben dolgozók, az ügyfélszolgálatosok, banki alkalmazottak, de akár még a rendőrök is ebbe a kategóriába sorolhatók (Makra, Farkas & Orosz, 2012).

A nők számára konfliktusként felmerülhet az is, hogy el kell dönteniük, hogy szeretnének-e gyermeket vállalni, és amennyiben igen, akkor karrierjük mely pontján érdemes ezt megtenniük (Sztányi-Szekér, Hőgye-Nagy & Szemán-Nagy, 2023). A gyermekvállalás ideje egyébként egyre inkább kitolódik a nők és férfiak esetén is (Kapitány & Spéder, 2018). A dolgozó és gyermekes nők sok nehézséggel néznek szembe a karrierjük során és a családi életükben is, hiszen mint a két szintéren nagy teher nehezedik rájuk (Sztányi-Szekér, Hőgye-Nagy & Szemán-Nagy, 2023).

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci aktivitása alacsonyabb, mint a gyermeket nem nevelő nőké, vagy azoké akik gyermeke már idősebb. Ennek az aktivitásnak a mértéke függ a gyermekek életkorától és a számuktól. Minél kisebb és minél több gyermekkel rendelkezik egy munkavállaló, annál alacsonyabb aktivitás figyelhető meg. Az aktivitás szintjét csökkenti az is, ha az anyukának olyan párja van, aki kereső tevékenységet lát el. Az egyedülálló anyukáknál magasabb az aktivitás, hiszen magasabb a jövedelmezési kényszer is (Bácsné Bába, 2014).

A nők munkaerőpiaci hátrányos helyzetét a Munka Törvénykönyve igyekszik enyhíteni különböző intézkedésekkel. Ilyen például, hogy korlátozza a munkáltatót a felmondási lehetőségeiben a kisgyermekes anyák kapcsán, gyermek után járó pótszabadságot biztosít, vagy, hogy az anyuka kérésére részmunkaidős foglalkoztatást kell biztosítania, napi 4 órában. A részmunkaidős munkaviszonyt más atipikus foglalkoztatási formák is kiegészítik a munkaerőpiacon, mint például a távmunka vagy a home office, ami lehetőséget biztosít az anyáknak a munkavégzésre. Egy tanulmány kimutatta, hogy bizonyos esetekben a részmunkaidőben foglalkoztatottak hatékonyabb munkavégzést eredményeztek,

mint a teljes munkaidős társaik. Amennyiben ez a foglalkoztatási forma elterjedne a szolgáltatói és termelői szektorokban, úgy olyan pozitív hatásai lehetnének többek között, mint a munkanélküliség csökkenése (Vörös & Fűrész, 2021). Egy másik kutatás szerint a részmunkaidőben dolgozók egészségesebbek és elégedettebbek (Grosch, és mtsai., 2007). Ezek mellett a pozitív hatások mellett a gyermekek napközbeni elhelyezésében is segítséget nyújthat az atipikus foglalkoztatás.

Látható, hogy a család és munka konfliktusa nem csak az egyénekre van kihatással, hanem a foglalkoztató szervezetekre is. A szerepkonfliktusok oldásában a családok tagjainak és a munkáltatóknak is szerepe van. A munkáltatók a rugalmas és családbarát keretek biztosításával tudnak a konfliktusok mérsékléséhez hozzájárulni, míg a családok tagjai a helyes prioritizálással, erőforrások beosztásával, ebben pedig nagy segítségükre van az önismeret.

5. A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata

Az alábbiakban a diplomadolgozat empirikus része kerül ismertetésre. A hipotézisek bemutatása után a vizsgálat körülményeit, majd a vizsgálati mintát, a vizsgálati módszereket fejtem ki, majd végül az eredmények bemutatása olvasható.

5.1 Vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

A vizsgálat hipotéziseit a szakirodalmi áttekintés és az ismeretségi körömben lévő kisgyermekes anyákkal folytatott eszmecserek alapján a következőképpen tudtam felállítani:

1. Több családbarát megoldásra van igény, mint amennyit nyújtanak jelenleg a munkáltatók.
2. A kisgyermekes anyák által végzett tevékenységek az otthon töltött időszak alatt megegyeznek a munkáltató által elvárttal.
3. Az anyukák kulcsképeségeinek fejlődése szempontjából az anyukák és a HR-esek megítélése között szignifikáns különbség van.
4. A munkáltatók hasonló pozitívumokat találnak a kismamák visszatérésében, mint maguk a kismamák.

A vizsgálat célja, hogy biztosítsa az empirikus háttéranyagot a diplomadolgozat elméleti részéhez, illetve, hogy a kisgyermekes anyák helyzetét vizsgálja a munkaerőpiacon, úgy, hogy mind a munkavállaló, mind a munkáltató véleményét és nézőpontját is figyelembe veszi.

5.2 A vizsgálati módszerek bemutatása

A kutatást két Google Forms kérdőív segítségével végeztem el, kvantitatív kutatásként, a lehető legnagyobb számú kitöltés érdekében, hogy összehasonlíthatók legyenek az adatok a minta alapján, így strukturáltan legyenek értelmezhetőek.

5.2.1 A kisgyermekes anyák számára önállóan szerkesztett kérdőív bemutatása

A kisgyermekes anyák részére íródott kérdőívet készítettem el elsőként. Ennek a kérdéseinek az összeállításakor nagy segítségemre volt az az előzetes információ, amit az ismeretségi körömben lévő anyukákkal való beszélgetés során, és a szakirodalmi rész

feldolgozásakor nyertem. Kitértem benne a visszatérésének körülményeire, mennyi idő után tervezett visszatérni, a munkáltatójához tért-e vissza. Amennyiben nem hozzá, úgy a saját elhatározásából történt-e, vagy munkáltatói kezdeményezésű volt a jogviszony megszüntetése. Abban az esetben, ha ugyanoda tért vissza, maradt-e az eredeti munkaköre. Ezt követően a munkáltatóval való kapcsolatáról kérdeztem az anyukákat, ezen belül is a családbarát megoldásokról: mi az, ami elérhető náluk, és mi az, aminek örülnének, hogyan történt a kapcsolattartás az otthon töltött idő alatt, illetve, hogy segítette-e a visszatérésüket a munkáltató. A kismamák oldaláról érdekelt még az is, hogy ők hogyan élték meg az otthoni időszakot, töltöttek-e valamivel időt szakmai szempontból, egyes kulcsképessegekben mekkora mértékben fejlődtek. Tanácsadói szempontból fontosnak tartottam megkérdezni, hogy milyen hozzáállással vannak a segítő foglalkozásokhoz, amik a megváltozott élethez köthetően a munkahelyi reintegráció támogatását hivatottak segíteni. Emellett még arra tértem ki, hogy a kismamák számára milyen érzés volt visszatérni a munkaerőpiacra, illetve, okozott-e valami nehézséget benne. Végül, de nem utolsó sorban azt kérdeztem meg tőlük, hogy szerintük miért éri meg foglalkoztatni a visszatérő kismamákat. A kérdőív és a válaszlehetőségek elérhetők az 1. számú mellékletben.

5.2.2 A HR-esek számára önállóan szerkesztett kérdőív bemutatása

Az anyukák mellett a munkáltató szemszögére is kíváncsi voltam, hogy arról az oldalról milyen az édesanyák foglalkoztatása. Annak érdekében, hogy a lehető legjobban össze tudjam hasonlítani a két csoportot, egy olyan kérdőívet állítottam össze, ami szinte ugyanazokra a területekre kérdez rá, mind az anyukák esetében. A munkáltató szemszögéből úgy gondoltam, a HR-esek rendelkeznek a legrelevánsabb tudással, így a kérdéseket hozzájuk intéztem.

Esetükben is megkérdeztem, milyen családbarát megoldásokat kínálnak a cégüknél. Arra is kitértem, hogy munkáltatói oldalról milyen, a kismamák által végzett tevékenységnek örülnének a legjobban az otthon töltött időszak alatt. Arról is érdeklődtem, milyen módon tartják a kapcsolatot az otthon lévő anyákkal, illetve, hogy a visszatérésükkor mekkora arányban veszik vissza őket. Kíváncsi voltam arra is, hogy szerintük milyen mértékben fejlődnek egyes kulcsképessegek (ugyanazokra kérdeztem rá, mint a kismamák esetében). Emellett az anyukákhoz intézett kérdéshez hasonlóan, azonban az ő válaszukat kiegészítve kérdeztem meg a HR-eseket, hogy véleményük szerint a cégnél dolgozó kollégák számára milyen érzés egy anyuka visszatérése. Zárásként pedig őket is arról kérdeztem, milyen

pozitívumát látják a kisgyermekes anyák foglalkoztatásának. A kérdőív és a válaszlehetőségek elérhetők az 2. számú mellékletben.

5.2.3 Módszertan bemutatása

A kérdőívekre adott válaszokat Excel (típus: Excel 2016) és SPSS (típus: IBM SPSS Statistics 27) rendszerek segítségével dolgoztam fel.

Az egyváltozós elemzések a legelső lépések közé tartoznak a kutatás elemzésének kezdetekor. Ennek folyamatában a változók egymástól függetlenül, önmaguk fényében vizsgálhatók. Az elemzés célja az adatbázis olyan módú megismerése, ahol a változók egyéni megismerésén van a hangsúly. Emellett kulcsszerepe van a többváltozós elemzéseknél, hiszen betekintést enged a változók jellegébe. Ehhez a módszerhez 4 féle mutató sorolható: helyzetmutató számok (átlag, medián, módusz), szorzódási mutatószámok (terjedelem, szórás, variancia), alakmutató számok (csúcsosság, ferdeség) és az egyéb mutatószámok (összeg, elemek száma, minimum, maximum). A két- vagy többminta modellek közé tartozik a független minta t-próba is, aminek segítségével két, egymástól független csoport átlaga vizsgálható. (Sajtos & Mitev, 2007.)

5.3 A vizsgálat körülményeinek bemutatása

A kérdőíves kutatást megelőzően volt alkalmam több kisgyermekes anyával is beszélni, akiknek a megosztott tapasztalatai nagyban befolyásolták a kialakított kérdőíveket. Volt, akinek személyes okokból volt megterhelő visszatérni a munkaerőpiacra, ugyanis úgy érezte, hogy az otthon töltött 2 év nagyon kizökkentette a megszokott ritmusából, ezzel a munkahelyet tekintve a magabiztosságából és önbizalmából is veszített. Volt, aki a visszatéréssel egy időben munkahelyet váltott, hiszen a régi munkatársak közül már a legtöbben szintén váltottak, így a legtöbb ott dolgozót már nem ismerte, nem volt így komfortos számára a visszatérés. Illetve az önmagukból eredeztethető problémák mellett természetesen megjelent a munkáltató szerepe is a visszatérésben. Beszéltem olyan anyukával is, aki munkáltatói kezdeményezés miatt volt kénytelen felmondani a munkahelyén, mindezt úgy, hogy törvényileg kifogásolható volt. Így az anyuka visszatérését a munkaerőpiacra nagyban beárnyékolta, hogy a jogi ügyekkel is foglalatzkodnia kellett a munkakeresés mellett. Szerencsére volt alkalmam olyan anyukával is társalogni, aki gördülékenyen tért vissza a munkaerőpiacra, egy támogató környezetet maga mellett tudva. Megfigyelhető, hogy a visszatéréssel kapcsolatos tapasztalatok igen sokfélék, azonban az

közös bennük, hogy egy jelentős eseménynek számít a munkavállalók életében, amivel megéri foglalkozni a munkáltató szemszögéből is.

Az előzetes beszélgetések és benyomásokon alapult a 2 kérdőív, amit elkészítettem. Egyet a HR-esek számára, egyet pedig a kisgyermekes anyukák számára. A feltett kérdések nagy része igen hasonló volt, így adva megfelelő alapot a későbbi összehasonlításnak. A két kérdőív az 1. és 2. számú mellékletben láthatóak, a kérdéseket és a válaszlehetőségeket tartalmazta.

A két kérdőívet első sorban szakmai csoportokban tettem közzé, ahol a megfelelő célközönséget érhettem el. Emellett a HR-esekre való tekintettel felkerestem több vállalatot is a segítségüket kérve. A kérdőív teljes mértékben anonim volt mind a két vizsgálati csoport esetében. A kutatás egyik célcsoportját azok a kisgyermekes anyák alkották, akik az elmúlt 10 évben tértek vissza a munkaerőpiacra és szellemi munkát végeznek. A másik célcsoportot azok a HR-esek képezték, akik szellemi munkaerőt foglalkoztatnak. Amennyiben olyan munkavállalókkal is van tapasztalatuk, akik fizikai munkát végeznek, úgy a szellemi munkát végzőkre vonatkozó tapasztalatok megosztására kértem őket. Az adatgyűjtés 2023. március 19. és 2023. április 16. között folyt le, azokat az adatokat dolgozom fel, melyek ebben az időszakban érkeztek be a válaszadóktól.

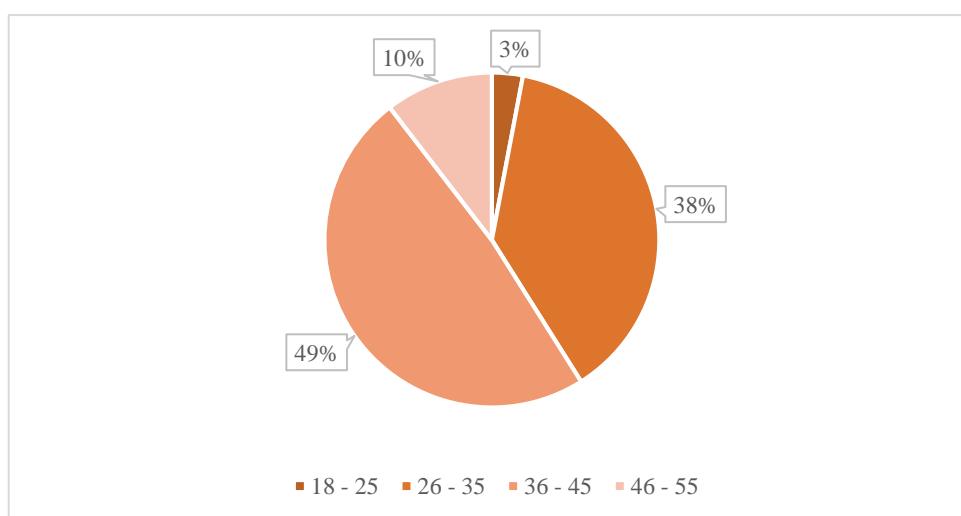
A mintavétel idejének rövidege, és a kitöltők alacsony száma miatt a kutatás eredménye nem mutat olyan átfogó képet, mint egy nagyobb mintájú, hosszú ideig folytatott kutatás. Ennek ellenére a kisgyermekes anyák és a HR-esek válaszaiból kikövetkeztethető az, hogy jelenleg milyen helyzetben vannak a kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon.

5.4 A vizsgálati minta bemutatása

A két kérdőívre összesen 239 válasz érkezett, amiből mindegyik feldolgozható volt. Az alábbiakban először az anyukák által, majd a HR-esek által kitöltött kérdőívek által kapott mintákat mutatom be.

5.4.1 Az anyukák számára készített kérdőív mintájának bemutatása

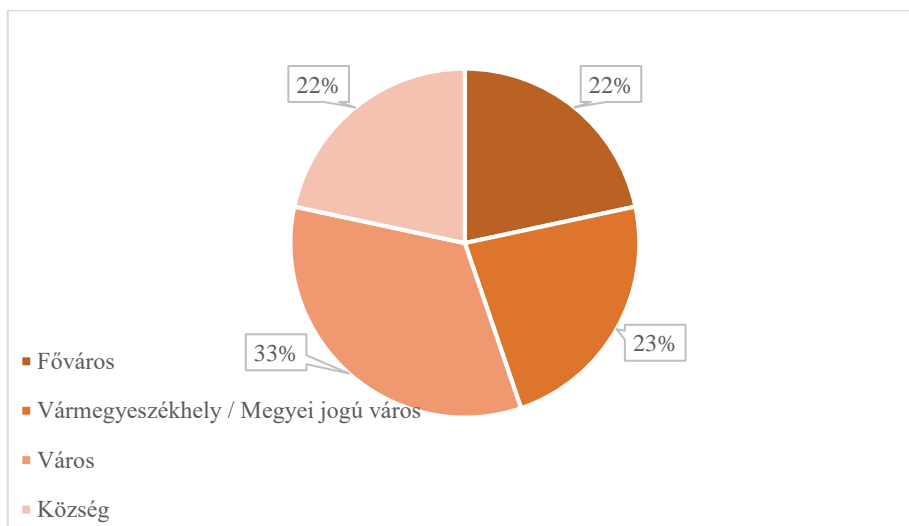
Az anyukák (n=134) 49%-a (n=65) a 36 – 45 éves korosztályba tartoznak. Ezt követően a 26 – 35 éves korosztályba tartozók a kitöltők 38%-át (n=51) teszik ki. A 46 – 55 évesek a kitöltők 10%-át (n=14) adják, és végül a 18 – 25 évesek a 3%-át (n=4). Ezen adatok százalékos megoszlása látható az 1. ábrán.



1. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák korcsoport szerinti megoszlása, százalékban kifejezve

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

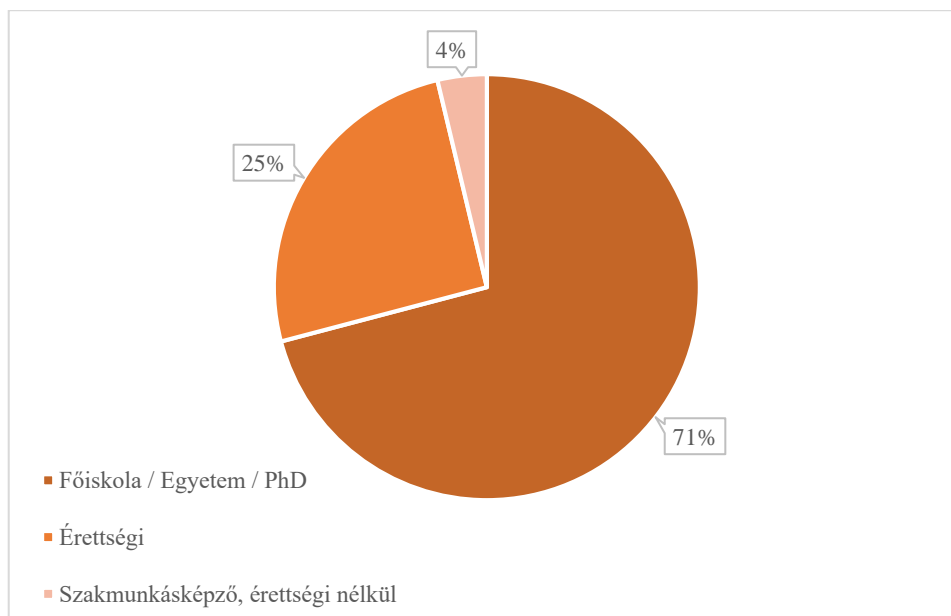
A lakóhely szerinti megoszlást tekintve a városban lakók aránya volt a legnagyobb, 33% (n=45). A vármegyeszékhely vagy megyei jogú városok lakói 23%-kal (n=31) képviselték magukat. A községek és főváros tekintetében a résztvevők száma megegyezett, mind a két esetben 22%-ot (n=29) jelentett a részt vevők aránya. A 2. ábra mutatja ezeket az adatokat százalékban kifejezve.



2. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák lakhelyszerinti megoszlása, százalékban kifejezve

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

Az anyukák iskolai végzettségét tekintve elsősorban többségben voltak a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, összesen 71%-kal (n=95) képviselték magukat főiskolai, egyetemi vagy PhD fokozattal. Ezt kiegészítve az érettségit birtoklók aránya 25% (n=34), azok pedig, akik valamilyen szakképzéssel rendelkeznek, de érettségivel nem, összesen 4%-ot (n=5) jelentettek. A 3. ábrán jól megfigyelhetők az eredmények.

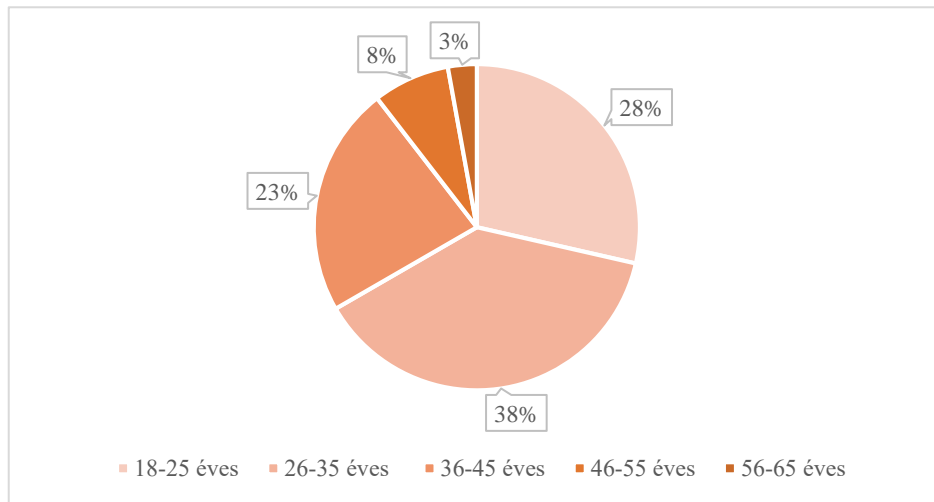


3. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák végzettség szerinti megoszlása, százalékban kifejezve

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

5.4.2 A HR-esek számára készített kérdőív mintájának bemutatása

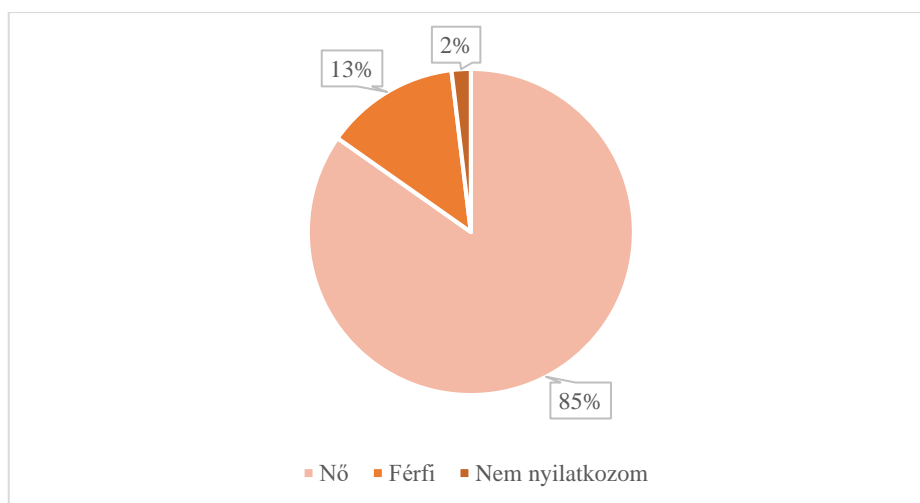
A HR-esek (n=105) közül a 26 – 35 éves korosztályba tartozott a kitöltők 38%-a (n=40), őket követték a 18 – 25 évesek, 28%-kal (n=30). A harmadik legnagyobb csoport korosztály szempontjából a 36 – 45 évesek voltak, 23%-os (n=24) aránnyal. A 46 – 55 évesek aránya 8% (n= 8), míg az 56 – 65 évesek aránya mindössze 3% (n=3) a kutatásban. Ezek az arányok figyelhetők meg a 4. ábrán.



4. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek életkor szerinti megoszlása, százalékos arányban

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

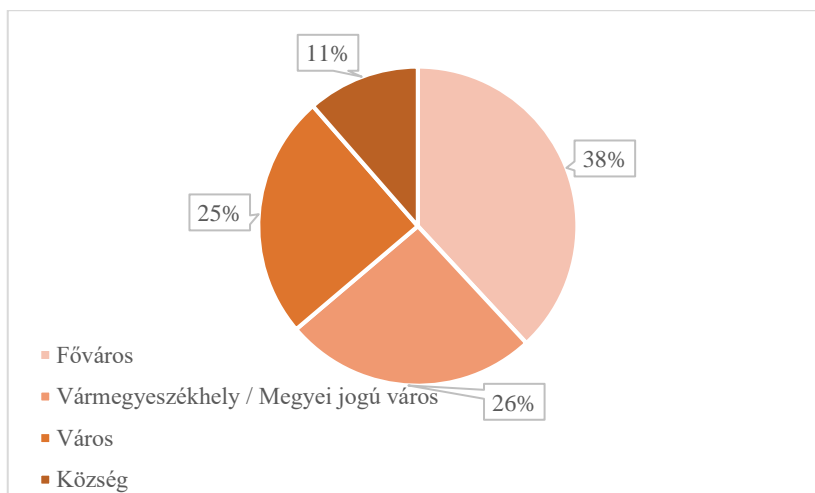
Az anyukákkal ellentétben értelmezhető a nemek szerinti megoszlás is. A HR-esek 85%-a (n=89) nő, 13%-a (n=14) férfi, 2% (n=2) pedig nem szeretett volna nyilatkozni. Az 5. ábra mutatja a nemek részvételi arányát.



5. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek nemek szerinti megoszlása, százalékos arányban

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

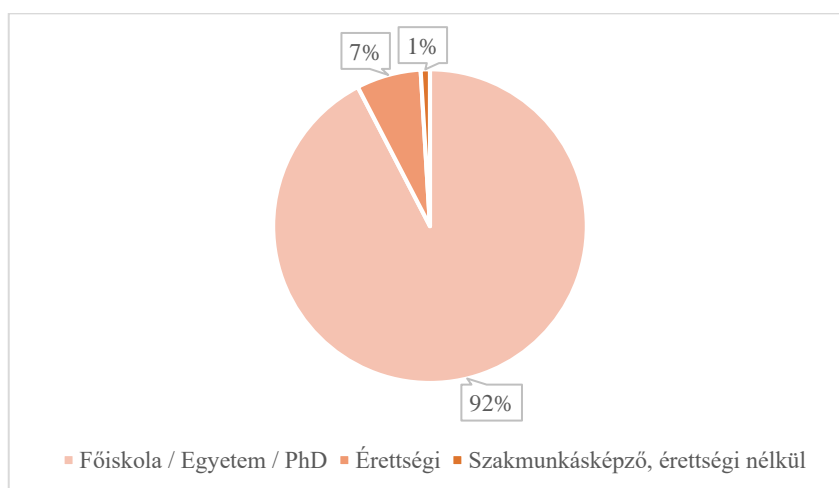
A 6. ábrán látható adatok a HR-esek település szerinti megoszlását mutatja százalékban. A fővárosban élők töltötték ki legtöbben a kérdőívet, összesen 38%-kal (n=40). Ezt követően a vármegyeszékhelyen vagy megyei jogú városban élők, 26%-kal (n=27), majd a városban élők 25%-kal (n=26) reprezentálták magukat. Községben mindössze a kitöltők 11%-a (n=12) él.



6. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek lakóhely szerinti megoszlása, százalékos arányban

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A HR-esek esetében a kisgyermekes anyákhoz képest még nagyobb arányban vannak azok a kitöltők, akik felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, összesen 92%-ban (n=97). Azok, akik érettségivel rendelkeznek, 7%-ot (n=7) jelentettek és abba a csoportba 1% (n=1) tartozott, amiben valamilyen szakmát tudhat magáénak, de érettségit nem tett. Ez látható százalékosan jelölve a 7. ábrán.



7. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek iskolai végzettségének megoszlása, százalékban kifejezve

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

5.5 Az eredmények bemutatása

Az alábbiakban elemzem a kisgyermekes anyák, majd a HR-esek által kitöltött kérdőívekre érkezett válaszokat. A diplomadolgozat terjedelemből adódó korlátai miatt nem kerül bemutatásra az összes kérdés és a rájuk érkezett válasz. Végül a válaszok alapján a hipotézisekkel összefüggésben vizsgálom meg az eredményeket.

5.5.1 A kisgyermekes anyák által kitöltött kérdőív bemutatása

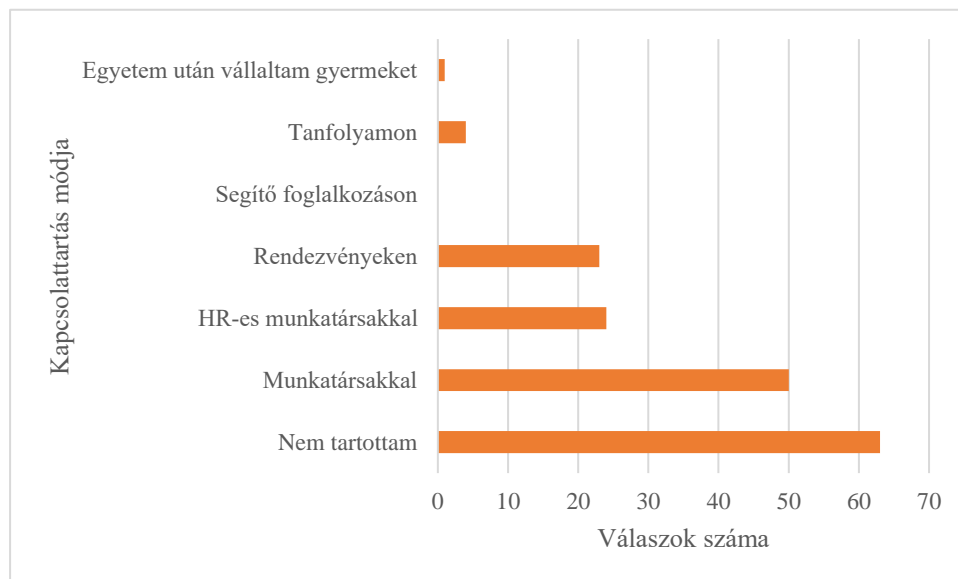
A kisgyermekes anyák (n=134) esetében vizsgáltam azt, hogy a gyermekük életkora szempontjából mikor szerettek volna visszatérni a munkaerőpiacra. Csupán nagyon kis számban jelezték, hogy gyermekünk első születésnapja előtt, és a szülési szabadság leteltét követően térnének vissza, összesen 8 fő, az összes kitöltő 6%-a. Azok az anyukák, akik a fizetés nélküli szabadság letelte után szerettek volna újra dolgozni, azaz a gyermekük 3. életévének betöltése után, 38 fővel képviselték magukat, ami 28,4%-ot jelent. A többi kitöltő gyermeke 1. és 3. születésnapja közötti időben szeretett volna visszatérni. Ennek a megoszlása úgy alakul, hogy az 1. és 2. születésnap között visszatérők a 22,4%-át (n=30) tették ki az összes válaszadónak, akik pedig a 2. születésnap után, de még a 3. előtt szerettek volna visszatérni, a 43,3%-át (n=58) tették ki. Az elemzés érdekében átkonvertáltam az adatokat 1-4 terjedő skálára, ahol az 1 jelenti a 20 hetes kor betöltése - 1 éves kora közötti időben, a 2 jelenti a 1 - 2 éven belüli időszakot, a 3 a 2 - 3 éven belüli időszaknak felel meg, a 4 pedig 3. életéve betöltésekor visszatérőket jelöli. Ez alapján az átlag 2,94 lett, ami annyit jelent, hogy átlagosan a 3-as értéket részesítették előnyben, tehát valószínűsíthető, hogy az anyukák a gyermekük 2. születésnapja után, de még a 3. születésnapja előtt térnének vissza a munkaerőpiacra. Ezt megerősíti a módusz is, a leggyakoribb elem, ugyanis ez is a 3-as értéket mutatja. Ez az alábbi, 8. ábrán látható. Oka lehet, hogy nem szeretnének túl hosszú időre kiesni a munkaerőpiacról.

Statistics		
Mennyi időn belül kívánt visszatérni a munkaerőpiacra?		
N	Valid	134
	Missing	105
Mean		2,94
Mode		3
Std. Deviation		,865

8. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák munkaerőpiacra történő visszatérésének megoszlása

Forrás: saját kutatás alapján

A kapcsolattartás módjáról az otthon töltött idő alatt az alábbiak szerint nyilatkoztak az anyukák. A válaszadáskor több válaszlehetőséget is bejelölhettek, illetve saját választ is megadhattak, így adva teljesebb képet. A válaszok csoportosítását követően a következők szerint alakul a megoszlás. A válaszok 47%-a (n=63) arra a lehetőségre mutat, hogy nem tartották a kapcsolatot a munkáltatóval az otthon töltött időszak alatt. Ezt követően a legnagyobb arányban, 37,3%-kal (n=50), azt jelölték, hogy a szakmai területük munkatársaival, vezetőjével tartották a kapcsolatot. A HR-es munkatársakkal való kapcsolattartást a válaszadók 17,9%-a (n=24) jelölte. Voltak, akik valamilyen rendezvényen vettek részt, például családoknak szóló rendezvények, illetve egy egyéni választ is idesorolnék, aki szakmai fórumokon vett részt a munkatársaival, és ezt is a rendezvényekhez sorolom, ezzel az összes válasz 17,2%-át (n=23) teszik ki. Akik valamilyen munkáltató által biztosított tanfolyamon vettek részt, a válaszok 3%-át (n=4) adják. Azt a válaszlehetőséget, miszerint segítő foglalkozáson, tanácsadáson vettek volna részt a megváltozott élethelyzetükkel kapcsolatban, senki sem jelölte be. Egy választ nem tudtam egyik másik lehetőséghez sem csoportosítani, miszerint az anyuka a születést megelőzően egyetemre járt, csak a munkaerőpiacra lépést követően vállalt munkát, így esetében a kérdés nem volt releváns, és az összes válasz 0,7%-át jelöli. Az adatok a 9. ábrán láthatók.

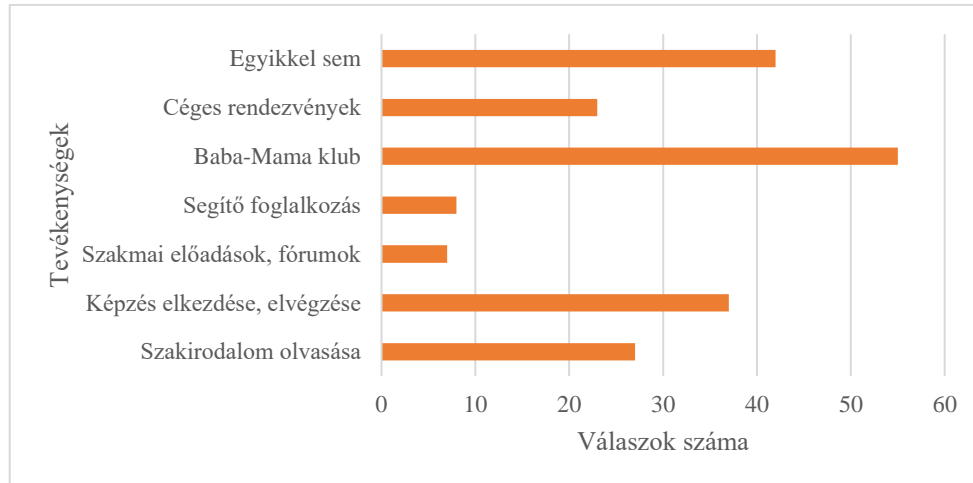


9. ábra A kapcsolattartás módja a munkáltatóval az otthon töltött időszak alatt, a vizsgálatban résztvevő anyukák válaszai alapján

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A kismamák által, az otthon töltött idő alatt végzett tevékenységek esetén is több választ tudtak megjelölni, illetve saját válasz megadására is volt lehetőségük. A saját válaszokat be tudtam kategorizálni az alap válaszok közé. Az eredmények a következők

szerint alakultak. Az anyukák 20,1%-a (n=27) jelölte, hogy az otthon töltött idő alatt olvasott valamilyen munkájához köthető szakirodalmat. Azok, akik valamilyen képzést elkezdtek vagy elvégeztek, amíg otthon voltak, az összes válaszadó 27,6%-át (n=37) jelentik. Szakmai előadásokon, fórumokon a válaszadók 5,2%-a (n=7) vett részt. Segítő foglalkozáson, tanácsadáson a megváltozott élethelyzettel kapcsolatban az anyukák 6%-a (n=8) vett részt. Az előbbi kérdésnél lévő hasonló válaszlehetőséget nem választotta senki, így arra lehet következtetni, hogy ez a 8 fő a munkahelyétől független szolgáltató által szervezett foglalkozáson vagy tanácsadáson vett részt. A legnagyobb arányban az anyukák közül baba-mama klubban vettek részt, az összes válaszadó 41%-a (n=55) jelölte ezt a választ. A munkáltató által tartott családi rendezvényeken a válaszadók 17,2%-a (n=23) vett részt, ez összhangban van az előző kérdésnél adott válasz eredményeivel. Azok, akik egyik tevékenységgel sem töltöttek időt, a válaszadók 31,3%-át (n=42) adják. A válaszok alapján a legtöbben baba-mama klubban vettek részt, ez valószínűleg azért van így, mert hasonló élethelyzetben levőkkel találkozhatnak ott az anyukák, így tapasztalatmegosztásra tökéletes lehetőség, mindamelllett, hogy a gyermekek felügyeletét sem kell megoldaniuk, hiszen ilyen alkalmakon általában a gyermekek is részt vesznek. A kérdésre adott válaszok eredményei a 10. ábrán láthatók.

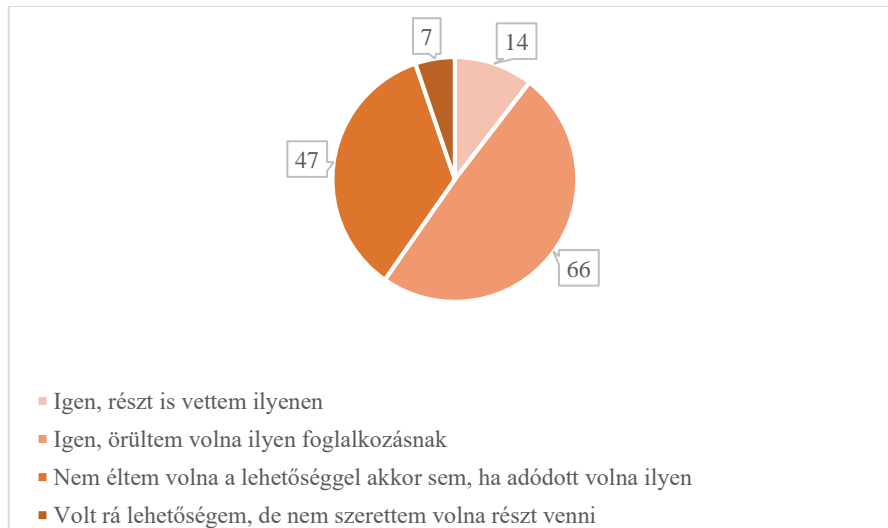


10. ábra Az otthon töltött idő alatt végzett tevékenységek az anyukák által

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A fentiek alapján látható, hogy az anyukáknak csupán alacsony százaléka vett részt valamilyen formában segítő foglalkozáson. A következő kérdésre adott válaszonál többen jelölték, mint fentebb, hogy vettek részt segítő foglalkozáson, az összes válaszadó 10,4%-a (n=14). Azok, akik örültek volna ilyen foglalkozásnak, de nem volt rá lehetőségük, a válaszadók 49,3%-át (n=66) jelentik. Ez a két csoport, akik érdeklődést mutatnak az ilyen

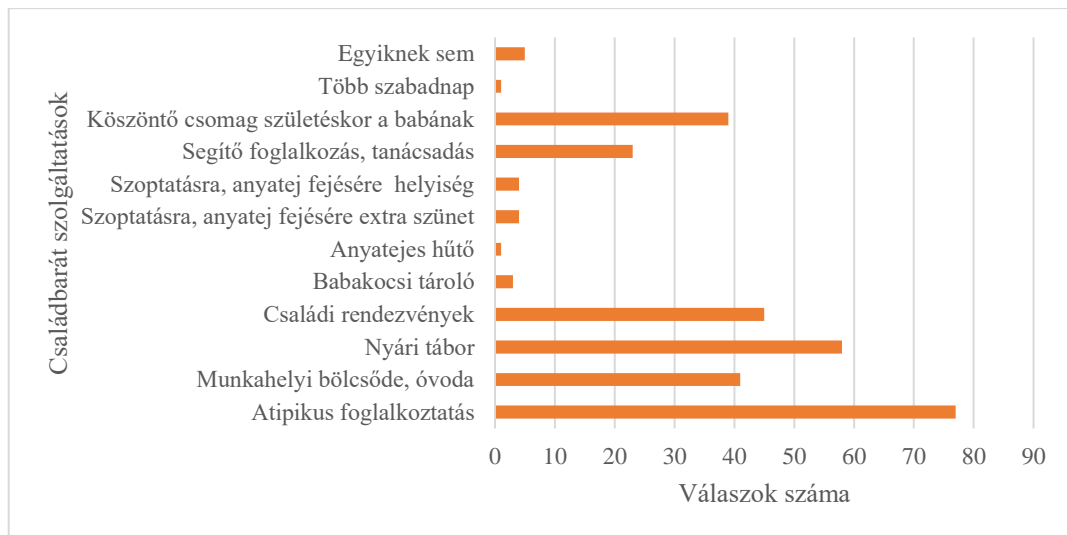
jellegű foglalkozások iránt, több mint a felét teszik ki a teljes mintának. Azok, akiknek lett volna lehetősége részt venni ilyen foglalkozáson, de mégsem tette, a válaszadók 5,2%-át (n=7) jelentik. Azok az anyukák, akik akkor sem vettek volna részt segítő foglalkozáson, ha lett volna lehetőségük, a minta 35,1%-át (n=47) teszik ki. A válaszok a 11. ábrán láthatók.



11. ábra A vizsgálatban részt vevő anyukák részvételi hajlandósága a munkahelyi reintegrációt támogató segítő foglalkozásokon, főben kifejezve

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

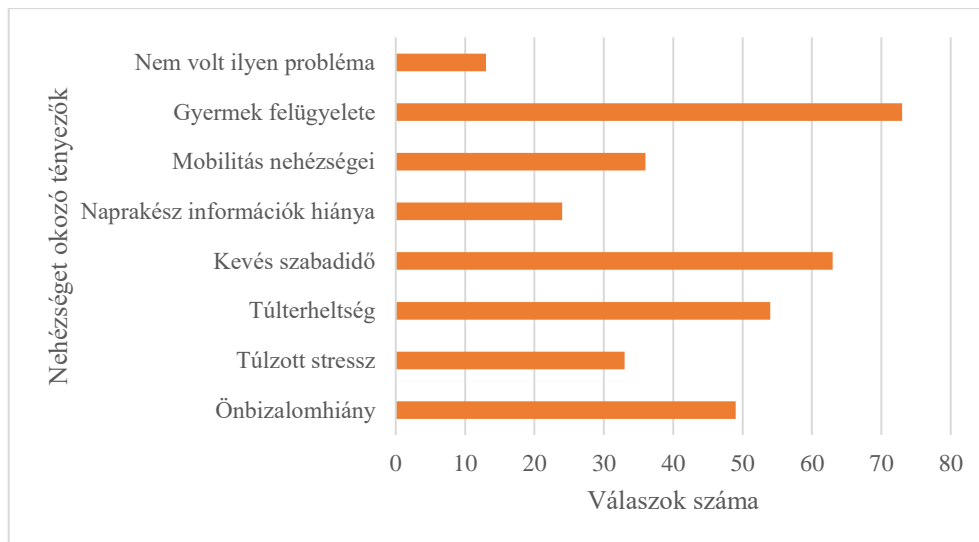
Az anyukákat kérdeztem arról is, milyen családbarát szolgáltatásoknak örülnének a munkahelyükön. A válaszok közül többet is megjelölhettek, és írhattak egyéni válaszokat is, ez utóbbiakat besoroltam a többi válasz közé. A legtöbb válasz az atipikus foglalkoztatási igény iránt érkezett, a kitöltők 56,7%-a (n=76) jelölte ezt a lehetőséget. A munkahelyi bölcsőde, vagy óvoda iránt való igényt is többen választották, az anyukák 30,6%-a (n=41) örülne ilyen lehetőségnek. A nyári gyermektáborok iránti igény valamivel magasabb, 44% (n=59). A családok és gyermekek számára tartott rendezvényeknek is örülnének az anyukák, ugyanis ezt a lehetőséget is sokan, 34,3%-a (n=46) a válaszadóknak választotta. A születési köszöntő csomagot is sokan választották, az anyukák 30,6%-a (n=41) értékelné. A lehetőség, amit kiemelkedően sokan választottak, a segítő foglalkozás, tanácsadás, a válaszadók 17,2%-a (n=23). A többi válaszlehetőség ezekhez képest elenyésző arányban lett megjelölve. Érkezett olyan válasz is, amit nem tudtam besorolni az általam felsoroltakba, azonban fontos lehet az anyák, családok számára: a több szabadnap lehetősége. Ezt egy ember jelölte, de fontos lehet megemlíteni családbarát szolgáltatásként. A válaszok alapján megfigyelhető, hogy azokat választották a legnagyobb számban, amikkel a gyermekük felügyeletét megoldhatnák, vagy segíthetnék az anyukák. A válaszok alakulását a 12. ábra mutatja részletesen.



12. ábra Olyan családbarát szolgáltatások a munkáltató által, aminek örülnének a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyukák

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

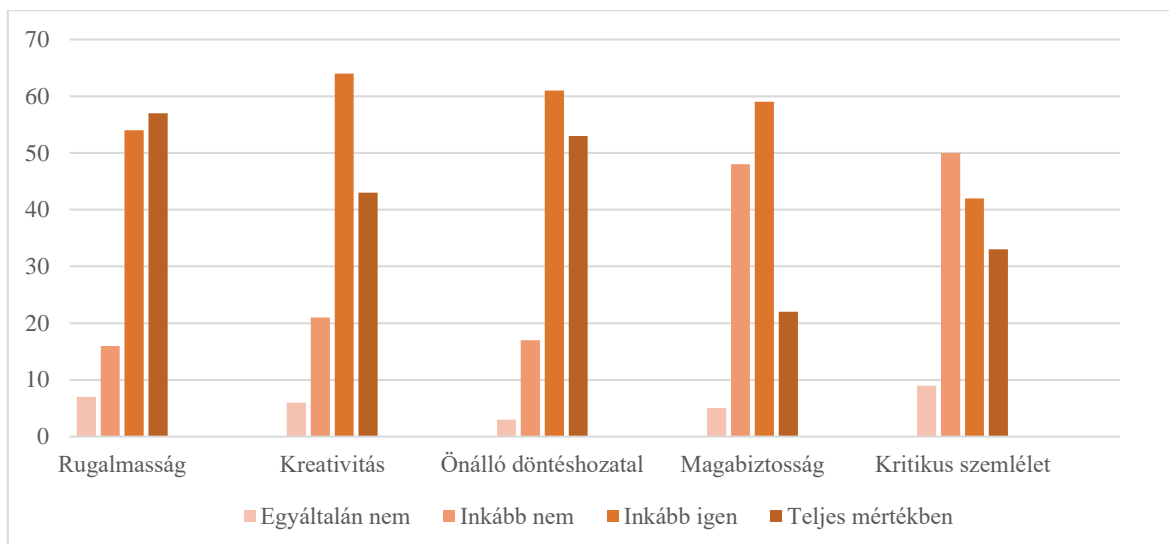
A következő kérdésre adott válaszok is igazolják a fentebbi következtetést. Arra a kérdésre, hogy mi okozott nehézséget az anyukáknak a munkaerőpiacra történő visszatérésben, az alábbi válaszok érkeztek. Ennél a kérdésnél is több választ tudtak megjelölni, az esetleges egyéni válaszokat pedig be tudtam csoportosítani a többi válaszhoz. A legtöbben a gyermekek felügyeletének megoldását jelölték, az összes válaszadó 54,5%-a (n=73) érezte ezt nehézségnek. A kevés szabadidőt a válaszadók 47%-a (n=63), a túlterheltséget a 40,3%-a (n=54), az önbizalomhiányt pedig a 36,6%-a (n=49) érezte megterhelőnek a visszatérés kapcsán. A mobilitási nehézségek, mint például a munkabajárás az anyukák 26,9%-ának (n=36), a túlzott stressz a 24,6%-ának (n=33), a naprakész információk hiánya a munka világáról pedig 17,9%-ának (n=24) jelentett problémát. Azok, akiknek nem voltak ilyen jellegű problémái az anyukák 9,7%-át (n=13) teszik ki. Látható a fentebbi eredményekhez köthetően, hogy a gyermek felügyelete nagy nehézséget jelent az anyukáknak, éppen ezért lehet szükséges számukra az atipikus foglalkoztatás, a munkahelyi bölcsőde vagy óvoda, vagy éppen a nyári táboroztatás. A kérdésre érkezett válaszok alapján az adatok a 13. ábrán láthatók.



13. ábra A munkaerőpiacra történő visszatérés nehézségei a vizsgálatban résztvevő anyukák szemszögéből

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

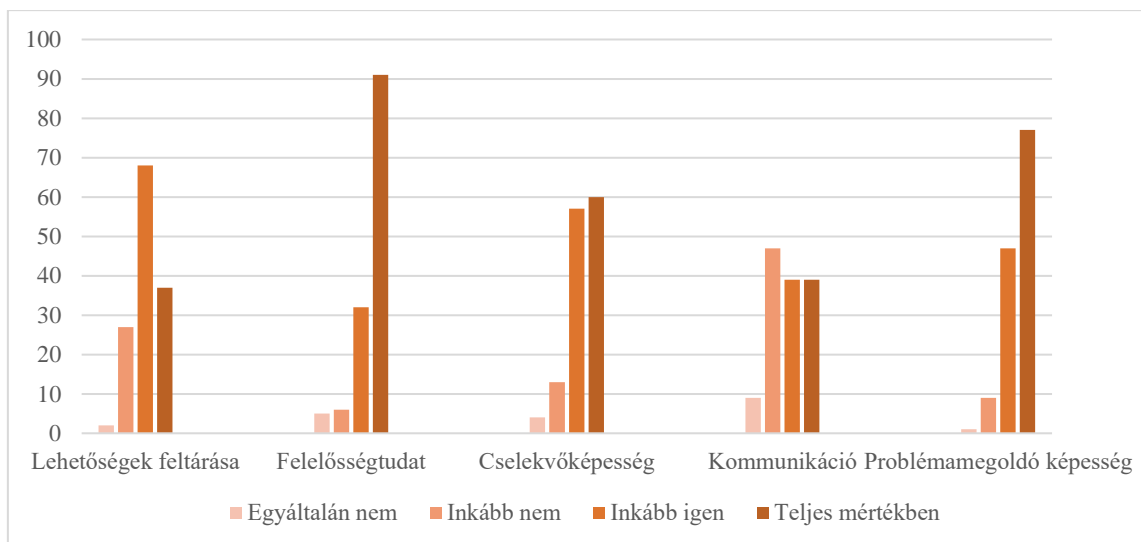
Az alábbiakban a kulcsképeségekre vonatkozóan kérdeztem a kisgyermekes anyákat. Egyes kulcsképeségeknél egy 1-4 terjedő skálán tudták jelölni, hogy véleményük szerint mekkora mértékben fejlődött az a képességük az otthon töltött idő alatt. A skálán az 1 azt jelöli, hogy egyáltalán nem, a 2 azt, hogy inkább nem, a 3 azt, hogy inkább igen és a 4 jelöli, hogy teljes mértékben fejlődött az adott kulcsképeség. A 14. ábrán látható, hogy a rugalmasság, kreativitás, önálló döntéshozatal, magabiztosság, kritikus szemlélet milyen mértékben fejlődött az anyukák szerint bennük. A rugalmasságot tekintve 5,2% (n=7) azt nyilatkozta, hogy egyáltalán nem, 12% (n=16) szerint inkább nem, 40,3% (n=54) szerint inkább igen és 42,5% (n=57) szerint teljes mértékben fejlődött. A kreativitás 4,5% (n=6) szerint egyáltalán nem, 15,7% (n=21) szerint inkább nem, 47,8% (n=64) szerint inkább igen és 32% (n=43) szerint teljes mértékben fejlődött az otthon töltött idő alatt. Az önálló döntéshozatal 2,2% (n=3) véleményét tekintve egyáltalán nem, 12,7% (n=17) szerint inkább nem, 45,5% (n=61) szerint inkább igen és 39,6% (n=53) szerint teljes mértékben fejlődött, mint kulcsképeség. A magabiztosságot tekintve a válaszadók 3,7%-a (n=5) szerint egyáltalán nem, 35,9%-a (n=48) szerint inkább nem, 44% (n=59) szerint inkább igen és 16,4% (n=22) szerint teljes mértékben fejlődött az anyukákban. A kritikus szemlélet kulcsképeséget tekintve az anyukák 6,7%-a (n=9) gondolja úgy, hogy egyáltalán nem, 37,3% (n=50) érzi úgy, hogy inkább nem, 31,4% szerint (n=42) inkább igen és 24,6% (n=33) véleménye szerint teljes mértékben fejlődött.



14. ábra Kulcsképeségek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszi alapján, I.

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

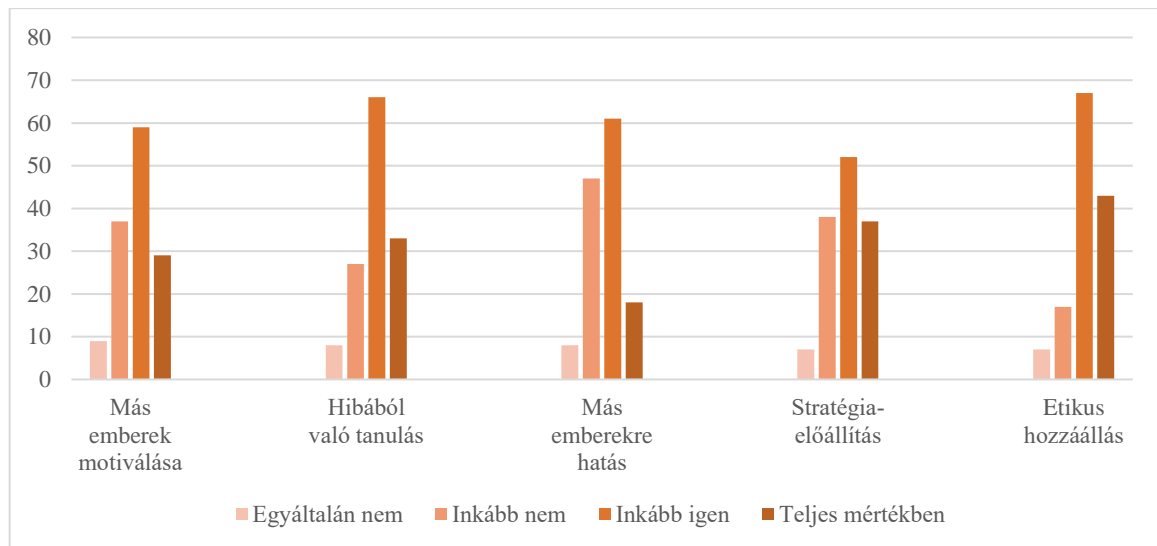
A 15. ábrán látható a kulcsképeségek közül a lehetőségek feltárása, felelősségtudat, cselekvőképesség, kommunikáció és problémamegoldó képesség. Ezek közül a lehetőségek feltárását tekintve az anyukák 1,5%-a (n=2) jelölte, hogy egyáltalán nem, 20,2% (n=27) jelölte, hogy inkább nem, 50,7% (n=68) jelölte, hogy inkább igen, és 27,6% (n=37) jelölte, hogy teljes mértékben fejlődött benne. A felelősségtudat esetében az anyukák 3,7%-a (n=5) jelölte azt, hogy egyáltalán nem, 4,5% (n=6) jelölte, hogy inkább nem, 23,9% (n=32) jelölte, hogy inkább igen és kimagaslóan 67,9% (n=91) jelölte, hogy teljes mértékben fejlődött benne. A cselekvőképességet vizsgálva a válaszadók 3%-a (n=4) gondolja úgy, hogy egyáltalán nem, 9,7% (n=13) érzi, hogy inkább nem, 42,5% (n=57) szerint inkább igen és 44,8% (n=60) szerint teljes mértékben fejlődik. Ezekhez képest a kommunikáció képessége kissé visszaesett, az anyukák 6,7%-a (n=9) találta úgy, hogy egyáltalán nem, 35,1%-a (n=47) gondolja, hogy inkább nem, 29,1%-a (n=39) szerint inkább igen, és szintén 29,1%-a (n=39) szerint teljes mértékben fejlődött. A problémamegoldó képességet tekintve a kisgyermekes anyák 0,7%-a (n=1) gondolja úgy, hogy egyáltalán nem, 6,7%-a (n=9) gondolja, hogy inkább nem, 35,1%-a (n=47) szerint inkább igen és 57,5% (n=77) szerint teljes mértékben fejlődik.



15. ábra Kulcsképeségek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszai alapján, II.

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

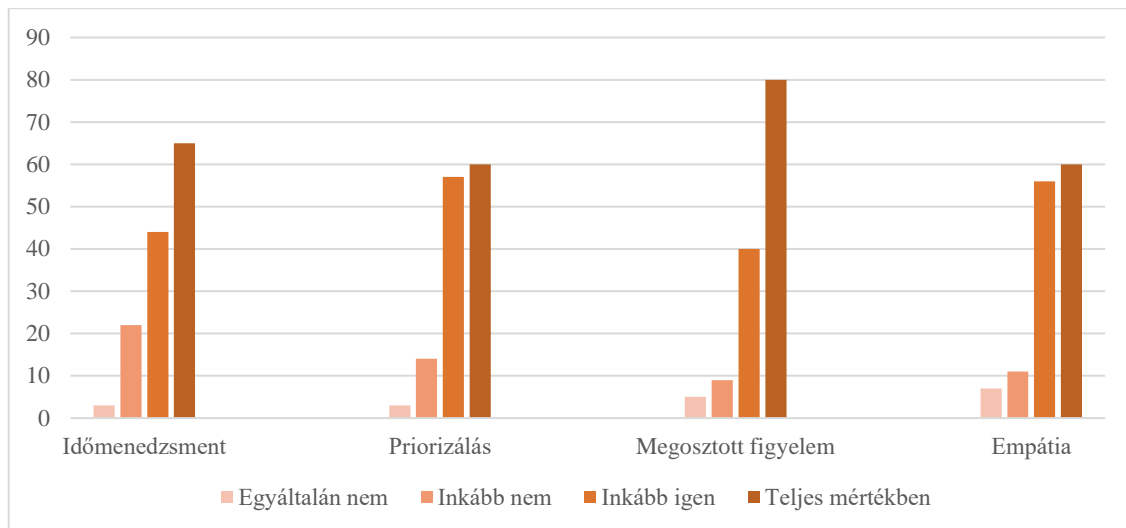
A 16. ábra mutatja, a más emberek motiválására való képesség, a hibából való tanulás, más emberekre való hatás, stratégia-előállítás és az etikus hozzáállás megítélését, a kisgyermekes anyukák esetében, önmagukat értékelve. Más emberek motiválásának képességét úgy gondolja a kérdőívet kitöltők 6,7%-a (n=9), hogy egyáltalán nem, 27,6%-a (n=27), hogy inkább nem, 44%-a (n=59), hogy inkább igen, 21,6%-a (n=29), hogy teljes mértékben sikerült fejlesztenie. A hibából való tanulás esetében az anyukák 6%-a (n=8) gondolja úgy, hogy egyáltalán nem, 20,1%-a (n=27) látja úgy, hogy inkább nem, 49,3%-a (n=66), hogy inkább igen és 24,6%-a (n=33) látja úgy, hogy teljes mértékben fejlődött bennük ez a képesség. A más emberekre való hatást tekintve, az anyukák 6%-a (n=8) gondolja azt, hogy egyáltalán nem fejlődött, 35,1%-a (n=47), hogy inkább nem, 45,5%-a (n=61) látja úgy, hogy inkább igen és 13,4%-a (n=18) szerint teljes mértékben fejlődött a képesség. A stratégia-előállítás esetében a kitöltők 5,2%-a (n=7) találja úgy, hogy egyáltalán nem, 28,4%-a (n=38) gondolja, hogy inkább nem, 38,8%-a (n=52) szerint inkább igen és 27,6%-a (n=37) szerint teljes mértékben fejlődött ez a kulcsképesége. Az etikus hozzáállás eredményei az alábbiak szerint alakulnak: az anyukák 5,2%-a (n=7) úgy érzi, hogy egyáltalán nem fejlődött, 12,7%-a (n=17) szerint inkább nem, 50%-a (n=67) látja úgy, hogy inkább igen és 32,1%-a (n=43) szerint teljes mértékben fejlődött ez a képesség.



16. ábra Kulcsképeségek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszai alapján, III.

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A 17. ábra mutatja a kulcsképeségek közül az utolsó négyet, amelyet vizsgáltam a kutatás során, az időmenedzsmentet, a prioritizálást, a megosztott figyelmet és végül az empátiát. Az időmenedzsment tekintetében az anyukák 2,3%-a (n=3) úgy látja, hogy egyáltalán nem, 16,4%-a (n=22) gondolja, hogy inkább nem, 32,8%-a (n=44) érzi úgy, hogy inkább igen és 48,5%-a (n=65) szerint teljes mértékben fejlődött a képesség. A prioritizálás kulcsképesége 2,3% (n=3) szerint egyáltalán nem, 10,4% (n=14) szerint inkább nem, 42,5% (n=57) szerint inkább igen és 44,8% (n=60) szerint teljes mértékben fejlődött. A megosztott figyelem esetében 3,7% (n=5) látja úgy, hogy egyáltalán nem, 6,7% (n=9) gondolja, hogy inkább nem, 29,9% (n=40) szerint inkább igen, és az anyukák döntő többsége, 59,7% (n=80) érzi úgy, hogy teljes mértékbe fejlődött benne. Az empátia kulcsképesége a kitöltők 5,2%-a (n=7) érzi úgy, hogy egyáltalán nem, 8,2%-a (n=11) szerint inkább nem, 41,%-a (n=56) véleménye szerint inkább igen és 44,8%-a (n=60) gondolja úgy, hogy teljes mértékben fejlődött benne.



17. ábra Kulcsképeségek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszai alapján, IV.

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A kisgyermekes anyákat végezetül arról kérdeztem, hogy véleményük szerint miért éri meg őket foglalkoztatni, gondolva itt arra, hogy a munkaerőpiacra való visszatérés esetén milyen előnyökkel járhat a munkáltató számára az ő foglalkoztatásuk. A beérkezett válaszok alapján az alábbi kategóriákat tudtam kialakítani.

Már meglévő tudással rendelkeznek: nincs, vagy rövidebb a betanulási idő

Már ismerik magát a céget, az ott lévő szokásokat, a vállalati kultúrát

Megbízhatók

Motiváltak

Hálásak

Lojálisak, hosszabb tára terveznek, így nem kell attól tartani, hogy gyakran váltanak munkát

Az otthon töltött idő alatt fejlődnek a kulcsképeségeik (például: empátia, értő figyelem, időmenedzsment, problémamegoldó képesség, felelősségtudat, kötelességtudat, holisztikus látásmód, logisztika, kreativitás)

Kisebb költséggel jár a visszavételük, mint egy teljesen új munkaerő felvétele

A cég számára adókedvezményt jelent, ha olyan munkavállalókat foglalkoztat, akiknek van gyermeke

A vállalat hírnevét építi

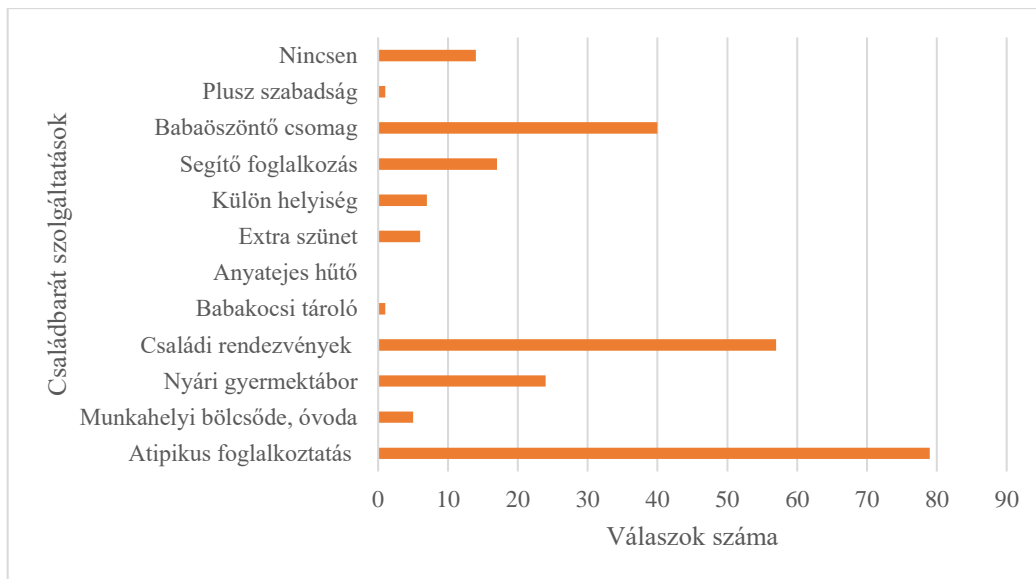
Nem éri meg

Látható, hogy sokféle okot fel tudtak mutatni az anyák, amiért érdemes őket foglalkoztatni, azonban akadtak így is olyan anyukák, akik úgy gondolják, hogy a munkáltató részéről nem éri meg őket foglalkoztatni.

5.5.2. A HR-esek által kitöltött kérdőív bemutatása

A HR-esek kérdőívét az anyukáknak összeállított kérdőív alapján alkottam meg, hogy a két csoport által kapott válaszokat megfelelően össze lehessen hasonlítani. A HR-esek számára összeállított kérdőív első elemzésre kerülő kérdése, hogy milyen családbarát szolgáltatásokat nyújt cégük, mint munkáltató a munkavállalók számára. Ennél a kérdésnél több válasz lehetőséget is kiválaszthattak és írhattak is saját választ. Utóbbiakat be tudtam csoportosítani az általam megadott kategóriákba.

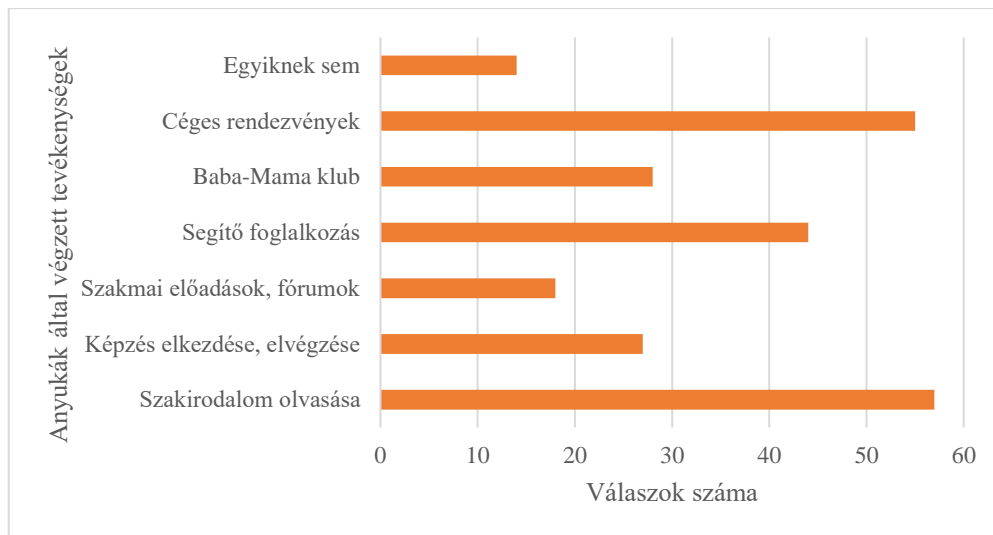
A HR-esek (n=105) 75,2%-a (n=79) jelölte meg az atipikus foglalkoztatást, mint családbarát szolgáltatást. Ezt követte a családoknak tartott rendezvények tartása, ezt a lehetőséget a válaszadók 54,3%-a (n=57) jelölte. A harmadik legtöbbet jelölt válasz a babák számára készített születési köszöntő csomag, 38,1%-uk (n=40) tudja biztosítani ezt a munkavállalóiknak. A nyári gyermektáborok tekintetében a kitöltők 22,9%-a (n=24) nyilatkozott úgy, hogy rendeznek ilyet. 16,2% (n=17) jelezte, hogy mint munkáltató kínálnak segítő foglalkozásra, tanácsadásra lehetőséget a megváltozott élethelyzettel kapcsolatban. Szoptatásra, vagy anyatej fejésére szánt extra szünetet 5,7%-uk (n=6) biztosít, ugyanezen célra külön helyiséget pedig 6,7%-uk (n=7). Munkahelyi bölcsőde vagy óvoda a válaszadók 4,8%-ánál (n=5) elérhető. A kitöltők 1%-a (n=1) nyilatkozott úgy, hogy van elérhető babakocsi tárolójuk, 1% (n=1) pedig saját válaszként jelezte, hogy extra szabadnapot biztosítanak. A HR-esek 13,3%-a (n=14) válaszolta, hogy a munkahelyük nem kínál családbarát megoldásokat. A 18. ábra mutatja az adatokat.



18. ábra Elérhető családbarát szolgáltatások a vizsgálatban résztvevő HR-esek válasza alapján

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

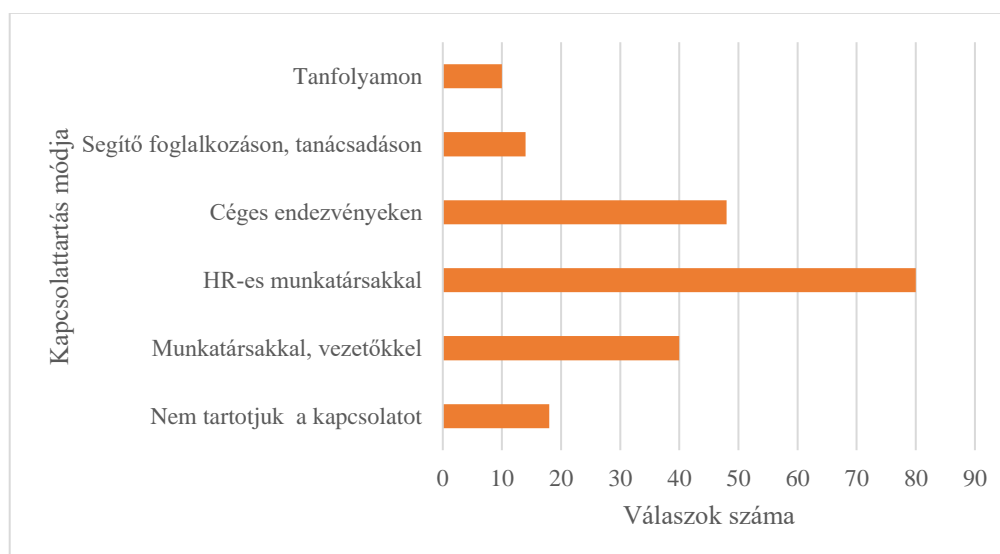
A következőkben arra a kérdésre adott válaszokat elemzem, milyen tevékenységnek örülnének, mint munkáltató az anyukák részéről az otthon töltött idő alatt. A kérdésre több válaszlehetőséget is meg tudtak jelölni, és saját választ is írhattak, ezeket az általam megadott válaszlehetőségekhez csoportosítottam. A válaszadók 54,3%-a (n=57) örülne, ha az anyukák olvasnának a szakterületüket érintő szakirodalmat. 25,7% (n=27) örülne, ha valamilyen képzést elkezdenének, vagy elvégeznének az anyukák. Szakmai előadásokon, fórumokon való részvételt 17,1%-uk (n=18) értékelné. 41,9% (n=44) örülne, ha az anyuka részt venne segítő foglalkozáson, tanácsadáson a megváltozott élethelyzettel kapcsolatban. Ez több mint duplája azoknak az esteknek, amikor vállalati szinten tartanak is ilyen segítő foglalkozást, így ugyan a munkáltatók nem kínálnak erre minden esetben lehetőséget, de igényük lenne rá az anyukák részéről. A baba-mama klubban való részvétel lehetőségét 26,7% (n=28) választotta. A válaszadók 52,3%-a (n=55) örülne, ha az anyukák részt vennének a családoknak tartott céges rendezvényeken. Az előző válasz alapján ez összhangban van azzal, hogy mekkora arányban kínálnak ilyen rendezvényeket, ebből következik, hogy ezek a rendezvények nem csak az aktív munkavállalók számára nyitottak a legtöbb esetben. Az ilyen rendezvények jó alkalmul szolgálhatnak a munkatársakkal való kapcsolattartásra és a cég életében való részvételre. A HR-esek 14,3%-a (n=15) jelölte, hogy a fentiek közül egyik tevékenységnek sem örülne különösebben az anyukák részéről. A fenti adatok a 19. ábrán láthatók.



19. ábra Az anyukák által végzett tevékenységek, amiknek a munkáltató örülne, a vizsgálatban résztvevő HR-esek választai alapján

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A kapcsolattartás módja esetében is több választ megjelölhettek a HR-esek, és egyéni választ is adhattak. Az így beérkezett válaszokat be tudtam sorolni az általam megadott lehetőségek közé. A HR-esek 38,1%-a (n=40) jelölte, hogy a kisgyermekes anyák a munkatársakkal és vezetőikkel tartják a kapcsolatot, 76,2%-a (n=80) jelölte, hogy a HR-esekkel tartják a kapcsolatot az anyukák. Azt, hogy az anyukák céges rendezvényeken vesznek részt, a válaszadók 45,7%-a (n=48) jelölte, a céges tanfolyamokon való részvételt 9,5%-uk (n=10) jelölte. A segítő foglalkozáson, tanácsadáson való részvételt 13,3%-a (n=14) a válaszadóknak. 17,1% (n=18) jelezte, hogy nem tartják a kapcsolatot az anyukákkal. Az adatok a 20. ábrán láthatók.

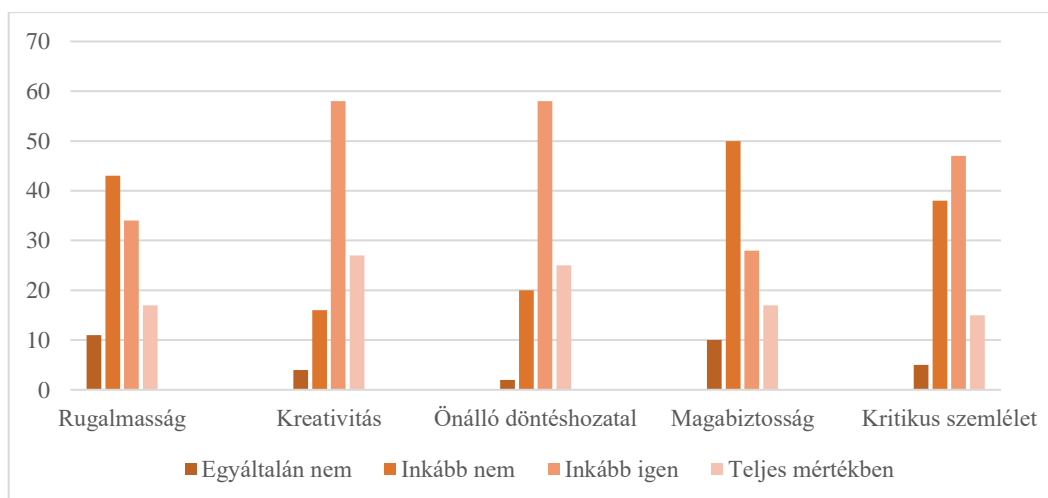


20. ábra A kapcsolattartás módja az anyukákkal, a vizsgálatban résztvevő HR-esek által adott válaszok alapján

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A kisgyermekes anyák visszavételéről a fizetés nélküli szabadság letelése után az alábbiak szerint nyilatkoztak a HR-esek. 45,7%-uk (n=48) jelölte, hogy 76-100%-os arányban veszik vissza az anyukákat. A válaszadók 23,8%-a (n=25) jelezte, hogy 51-75%-os arányban, 17,1% (n=18) azt jelezte, hogy 26-50%-os arányban, 13,3% (n=14) nyilatkozta, hogy 0-25%-os arányban veszik vissza a kisgyermekes anyukákat.

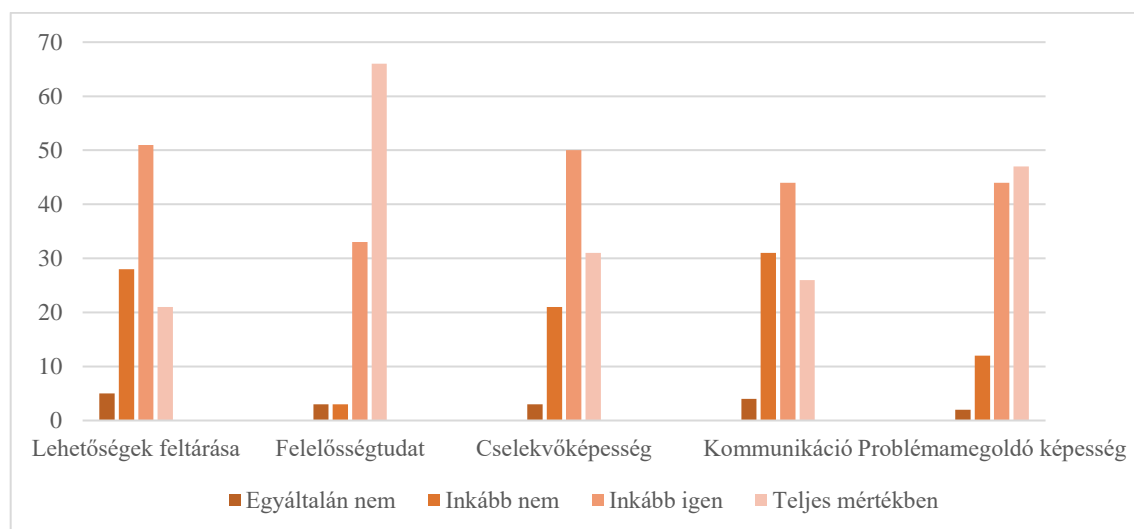
A kulcsképeségek fejlődéséről a HR-eseknek is volt alkalma véleményt formálni egy 1-4 fokú skálán, ahol az 1 az egyáltalán nem, a 2 az inkább nem, a 3 az inkább igen, a 4 pedig a teljes mértékben értékeket jelöli. A 21. ábrán látható a rugalmasság, kreativitás, önálló döntéshozatal, magabiztosság és kritikus szemlélet képeségek elemzése. A rugalmasság esetében a válaszadók 10,5%-a (n=11) szerint egyáltalán nem, 40,9%-a (n=43) szerint inkább nem, 32,4% (n=34) szerint inkább igen és 16,2% (n=17) szerint teljes mértékben fejlődik ez a képesség az anyukákban. A kreativitást tekintve a HR-esek 3,8%-a (n=4) gondolja úgy, hogy egyáltalán nem, 15,3%-a (n=16) szerint inkább nem, 55,2%-a (n=58) látja úgy, hogy inkább igen és 25,7%-a (n=27) szerint teljes mértékben fejlődik. Az önálló döntéshozatal vizsgálásakor látható, hogy a válaszadók 1,9%-a (n=2) látja úgy, hogy egyáltalán nem, 19,1%-a (n=20) szerint inkább nem, 55,2%-a (n=58) gondolja úgy, hogy inkább igen és 23,8 %-a (n=25) vélekedik úgy, hogy teljes mértékben fejlődik ez a képesség. A magabiztosság esetében a HR-esek 9,5%-a (n=10) látja úgy, hogy egyáltalán nem, 47,6%-a (n=50) szerint inkább nem, 26,7%-a (n=28) szerint inkább igen, 16,2% (n=17) pedig úgy gondolja, hogy teljes mértékben fejlődik a magabiztosság képessége az anyukákban. A kritikus szemléletet tekintve a kitöltők 4,8%-a (n=5) szerint egyáltalán nem, 36,2%-a (n=38) szerint inkább nem, 44,8%-a (n=47) tapasztalja úgy, hogy inkább igen és 14,2%-a (n=15) szerint teljes mértékben fejlődik.



21. ábra Kulcsképeségek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján, I.

Forrás: saját kutatáseredményei alapján

A 22. ábrán látható kulcsképessegek a következők, amik elemzésre kerülnek: lehetőségek feltárása, felelősségtudat, cselekvőképesség, kommunikáció, problémamegoldó képesség. A lehetőségek feltárását tekintve a HR-esek 4,8%-a (n=5) gondolja úgy, hogy egyáltalán nem fejlődik, 26,47%-a (n=28) szerint inkább nem fejlődik, 48,6%-a (n=51) szerint inkább igen, 20% (n=21) szerint teljes mértékben fejlődik az anyukákban ez a képesség. A felelősségtudat esetében a válaszadók 2,9%-a (n=3) szerint egyáltalán nem, ugyanennyien, 2,9%-kal (n=3) gondolják, hogy inkább nem, 31,4%-a (n=33) gondolja, hogy inkább igen és kiemelkedően, 62,9% (n=66) tapasztalja úgy, hogy teljes mértékben fejlődik ez a képesség. A cselekvőképesség adatait nézve 2,9% (n=3) szerint egyáltalán nem, 20% (n=21) szerint inkább nem, 47,6% (n=50) szerint inkább igen, 29,5% (n=31) szerint teljes mértékben fejlődik az anyukákban ez a képesség. A kommunikáció esetében, mint kulcsképessegek a HR-esek 3,8%-a (n=4) tapasztalja úgy, hogy egyáltalán nem, 29,5%-a (n=31) értékelte úgy, hogy inkább nem, 41,9%-a (n=44) szerint inkább igen, 24,8%-a (n=26) látja úgy, hogy teljes mértékű a fejlődés az anyukákban. A problémamegoldó képesség a válaszadók 1,9%-a (n=2) szerint egyáltalán nem, 11,4%-a (n=12) szerint inkább nem, 41,9%-a (n=44) gondolja úgy, hogy inkább igen és 44,8%-a (n=47) véleménye, hogy teljes mértékben fejlődik az anyukákban.

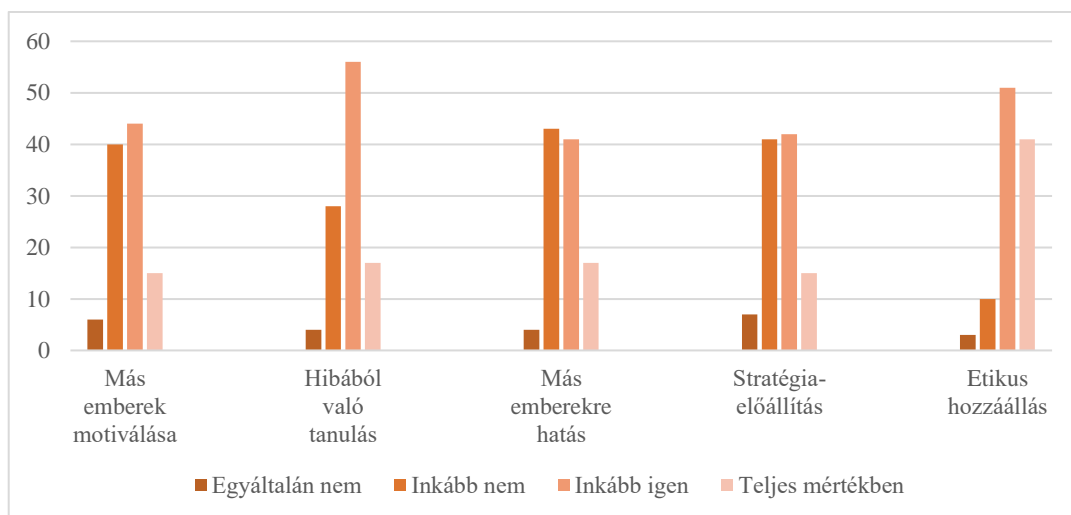


22. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján, II.

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A 23. ábra mutatja be a HR-esek véleményét arról, hogy az olyan kulcsképessegek, mint a más emberek motiválása, hibából való tanulás, más emberekre való hatás, stratégia-előállítás vagy az etikus hozzáállás milyen mértékben fejlődnek az anyukákban az otthon töltött idő alatt. Más emberek motiválásával kapcsolatban a HR-esek 5,7%-a (n=6) úgy vélekedik, hogy egyáltalán nem, 38,1%-a (n=40) szerint inkább nem, 41,9%-a (n=44) szerint

inkább igen és 14,3% (n=15) gondolja, hogy teljes mértékben fejlődik az anyukákban. A hibából való tanulás esetében 3,8% (n=4) tapasztalja, hogy egyáltalán nem, 26,7% (n=28) gondolja, hogy inkább nem, 53,3% (n=56) szerint inkább igen és 16,2% (n=17) véli úgy, hogy teljes mértékben fejlődik az otthon töltött idő alatt. A más emberekre való hatás esetében a kitöltők 3,8%-a (n=4) szerint egyáltalán nem, 40,1%-a (n=43) szerint inkább nem, 39%-a (n=41) látja úgy, hogy inkább igen és 16,2% (n=17) szerint teljes mértékben megfigyelhető a képesség fejlődése az anyukákban. A stratégia-előállítást vizsgálva látható, hogy a válaszadók 6,7%-a (n=7) véli úgy, hogy egyáltalán nem, 39%-a (n=41) szerint inkább nem, 40%-a (n=42) látja úgy, hogy inkább igen és 14,3%-a (n=15) találja úgy, hogy teljes mértékben fejlődött az anyák esetében. Az etikus hozzáállás tekintetében a munkáltatók 2,9%-a (n=3) gondolja úgy, hogy egyáltalán nem, 9,5%-a (n=10) úgy látja, hogy inkább nem, 48,6%-a (n=51) szerint inkább igen és 39%-a (n=41) vélekedik úgy, hogy teljes mértékben fejlődés vehető észre az anyukákban.

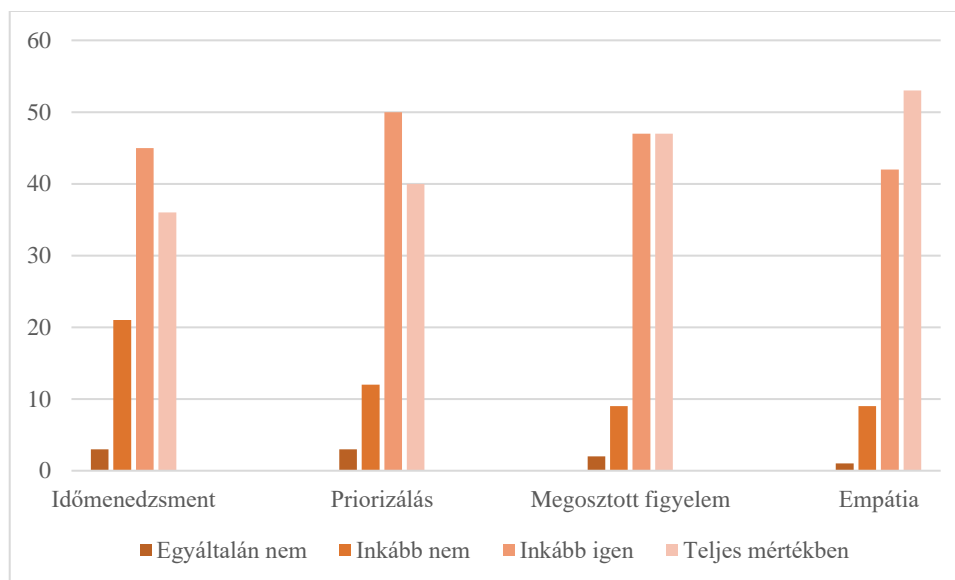


23. ábra Kulcsképeségek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszaik alapján, III.

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A 24. ábra mutatja, a HR-esek véleménye szerint milyen mértékben fejlődtek az anyukák az alábbi kulcsképeségek terén: időmenedzsment, prioritizálás, megosztott figyelem, empátia. Az időmenedzsment, mint kulcsképeség a kitöltők 2,9%-a (n=7) szerint egyáltalán nem, 20%-a (n=21) szerint inkább nem, 42,9%-a (n=45) véli úgy, hogy inkább igen, 34,3%-a (n=36) látja úgy, hogy teljes mértékben fejlődött. A prioritizálás tekintetében a HR-esek 2,9%-a (n=3) vélekedik úgy, hogy egyáltalán nem, 11,4%-a (n=12) szerint inkább nem, 47,6% szerint inkább igen és 38,1%-a (n=41) látja úgy, hogy teljes mértékben fejlődik anyukaként. A kulcsképeségek közül a megosztott figyelemről a HR-esek 1,9%-a (n=2) gondolja, hogy egyáltalán nem, 8,6%-a (n=9) véli úgy, hogy inkább nem, 44,8%-a (n=47)

tapasztalja, hogy inkább igen és 44,8% (n=47) vélekedik úgy, hogy teljes mértékben fejlődik. Az empátia tekintetében a kitöltők 1%-a (n=1) érzi úgy, hogy egyáltalán nem fejlődik, 8,6%-a (n=9) szerint inkább nem fejlődik, 40%-a (n=42) véli úgy, hogy inkább igen és 50,4%-a (n=53) tapasztalja úgy, hogy az anyukákban fejlődik az empátia képessége.



24. ábra Kulcsképeségek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válasza alapján, IV.

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

Végül a HR-eseket is arra kértem, mondják el, a munkáltató szemszögéből miért éri meg foglalkoztatni a munkaerőpiacra visszatérő anyukákat. A válaszaik alapján az alábbi kategóriákat tudtam kialakítani:

Már van előzetes tudásuk: nem kell betanítani őket, vagy rövidebb a betanulási idő

Ismerik a céget és a vállalati kultúrát

Lojálisak, hálásak, stabilak: Kisebb valószínűséggel váltanak munkahelyet

Kitartók, motiváltak

Új skillset, képességek (például: empátia, felelősségvállalás, megosztott figyelem, kreativitás, stressztűrés, problémamegoldó képesség, változásokhoz való alkalmazkodás)

Új munkavállalóknak motiváló, ha az anyukák szívesen térnek vissza

A már ott dolgozók számára is motiváló az anyák visszatérése

Munkahelynek adókedvezményt jelent

Munkáltató hírnevének jót tesz

Nincs ilyen

A HR-esek által megadott válaszok összefoglalása mutatja, mennyi pozitív tapasztalatuk van a munkáltatóknak a visszatérő anyukákkal. A pozitív tapasztalatok mellett azonban meg kell jegyezni, hogy voltak olyanok is, akik úgy nyilatkoztak, hogy szerintük nincsen kimutatható pozitívuma annak, ha egy kisgyermekes anyát foglalkoztatnak.

5.5.2 A hipotézisek vizsgálata

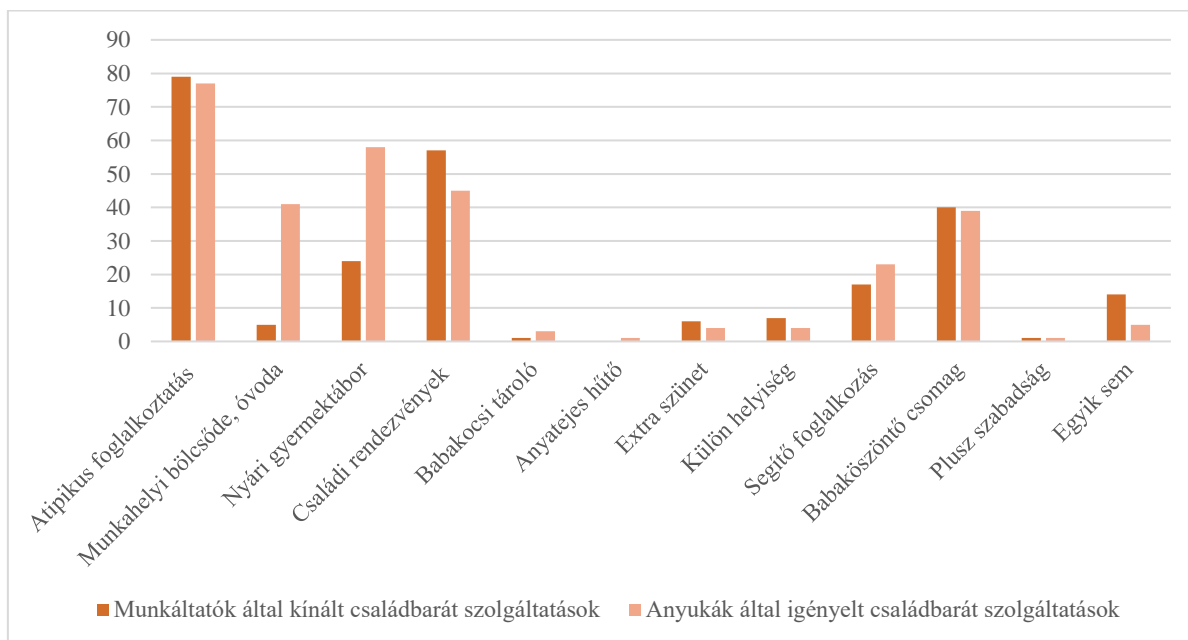
A továbbiakban a vizsgálat hipotézisei kerülnek bemutatásra. Az egyes hipotézisek egy-egy külön alfejezetben olvashatók.

5.5.2.1 Több családbarát megoldásra van igény, mint amennyit nyújtanak jelenleg a munkáltatók.

A hipotézis vizsgálatához elemzem, milyen válaszok érkeztek be az anyukáktól azzal kapcsolatban, hogy milyen családbarát megoldásoknak örülnének (lásd 12. ábra), és milyen válaszok a HR-esektől, azzal kapcsolatban, hogy milyen családbarát megoldásokat nyújtanak, mint munkáltató (lásd 18. ábra). Ezeket az adatokat összepárosítottam az átláthatóság és a könnyebb elemzés érdekében, ez a 25. ábrán látható. Megfigyelhető, hogy az esetek többségében az elvárt és a kínált családbarát megoldások mértéke megegyezik. Jelentős eltérés két esetben figyelhető meg: a nyári gyermektáborok és a munkahelyi bölcsőde, óvoda tekintetében. Mind a kettő válaszlehetőségnél észlelhető, hogy az anyukáknak jóval nagyobb igénye lenne rá, mint amekkora arányban ezeket a családbarát megoldásokat nyújtják a munkáltatók. Ezt párhuzamba állítva azzal, hogy a legkiemelkedőbb eredmény az atipikus foglalkoztatás esetében van, azt jelentheti, hogy a gyermekek felügyeletének megoldása a legfontosabb az anyukák számára, így olyan megoldásokra van igényük, ami ebben megoldást jelent. Olyan családbarát megoldás, ahol a munkáltató által nagyobb kínálat figyelhető meg, mint amekkora igénye lenne rá a

kismamáknak, csak a családi rendezvények tekintetében van jelen. Bár, itt is egészen nagy igénye van rá az anyukáknak, lehet, hogy ezeken a rendezvényeken inkább azok a családok vesznek részt, ahol a gyermek már nagyobb, nem kisgyermek korú, így a kisgyermekes anyukák nem látogatnak el olyan nagymértékben az ilyen típusú rendezvényekre.

Az eredmények alapján, bár elmondható, hogy nagyrészt kielégítik az igényeket a munkáltatók által kínált szolgáltatások, vannak területek, ahol az igényekhez mérve nem megfelelő a kínálat, a nyári gyermektáborok és a munkahelyi bölcsőde, óvoda esetében. Ennek fényében a hipotézis a vizsgálati minta alapján igaz, több családbarát megoldásra van igény, mint amennyit nyújtanak a munkáltatók, hiszen pont az olyan szolgáltatásokra van igény, amik a gyermek felügyeletében nyújtanak segítséget, ami a 13. ábra alapján nagy nehézséget jelent az anyukáknak.



25. ábra A vizsgálatban résztvevő munkáltatók által kínált családbarát megoldások és a vizsgálatban résztvevő anyukák családbarát megoldások iránti igényeinek összehasonlítása

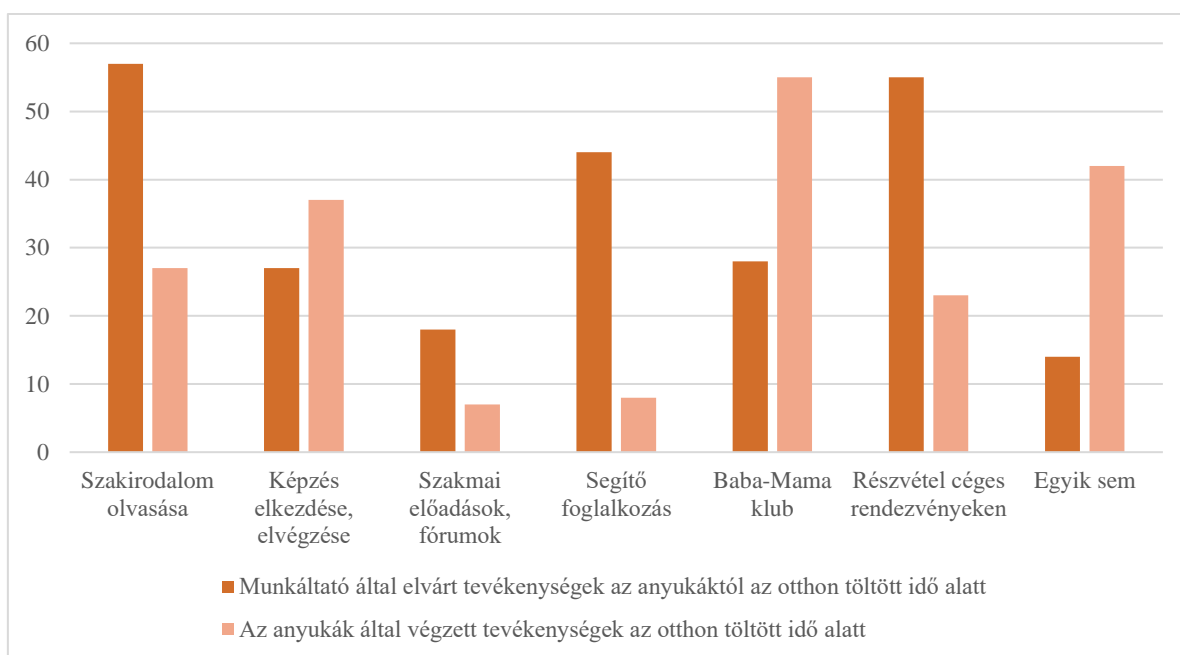
Forrás: saját kutatás eredményei alapján

5.5.2.2. A kisgyermekes anyák által végzett tevékenységek az otthon töltött időszak alatt megegyeznek a munkáltató által elvárttal.

A hipotézis vizsgálatához ismét a munkáltatók és az anyukák által kapott eredményeket hasonlítom össze. A HR-esek által megadott válaszok, miszerint milyen tevékenységeknek örülnének az anyukák részéről az otthon töltött idő alatt, a 19. ábrán láthatók. Azok a tevékenységek, amelyeket az anyukák végeznek az otthon töltött idő alatt, a 10. ábrán figyelhetők meg. A 26. ábrán ezeknek az eredményeknek az összehasonlítása szerepel.

Az ábráról jól kivehető, hogy pont ellentétes arányban van jelen az elvárt tevékenységek és a valóban végzett tevékenységek mértéke. Kiemelkedően nagy az eltérés a szakirodalom olvasását, a segítő foglalkozásokon való részvételt, a baba-mama klubot és a céges rendezvényeken való részvételt tekintve. A legtöbb esetben a HR-esek által nagyobb elvárások mutatkoznak az anyukák irányába, mint amit valójában teljesítenek. Azok a tevékenységek, amiket az anyukák nagyobb arányban végeznek, mint amekkora mértékben elvárt a munkáltatóktól, azok a képzések elkezdése, elvégzése, illetve a baba-mama klubban való részvétel.

Ebben a tekintetben az anyukák által végzett tevékenységek nem felelnek meg a munkáltató által elvárttal, így a hipotézis nem igaz. Az igények és lehetőségek közelítésével, reális elvárások felállításával és az igényeknek megfelelő tevékenységek végzésével csökkenthető lehetne a különbség a két csoport között. Ehhez szükséges mind a két fél részéről a nyílt kommunikáció és az elfogadó attitűd.



26. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek által elvárt tevékenységek az anyukák részéről és a vizsgálatban résztvevő anyukák által végzett tevékenységek összehasonlítása

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

5.5.2.3. Az anyukák kulcsképeségeinek fejlődése szempontjából az anyukák és a HR-esek megítélése között szignifikáns különbség van.

A minta elemzéséhez az SPSS rendszert használom segítségül. A független mintás T-próbát alkalmazva vizsgálom meg az eredményeket. Az eredmények (lásd 1. számú táblázat) alapján elmondható, hogy ugyan nem minden kulcsképeség megítélésben van szignifikáns eltérés a válaszok között, de vannak olyanok, amelyeknek különbözik a két

csoport megítélése. Így, ha válaszonként külön-külön vizsgálom a hipotézist, akkor az alábbi kulcsképeségek esetében tapasztalható szignifikáns eltérés: önálló döntéshozatal (sig. 0,024), kritikus szemlélet (sig. 0,024) és a kommunikáció (sig. 0,20). Ezeknél az eredményeknél a szignifikancia szint kisebb, mint 0,05, így kisebb az esélye a véletlen eredménynek, mint 5%, ezért mondható, hogy ezek az eredmények szignifikánsan eltérnek. Összességében azonban nem jellemző a válaszok közti szignifikáns eltérés, ugyanis az összes többi kulcsképeségnél a szignifikancia szint 0,05 feletti eredményt mutat. így a hipotézis hamis. Az eredményekről összeállítottam az 1. számú táblázatot.

Kulcsképeség	Szignifikancia szint
Rugalmasság	0,155
Kreativitás	0,193
Önálló döntéshozatal	0,024
Magabiztosság	0,065
Kritikus szemlélet	0,024
Lehetőségek feltárása	0,151
Felelősségtudat	0,673
Cselekvőképesség	0,282
Kommunikáció	0,020
Problémamegoldó képesség	0,287
Más emberek motiválása	0,921
Hibából való tanulás	0,689
Más emberekre való hatás	0,749
Stratégia-előállítás	0,979
Etikus hozzáállás	0,872
Időmenedzsment	0,208
Priorizálás	0,639
Megosztott figyelem	0,394
Empátia	0,309

1. táblázat A vizsgálatban résztvevő HR-esek és anyukák válaszai alapján kialakult szignifikancia szintek a kulcsképeségek tekintetében

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

5.5.2.4. A munkáltatók hasonló pozitívumokat találnak a kismamák visszatérésében, mint maguk a kismamák.

A hipotézis vizsgálatához azokat az összefoglaló felsorolásokat használom, amelyeket a HR-esek és az anyukák válaszai alapján készítettem és az 5.5.1. és az 5.5.2. fejezetek végén ismertettem. Ezeknek alkalmazásával létrehozom a 2. számú táblázatot, ami egymás mellett mutatja a hasonló válaszokat, így segítve az összehasonlítást.

A vizsgálatban résztvevő HR-esek által adott válaszok	A vizsgálatban résztvevő anyukák által adott válaszok
<i>Már van előzetes tudásuk: nem kell betanítani őket, vagy rövidebb a betanulási idő</i>	<i>Már meglévő tudással rendelkeznek: nincs, vagy rövidebb a betanulási idő</i>
<i>Ismerik a céget és a vállalati kultúrát</i>	<i>Már ismerik magát a céget, az ott lévő szokásokat, a vállalati kultúrát</i>
<i>Lojálisak, hálásak, stabilak: Kisebb valószínűséggel váltanak munkahelyet</i>	<i>Lojálisak, hálásak hosszabb tára terveznek, így nem kell attól tartani, hogy gyakran váltanak munkát</i>
<i>Kitartók, motiváltak</i>	<i>Motiváltak, megbízhatók</i>
<i>Új skillset, képességek (például: empátia, felelősségvállalás, megosztott figyelem, kreativitás, stressztűrés, problémamegoldó képesség, változásokhoz való alkalmazkodás)</i>	<i>Az otthon töltött idő alatt fejlődnek a kulcsképeségeik (például: empátia, értő figyelem, időmenedzsment, problémamegoldó képesség, felelősségtudat, kötelességtudat, holisztikus látásmód, logisztika, kreativitás)</i>
<i>Munkáltató hírnevének jót tesz</i>	<i>A vállalat hírnevét építi</i>
<i>Munkahelynek adókedvezményt jelent</i>	<i>A cég számára adókedvezményt jelent, ha olyan munkavállalókat foglalkoztat, akiknek van gyermeke</i>

<i>Új munkavállalóknak motiváló, ha az anyukák szívesen térnek vissza</i>	
<i>A már ott dolgozók számára is motiváló az anyák visszatérése</i>	
	<i>Kisebb költséggel jár a visszavételük, mint egy teljesen új munkaerő felvétele</i>
<i>Nincs ilyen</i>	<i>Nem éri meg</i>

2. táblázat A vizsgálatban résztvevő HR-esek és anyukák véleményeinek összehasonlítása annak tekintetében, hogy miért éri meg foglalkoztatni a kisgyermekes anyukákat

Forrás: saját kutatás eredményei alapján

A táblázat alapján látható, hogy nagyrészt megegyeznek a HR-esek és az anyukák által adott válaszok tartalmilag. Azok az elemek, amiknek nem jutott párja nem csökkenti a vélemények egyezését, pusztán kiegészíti azt, így elmondható, hogy a hipotézis igaz.

6. Összefoglalás

A diplomadolgozat kutatási eredményei alapján elmondható, hogy a kisgyermekes anyukák valóban hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon abból a szempontból, hogy visszatérést sok tényező nehezíti. Ilyen például a gyermek felügyeletének problémaköre, a kevés szabadidő, túlterheltség, vagy akár az önbizalomhiány. Ennek ellenére igyekeznek megfelelni a feléjük irányuló elvárásoknak, többek között a munkáltató irányából.

A HR-esek, mint a munkáltatók képviselői szempontjából látható, hogy nincs egy egységes kép, amit a kismamákról kialakítottak. Sokan támogatóan állnak a visszatérő anyukák helyzetéhez, azonban sokan vagy közömbösen, vagy akár negatívan is látják a helyzetüket. Ezt abból a szempontból is érdemes lehet megfigyelni, hogy a kutatás alapján a HR-esek túlnyomó többsége nő, azonban ennek ellenére sem mutatkozik meg a válaszokon az, hogy teljes mértékben átéreznék a kismamák helyzetét. Látható az is, hogy milyen nagy igénye lenne a munkáltatónak arra, hogy az anyukák az otthon töltött idő alatt is valamilyen szempontból szinten tartsák a szakmai tudásukat, vagy kapcsolatot tartsanak a céggel. Ezeknek a legjobban preferált formái a szakirodalom olvasása, céges rendezvényeken való részvétel, valamilyen képzés elkezdése vagy elvégzése, vagy segítő foglalkozásokon való részvétel.

A családbarát megoldások szempontjából is látható, hogy ugyan az estek legnagyobb részében megegyezik, vagy legalább közelít egymáshoz az, amit a munkáltatók kínálni tudnak, és amire a kisgyermekes anyáknak elmondásuk alapján szüksége lenne, mégis vannak olyan területek, ahol még nem elégítik ki megfelelő mértékben az igényeket a munkáltatók. A gyermek felügyeletének megoldása nagy terhet ró az anyukákra, hiszen általában az apukák is dolgoznak, a nagyszülők többsége is dolgozik a nyugdíjkorhatár kitolása végett, és hagyományosan az anyukákra marad az, hogy az esetenként beteg gyermekkel otthon maradjanak.

Segítő tanácsadáson vagy foglalkozáson az anyukák ugyan nem vesznek részt túl nagymértékben, azonban a felmérés alapján látható, hogy amennyiben lenne rá lehetőségük, nagy arányban vennének részt ilyen alkalmakon. Az is látható, hogy a munkáltatónak lenne érzékelhetően igénye arra, hogy az anyukák részt vegyenek ilyen foglalkozáson, hiszen nagy eséllyel könnyítené meg többek között a munkahelyi reintegrációt is. Ennek ellenére nem kínálnak akkora arányban ilyen szolgáltatást a munkáltatók, mint amekkora arányban elvárják azt. A gyermek felügyeletének problémaköre a segítő foglalkozásoknál is

megjelenhet, ugyanis arra az időre, amíg az anyuka részt vesz a szolgáltatáson, a gyermekre nem tud figyelni, vigyázni.

Ezeknek tekintetében a hipotéziseket összefoglalva elmondható, hogy több családbarát megoldásra lenne igény, mint amennyit jelenleg nyújtanak a munkáltatók; a kisgyermekes anyák által végzett tevékenységek nem egyeznek meg azzal, amit a munkáltatók elvárnak, a kisgyermekes anyák kulcsképeségeinek fejlődése szempontjából nincs szignifikáns különbség az anyukák és a HR-esek véleménye között, és a munkáltatók hasonló pozitívumokat találnak a kisgyermekes anyák foglalkoztatásában, mint maguk a kisgyermekes anyák.

7. Következtetések, javaslatok

A dolgozatban szó került a gyermekgondozási rendszerek történetéről, a kisgyermekes anyukákat érintő törvényi határozásokról, a nőkről, mint hátrányos helyzetű csoportról és a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci reintegrációs lehetőségeiről. Elmondható, hogy egészen sokrétű és összetett a kisgyermekes anyák helyzete a munkaerőpiacon. Már a karrierutak tekintetében is sokféle lehetőség áll előttük. Amennyiben vállalnak gyermeket, dönteniük kell, hogy mellette szeretnének, vagy tudnak-e dolgozni, vagy esetleg a családi életet helyezik előtérbe. Persze vannak olyanok is, akiknek nem adatik meg a választás lehetősége, és esetlegesen egy gyermek születése után hamar vissza kell állniuk dolgozni, hogy fenn tudja tartani magát a család.

Sok szempontból mérve hátrányt szenvednek azokhoz a munkavállalókhöz képest, akik nem nevelnek gyermeket, vagy már idősebb gyermeket gondoznak. Az anyákat érintő hátrányos megkülönböztetés egyik színtere a munkaerőpiacon történik, hiszen a munkáltatók számára nem mindig az anyukák csoportja a legkényelmesebb megoldás munkaerő szempontjából. Könnyen előfordulhat, hogy amennyiben új munkaerőt toboroznak, azt a jelöltet viszik tovább, akinek az önéletrajzán nem látszik, hogy gyermeke van. Ez abból a szempontból érthető, hogy a kisgyermekes esetében gyakori a megbetegedés, és ilyenkor az anyuka marad otthon vele a legtöbb esetben, ezzel pedig kiesik a munkából.

Ezt a jelenséget kíséri az is, hogy a gyermek felügyeletét tekintve szintén nehézségbe ütköznek az anyukák. A legtöbb esetben nem az apák azok, akik otthon maradnak a gyermekekkel, illetve a nagyszülőknek csak kis része az, aki már nyugdíjas és tud is vigyázni az unokáikra. A bölcsődei ellátások pedig területenként igen eltérőek. Országos szinten vannak olyan területek, ahol várólistás jelentkezés működik a bölcsődékbe, illetve vannak olyan területek is, ahol nincs elegendő gyermek ahhoz, hogy megteljen a bölcsőde. Összességében nézve a gyermek felügyeletének nehézsége nagyban felborítja a munka – család egyensúlyát, amire azonban nagy szüksége lenne mind a családoknak, mind a munkáltatóknak. Utóbbinak első sorban azért lenne érdeke az egyensúly fenntartása, mert a munkavállalói jóllétet javítaná, ezzel pedig a munka minőségét javítaná.

A kisgyermekes időszakot nem csak nehézségek kísérik. A kulcsképeségek szempontjából pozitív irányú változás is történhet az anyukákban, ami a későbbi munkahelyi helytállást nagyban segíti. Ilyen kulcsképeség például a felelősségtudat, az empátia, vagy

akár a problémamegoldó képesség. Ezeket szerencsére a munkáltató is észreveszi és értékesnek látja a kisgyermekes anyákban.

A munkáltatók szempontjából a negatív példák mellett jelen vannak pozitívak is. Vannak olyan munkáltatók, akik családbarát megoldásokkal igyekeznek segíteni a kisgyermekes anyákat és magukat a családokat is. Az is megfigyelhető a családbarát megoldások szempontjából, hogy viszonylag sok elérhető ilyen szolgáltatás van jelen a piacon, azonban az anyukák igényeivel nem minden esetben egyeznek ezek. A vizsgálat azt mutatja, hogy az anyukáknak nagyobb szüksége lenne olyan megoldásokra, amik a gyermek felügyeletét segítenék, oldanák meg. Ilyen megoldás például a munkahelyi bölcsőde, vagy óvoda és a nyári gyermektáborok a cég rendezésében. Úgy gondolom, az utóbbi iránt azért lenne igény, mert a munkáltató által szervezett táborok vagy kisebb költséggel járhatnak a munkavállalóknak, vagy esetenként teljesen ingyenes is lehet, mint más, hagyományosabb táborok.

A vizsgálat is sok esetben kimutatta az anyukák és a munkáltatók igényei, illetve az az iránti különbséget, hogy mit nyújtanak a másik félnek. Az anyukáknak nagyobb igénye lenne a már említett családbarrát megoldásokra, amik a gyermek felügyeletét segítik, a munkáltatónak pedig nagyobb igénye lenne az anyukák oldaláról arra, hogy az otthon töltött idő alatt is tudásfenntartás céljából végezzenek különböző tevékenységeket. Ilyen tevékenység például a szakirodalom olvasása, valamilyen képzés elkezdése, vagy akár elvégzése, céges rendezvényeken való részvétel, és nem utolsósorban olyan segítő foglalkozásokon, tanácsadáson való részvétel, amely segíti a munkahelyi reintegrációt és a megváltozott élethelyzet miatt keletkezett krízist kezelni.

A segítő foglalkozás, tanácsadás iránt nem csak a munkáltatók nyitottak, de az anyukák többsége is. Ez az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak végén igencsak jó hír. Nem csak azért, mert az emberek nyitottak a változásra és a fejlődésre, de jó látni, hogy van arra kereslet, amit kínálni tudnak a hallgatók ennek a szaknak az elvégzésével. Meggyőződésem, hogy a nyitottság, elfogadás, nyílt kommunikáció és a segítség nyújtása és elfogadása nagyban hozzájárulna ahhoz, hogy a munkáltató és a munkavállaló érdekei és igényei is a lehető legnagyobb mértékben teljesüljenek.

A legtöbb problémára megoldást jelenhet, ha a munkáltató és az anyukák is nyitnak egymás felé, és egymás igényeit figyelembe véve próbálják meg leküzdeni a reintegráció nehézségeit. Ehhez nagy segítséget nyújtana az igényfelmérés és a nyílt kommunikáció a lehetőségekről és az elvárásokról. Mivel a munkáltatók lehetőségei és erőforrásai is korlátozottak, így ezek abban segíthetnének, hogy minél igényre szabottabb szolgáltatást

tudjanak nyújtani a munkavállalóiknak, így azok megbecsülve érezhetnék magukat. A megbecsültség érzése pedig nagyban hozzájárul a hatékony munkavégzéshez. A legjobb példaként a segítő foglalkozásokat, tanácsadásokat tudnám kiemelni. Látható, hogy nagy az igény erre az anyukák részéről is, és a munkáltató részéről is. Amennyiben az anyuka magának szeretné megoldani, előfordulhat, hogy anyagilag megterhelő lehet a család számára, főleg, ha a munkába állás előtt keres fel ilyen céllal szakembert. Megoldás lehet azonban, hogy főleg azok a munkáltatók, ahol nagy igény mutatkozik erre, foglalkoztatnának olyan segítő szakembereket, tanácsadókat, akik a munkavállalói jólléttel foglalkoznak. Ezek a tanácsadók a kisgyermekes anyák megváltozott élethelyzete mellett sok más területen is segítséget nyújthatnának, akár konfliktusok kezelésében is.

A gyermek felügyeletének problémájára megoldást jelenthet, ha az apukák nagyobb mértékben bevonódnak a gyermeknevelésbe és gondozásba. Ez nem csak a családok szintjén igényelne társadalmi változásokat, azonban a munkáltató szintjén is, hogy támogassa abban az apukákat, hogy segítsék gyermekük anyját. A problémára egyébként valószínűleg megoldást jelentene az is, ha a beteg gyermekése esetén nem tekintené egyik fél sem egyértelműnek, hogy az anyuka marad otthon vele, hanem az apák is ugyanakkora mértékben szóba kerülnének.

Összességében úgy látom, hogy van esély a pozitív irányú változásra mind a két fél irányából, azonban ehhez az anyukák és a munkáltató aktivitására is szükség van, hogy egyik fél érdekei se sérüljenek, viszont mind a két fél nyerjen a közös munkán. Erre remek példa az, hogy egy kitöltő önkéntesen visszajelzett azzal kapcsolatban, hogy a kérdőív hatására szeretnének a kismamákra kiemelt figyelmet fordítani a jövőben. Egy olyan kiszolgáló cégről van szó, ami más cégek ügyfélszolgálatát biztosítja, és eleinte a kismamákkal a kapcsolattartás minőségén szeretnének javítani, hiszen javarészt home officeban dolgoznak. Amennyiben pozitív változást tapasztalnak, esetleg más módon is próbálják majd javítani a kisgyermekes anyákkal a kapcsolatot. Bízom benne, hogy egyre több munkáltató próbál majd hasonló módon nyitni kisgyermekes munkavállalók felé a jövőben.

8. Irodalomjegyzék

2003. évi CXXV. törvény – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2012. évi I. törvény – a munkatörvénykönyvről
2018. évi LII. törvény – a szociális hozzájárulási adóról
- Bácsné Bába, É. (2014). Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon - pro és contra. *TAYLOR*, 6(1-2), 250-259. Letöltés dátuma: 2023. április 10, forrás: <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/12813>
- Correll, S. J., Benard, S. & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. Letöltés dátuma: 2023. április 14, forrás: <https://doi.org/10.1086/511799>
- Grosch, M., Horváth, A., Keveházi, K., Koltai, L., Komka, N., Rabi, E., . . . Vucskó, B. (2007). *A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*. Budapest: Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda. Letöltés dátuma: 2023. április 07, forrás: <https://docplayer.hu/587610-A-munka-maganelet-osszeegyezteteset-segito-es-gatlo-tenyezok-magyarorszagon.html>
- Györváriné Tumpek, G. & Kenderfi, M. (2022). Kisgyermekes nők reintegrációjának támogatási lehetőségei. *Acta Carolus Robertus*, 12(1), 23-38. Letöltés dátuma: 2023. április 7, forrás: <https://journal.uni-mate.hu/index.php/acr/article/view/2874>
- Hausmann, R., Tyson, L. D. & Zahidi, S. (2012). *Global Gender Gap Report*. World Economic Forum. Letöltés dátuma: 2023. április 8., forrás: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf
- Horváth, V. (2012). Előítéletesség a munkaerőpiacon. *Munkaügyi szemle*, 56(4), 62-69.
- Juhász, T. (2018). A családi karriertervezés a gyermekes és a nem gyermekes nők szemszögéből. *Gradus*, 5(1), 121-127. Letöltés dátuma: 2023. április 7, forrás: http://real.mtak.hu/109716/1/2018_1_ECO_005_Juhasz.pdf
- Kapitány, B. & Spéder, Z. (2018). Gyermekvállalás. *Demográfiai portré*.
- Kenderfi, M. (2011). *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal*. Szent István Egyetem. Letöltés dátuma: 2023. április 7, forrás: <https://docplayer.hu/69314053-Foglalkozas-specialis-helyzetu-csoportokkal-dr-kenderfi-miklos.html>
- Kenderfi, M. (2011). *Pályaorientáció*. Szent István Egyetem.
- Kiss, C., Csillag, S., Szilas, R. & Takács, S. (2012). A szervezeti elkötelezettség és a munka-család viszonyrendszer összefüggései. *Vezetéstudomány*, 43(9), 2-14. Letöltés dátuma: 2023. április 11, forrás: http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/953/1/vt_2012n9p2.pdf
- Koncz, K. (2016). A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3(1), 30-39. Letöltés dátuma: 2023. április 6, forrás: <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/115/130>

- Központi Statisztikai Hivatal. (2020). *A kisgyermek napközbeni ellátása, 2020*. Letöltés dátuma: 2023. április 10, forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/kisgyermnapkozbeni/2020/index.html>
- Lipták, K. & Matiscsákné Lizák, M. (2016). A magyarországi munkaerőpiac női vetülete. *Gradus*, 3(1), 422-427. Letöltés dátuma: 2023. április 10, forrás: http://real.mtak.hu/110396/1/2016_1_ECO_021_Liptak.pdf
- Lipták, K. & Matiscsákné Lizák, M. (2018). A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány*, 49(3), 41-51. Letöltés dátuma: 2023. április 07, forrás: http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3373/1/VT_2018n3p41.pdf
- Makra, E., Farkas, D. & Orosz, G. (2012). A munka-család kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(3), 491-518. Letöltés dátuma: 2023. április 11, forrás: https://www.researchgate.net/profile/Orosz-Gabor-2/publication/270533277_A_munka-csalad_konfliktus_kerdoiv_magyar_validalasa_es_a_munka-csalad_egyensulyra_hato_tenyezok/links/55488ca90cf2e2031b3882c1/A-munka-csalad-konfliktus-kerdoiv-magyar-validalasa-es-
- Miller, C. C. (2014). The Motherhood Penalty vs. The Fatherhood Bonus - A Child Helps Your Career, if You're a Man. *The New York Times*. Letöltés dátuma: 2023. április 7, forrás: https://gatherthepeople.org/Downloads/motherhood_penalty.pdf
- Nagy, B. & Primecz, H. (2010). Nők és férfiak a szervezetben - kísérlet a mítoszok eloszlatására. *Vezetéstudomány*, 41(1). Letöltés dátuma: 2023.. április 6., forrás: http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1526/1/vt_2010n1p2.pdf
- Pukánszky, B. (2007). Nőkép, női szerepek és iskoláztatás a második világháború után. *Educatio*, 2007/4, 551-564. Letöltés dátuma: 2023. április 6, forrás: https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article_attachments/pukanszky_b_07_04.pdf
- Sajtos, L. & Mitev, A. (2007.). *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó.
- Szabó-Tóth, K. (2014). Hátrányos helyzet és esélyegyenlőség a felsőoktatásban. *Szellem és Tudomány*, 5(1), 20-35. Letöltés dátuma: 2023. április 07, forrás: https://matarka.hu/koz/ISSN_2062-204X/5_evf_1_sz_2014/ISSN_2062-204X_5_evf_1_sz_2014_020-035.pdf
- Szilágyi, K. (2015). *Munka-pályatanácsadás, mint professzió* (negyedik. kiad.). Budapest: Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft.
- Sztányi-Szekér, B., Hőgye-Nagy, Á. & Szemán-Nagy, A. (2023). Jól-lét, étellel való elégedettség és a munka-család konfliktus közötti kapcsolat a dolgozó anyák körében. *Új Munkaügyi Szemle*, 4(1), 23-32. Letöltés dátuma: 2023. április 11, forrás: <http://real.mtak.hu/158440/1/Szitanyi.pdf>

- UNICEF Magyarország. (2020). *Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele*. Letöltés dátuma: 2023.. március 25., forrás: <https://unicef.hu/kisgyerekes-anyak-a-munkaeropiacon/kutatas-kisgyerekes-anyak-munkaeropia-ci-reszvetele>
- Varga, J. (2017). Nők a munkaerőpiacon: Problémafelvetés, szakirodalmi áttekintés. *Munkaerőpiaci tükr*, 45-52. Letöltés dátuma: 2023. április 7, forrás: http://real.mtak.hu/88604/1/mt_2017_hun_45-52.pdf
- Vörös , M. & Fűrész, D. (2021). A részmunkaidős foglalkoztatás empirikus vizsgálata. *Közgazdasági Szemle*, 68(2), 178-204. Letöltés dátuma: 2023. április 10, forrás: <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=1953>
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report*. Letöltés dátuma: 2023. április 8., forrás: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

9. Ábrajegyzék

1. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák korcsoport szerinti megoszlása, százalékban kifejezve.....	22
2. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák lakhelyszerinti megoszlása, százalékban kifejezve.....	23
3. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák végzettség szerinti megoszlása, százalékban kifejezve.....	23
4. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek életkor szerinti megoszlása, százalékos arányban	24
5. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek nemek szerinti megoszlása, százalékos arányban	24
6. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek lakóhely szerinti megoszlása, százalékos arányban.....	25
7. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek iskolai végzettségének megoszlása, százalékban kifejezve.....	25
8. ábra A vizsgálatban résztvevő anyukák munkaerőpiacra történő visszatérésének megoszlása.....	26
9. ábra A kapcsolattartás módja a munkáltatóval az otthon töltött időszak alatt, a vizsgálatban résztvevő anyukák válaszai alapján	27
10. ábra Az otthon töltött idő alatt végzett tevékenységek az anyukák által.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
11. ábra A vizsgálatban részt vevő anyukák részvételi hajlandósága a munkahelyi reintegrációt támogató segítő foglalkozásokon, főben kifejezve	29
12. ábra Olyan családbarát szolgáltatások a munkáltató által, aminek örülnének a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyukák	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
13. ábra A munkaerőpiacra történő visszatérés nehézségei a vizsgálatban résztvevő anyukák szemszögéből	31
14. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszai alapján, I.	32
15. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszai alapján, II.	33
16. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszai alapján, III.....	34

17. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő kisgyermekes anyák válaszai alapján, IV.	35
18. ábra Elérhető családbarát szolgáltatások a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján.....	37
19. ábra Az anyukák által végzett tevékenységek, amiknek a munkáltató örülne, a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján	38
20. ábra A kapcsolattartás módja az anyukákkal, a vizsgálatban résztvevő HR-esek által adott válaszok alapján.....	38
21. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján, I.	39
22. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján, II.	40
23. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján, III.	41
24. ábra Kulcsképessegek fejlődése a vizsgálatban résztvevő HR-esek válaszai alapján, IV.	42
25. ábra A vizsgálatban résztvevő munkáltatók által kínált családbarát megoldások és a vizsgálatban résztvevő anyukák családbarát megoldások iránti igényeinek összehasonlítása	44
26. ábra A vizsgálatban résztvevő HR-esek által elvárt tevékenységek az anyukák részéről és a vizsgálatban résztvevő anyukák által végzett tevékenységek összehasonlítása.....	45
1. táblázat A vizsgálatban résztvevő HR-esek és anyukák válaszai alapján kialakult szignifikancia szintek a kulcsképessegek tekintetében	46
2. táblázat A vizsgálatban résztvevő HR-esek és anyukák véleményeinek összehasonlítása annak tekintetében, hogy miért éri meg foglalkoztatni a kisgyermekes anyukákat	48

10. Mellékletek

1. számú melléklet: A kisgyermekes anyukák részére készített kérdőív kérdései

Kérdés	Válaszlehetőségek
Hány éves Ön?	18 – 25 26 – 35 36 – 45 46 – 55 56 – 65 65+
Mi az Ön neme?	Nő Férfi Nem nyilatkozom
Milyen településen él Ön életvitelszerűen?	Község Város Vármegyeszékhely / Megyei jogú város Főváros
Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:	8 általános, vagy annál alacsonyabb Szakmunkásképző, érettségi nélkül Érettségi Főiskola / Egyetem / PhD
Gyermeke születését követően mennyi időn belül kívánt visszatérni a munkaerőpiacra?	20 hetes kor betöltése - 1 éves koraközötti időben 1 - 2 éven belül 2 - 3 éven belül 3. életéve betöltésekor
Ugyanaz maradt a munkahelye a visszatérést követően, mint a gyermek születését megelőzően?	Igen Nem
Amennyiben IGEN-nel válaszolt: Ugyanazt a munkakört látta el, mint korábban?	Igen Nem Nemleges választ adtam az előzőkérdésre
Amennyiben NEM-mel válaszolt: saját elhatározásából, vagy munkáltatói indíttatásból keresett új munkahelyet?	Saját elhatározásomból Munkáltatói indíttatásból Ugyanaz maradt a munkahelyem
Az otthon töltött időszak alatt az alábbiak közül tartotta valamilyen formában a kapcsolatot a munkáltatójával?	Nem tartottam Igen, a szakmai területemen a munkatársakkal és a vezetővel kommunikáltam

<p>(több válaszlehetőség is megjelölhető)</p>	<p>Igen, HR-es munkatársakkal Igen, részt vettem több rendezvényen is (pl.: családoknak, gyermekeknek szervezett alkalmak) Igen, részt vettem segítő foglalkozáson, tanácsadáson a megváltozott élethelyzetemmel kapcsolatban Munkahelyem által biztosított tanfolyamon vettem részt (pl.: a technikai fejlődéssel való lépéstartás) Egyéb</p>
<p>Az alábbiak közül, milyen tevékenységgel töltött időt az otthon töltött időszak alatt?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<p>Szakterületemet érintő irodalom olvasása, a tudás naprakészen tartása érdekében Valamilyen képzés elkezdése/elvégzése Szakmai előadásokon, fórumokon való részvétel Kisgyermekes anyák számára tartott segítő foglalkozás, a munkaerőpiacra való visszatérés érdekében Baba-Mama klubban való részvétel Családoknak tartott céges rendezvényeken való részvétel Egyikkel sem töltöttem időt Egyéb</p>
<p>Amennyiben lett volna lehetősége, szívesen részt vett volna olyan foglalkozáson, ami a munkaerőpiacra történő visszatérését segítette volna?</p>	<p>Igen, részt is vettem ilyen Igen, örültem volna ilyen foglalkozásnak Volt rá lehetőségem, de nem szerettem volna részt venni Nem éltem volna a lehetőséggel akkor sem, ha adódott volna ilyen</p>
<p>A munkáltatója segítette valamilyen formában a visszatérését?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<p>Nem Igen, előzetes tanácsadással/ beszélgetésekkel Igen, munkahelyi programokba való bevonással Igen, előzékenységgel, segítő attitűddel Igen, a kérdéseim megválaszolásával</p>
<p>A munkahelye milyen családbarát megoldásokat kínál?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<p>Atipikus foglalkoztatás (pl.: részmunkaidő, home office lehetőség, távmunka, projekt jellegű munka) Munkahelyi bölcsőde, óvoda Nyári gyermektábor Családok, gyermekek számára tartott rendezvények (pl.: gyereknapi, mikulás ünnepség) Babakocsi tároló Anyatejes hűtő Szoportatásra/ anyatej fejésére szánt extra szünet</p>

	<p>Szoptatásra/ anyatej fejésére alkalmas helyiség Segítő foglalkozás, tanácsadás a megváltozott élethelyzettel, munkahelyi reintegrációval kapcsolatban Születési köszöntő csomag a babának Nem kínál családbarát megoldásokat Egyéb</p>
<p>Az alábbiak közül milyen családbarát megoldásoknak örülne a munkahelyén?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<p>Atipikus foglalkoztatás (pl.: részmunkaidő, home office lehetőség, távmunka, projekt jellegű munka) Munkahelyi bölcsőde, óvoda Nyári gyermektábor Családok, gyermekek számára tartott rendezvények (pl.: gyereknap, mikulás ünnepség) Babakocsi tároló Anyatejes hűtő Szoptatásra/ anyatej fejésére szánt extra szünet Szoptatásra/ anyatej fejésére alkalmas helyiség Segítő foglalkozás, tanácsadás a megváltozott élethelyzettel, munkahelyi reintegrációval kapcsolatban Születési köszöntő csomag a babának Nem kínál családbarát megoldásokat Egyéb</p>
<p>Az alábbiak közül okozott-e Önnek nehézséget valami a visszatérésben?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<p>Önbizalomhiány Túlzott stressz Túlterheltség Kevés szabadidő Naprakész információk hiánya a munkavilágáról Mobilitás nehézségei (napi munkavégzéshez szükséges ingázás) Gyermek felügyeletének nehézségei ügyintézés alatt Nem voltak ilyen jellegű problémáim Egyéb</p>
<p>Az Ön véleménye szerint, az alábbi kulcsképessegek mekkora mértékben fejlődtek Önben az otthon töltött időszak alatt?</p> <p>(a megjelölt lehetőségeket egy 1 – 4 fokú skálán kellett választani a kitöltőknek, ahol</p>	<p>Rugalmasság Kreativitás Önálló döntéshozatal Magabiztosság Kritikus szemlélet Lehetőségek feltárása Felelősségtudat Cselekvőképesség</p>

<p>az 1 az egyáltalán nem, a 2 az inkább nem, a 3 az inkább igen és a 4 a teljes mértékben értékeket jelölte)</p>	<p>Kommunikáció Problémamegoldó képesség Más emberek motiválása Hibából való tanulás Más emberekre való hatás Stratégia-előállítás Etikus hozzáállás Időmenedzsment Priorizálás Megosztott figyelem Empátia</p>
<p>Milyen érzés volt visszatérni a munka világába?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<p>Izgalmas Szokatlan Ijesztő Motiváló Várakozással teli Kihívásokkal teli Örömteli Ismerős Lelombozó Egyéb</p>
<p>Az Ön véleménye szerint miért éri meg a visszatérő kismamákat foglalkoztatni?</p>	<p>Önálló vélemény megadása, rövid szöveges válasz formájában</p>

2. számú melléklet: A HR-esek részére készített kérdőív kérdései

Kérdés	Válaszlehetőségek
Hány éves Ön?	<ul style="list-style-type: none"> • 18 – 25 • 26 – 35 • 36 – 45 • 46 – 55 • 56 – 65 • 65+
Mi az Ön neme?	<ul style="list-style-type: none"> • Nő • Férfi • Nem nyilatkozom
Milyen településen él Ön életvitelszerűen?	<ul style="list-style-type: none"> • Község • Város • Vármegyeszékhely / Megyei jogú város • Főváros
Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:	<ul style="list-style-type: none"> • 8 általános, vagy annál alacsonyabb • Szakmunkásképző, érettségi nélkül • Érettségi • Főiskola / Egyetem / PhD
A munkahelye rendelkezik Családbarát Tanúsítvánnyal?	<ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem
A munkahelye milyen családbarát megoldásokat kínál? (több válasz is megjelölhető)	<ul style="list-style-type: none"> • Atipikus foglalkoztatás (pl.: részmunkaidő, home office lehetőség, távmunka, projekt jellegű munka) • Munkahelyi bölcsőde, óvoda • Nyári gyermektábor • Családok, gyermekek számára tartott rendezvények (pl.: gyereknap, mikulás ünnepség) • Babakocsi tároló • Anyatejes hűtő • Szoptatásra/ anyatej fejésére szánt extra szünet • Szoptatásra/ anyatej fejésére alkalmas helyiség • Segítő foglalkozás, tanácsadás a megváltozott élethelyzettel, munkahelyi reintegrációval kapcsolatban • Születési köszöntő csomag a babának • Nem kínál családbarát megoldásokat

	<ul style="list-style-type: none"> • Egyéb
<p>Az alábbiak közül, milyen tevékenységnek örülne a kismamák részéről az otthon töltött időszak alatt?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Szakterületet érintő irodalom olvasása, a tudás naprakészen tartása érdekében • Valamilyen képzés elkezdése/elvégzése • Szakmai előadásokon, fórumokon való részvétel • Kisgyermekes anyák számára tartott segítő foglalkozáson részvétel, a munkaerőpiacra való visszatérés érdekében • Baba-Mama klubban való részvétel • Családoknak tartott céges rendezvényeken való részvétel • Egyik sem •
<p>Az Ön munkahelye tartja a kapcsolatot a kismamákkal?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A kismama a szakmai területe munkatársaival, vezetőjével tartja a kapcsolatot • A HR-es munkatársakkal • A kismamák részt vesznek a rendezvényeken (pl: családoknak, gyermekeknek tartott alkalmak) • Általunk tartott segítő foglalkozáson vesznek részt, a megváltozott élethelyzetükkel kapcsolatban • Általunk tartott tanfolyamokon (pl.: a technikai fejlődéssel való lépéstartás elősegítése) • Nem tartjuk a kapcsolatot • Egyéb
<p>A fizetés nélküli szabadság letelte után visszatérők esetében mekkora százalékban veszik vissza a kisgyermekes anyákat?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 0 - 25 % • 26 - 50 % • 51 - 75 % • 76 - 100 %
<p>Az Ön véleménye szerint, az alábbi kulcsképessegek mekkora mértékben fejlődnek egy kismamában az otthon töltött időszak alatt?</p> <p>(a megjelölt lehetőségeket egy 1 – 4 fokú skálán kellett választani a kitöltőknek, ahol az 1 az egyáltalán nem, a 2 az inkább nem, a 3 az inkább igen és a 4 a teljes mértékben értékeket jelölte)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rugalmasság • Kreativitás • Önálló döntéshozatal • Magabiztosság • Kritikus szemlélet • Lehetőségek feltárása • Felelősségtudat • Cselekvőképesség • Kommunikáció • Problémamegoldó képesség • Más emberek motiválása • Hibából való tanulás

	<ul style="list-style-type: none"> • Más emberekre való hatás • Stratégia-előállítás • Etikus hozzáállás • Időmenedzsment • Priorizálás • Megosztott figyelem • Empátia
<p>Az Ön tapasztalata szerint, milyen érzés a munkatársak számára egy kismama visszatérése?</p> <p>(több válasz is megjelölhető)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Izgalmas • Szokatlan • Ijesztő • Motiváló • Várakozással teli • Kihívásokkal teli • Örömteli • Ismerős • Lelombozó • Egyéb
<p>Az Ön véleménye szerint, milyen pozitívuma van a visszatérő kismamák foglalkoztatásának?</p>	<p>Önálló vélemény megadása, rövid szöveges válasz formájában</p>