

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem



A szülés után a munkaerőpiacra visszatérő nők helyzete

Szappan Réka



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vezetés és szervezés Szak

A szülés után a munkaerőpiacra visszatérő nők helyzete

Belső konzulens: dr. Kolta Dóra
egyetemi docens

Külső konzulens:

Készítette: Szappan Réka
WABMAW
Levelező

Intézet/Tanszék: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budai Campus
2023

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. Szakirodalmi feldolgozás	5
2.1 Az Európai Unióhoz való csatlakozás	5
2.1.1 Európa 2020 stratégia	5
2.2 Az egyenlő bánásmód elve a magyar jogban.....	6
2.2.1 Egyenlő bánásmód a munkaerőpiacon	6
2.2.2 Nemek közötti diszkrimináció.....	9
2.2.3 Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve	11
2.3 Keresetek	11
2.4. A nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetése	14
2.5 A nők munkahelyi diszkriminációja Magyarországon	14
2.5.1 Az esélyegyenlőséget szolgáló intézmények.....	15
2.6. Nők a munkaerőpiacon	16
2.6.1 Feminin vs maszkulin.....	16
2.6.2. Kismamák.....	17
2.6.3 Atipikus munkaviszony lehetőségek	20
2.6.4 Onbording, mentori támogatás	21
2.7 Munkaerőpiaci adatok	22
3. Saját vizsgálat	26
3.1. Interjúk elemzése.....	26
3.2 Kérdőív elemzés	36
4. Következtetések, javaslatok.....	43
4.1 Hipotézisek	43
4.2 Javaslatok	45
5. Összefoglalás	47
Irodalomjegyzék	49
Mellékletek	50
Függelékek.....	51

1. Bevezetés

Köztudott tény, hogy nagy arányban előfordul, hogy a nőket hátrányos megkülönböztetés ér a munkaerőpiacon. Ebben az esetben gondolkodik el az ember, hogy vajon milyen jogszabályok vannak érvényben ezeknek a kiküszöbölésére. Mennyire érvényesül az egyenlő bánásmód a gyakorlatban? A nők és a férfiak munkaerőpiaci részvételi arányában a nemek szerinti szegregációja igazán jellemző. Nem csak Magyarországot érinti ez a probléma, de a diplomamunkám során a magyar munkaerőpiacot és a magyar jogszabály rendszert, illetve az Európai Unióhoz való csatlakozás miatt minket érintő EU szabályokat fogom ismertetni.

A diplomamunkám szakirodalmi feldolgozását két nagyobb részre tudom tagolni, ebből az első rész az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés ismertetése, míg a második blokk a nők helyzete a munkaerőpiacon, jobban specializálva a kisgyermekes nők munkaerőpiacra való csatlakozása, részvétele. Ismertetem a nemek közötti diszkriminációt, érinteni fogom az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét. Szükségnek tartom megemlíteni a kismamák helyzetét a munkaerőpiacon és az őket érintő jogokat. Fontos kérdésnek gondolom, hogy vajon mik azok a tényezők vagy nehézségek, amikkel szembe kell nézniük a nőknek a munkaerőpiacon? Vajon ezekre milyen megoldások lehetnek, hogy csökkentsük a nők nehézségeit a munka világában?

Jelenleg a diszkrimináció több társadalmi csoportot is érint Magyarországon az élet bármely területén. Nagyrészt elmondható, hogy a munkaerőpiacon a nők, a romák és a 40 év feletti érik a legnagyobb hátrányt. A nemek közötti egyenlőség érvényesítésére több jogszabály került meghatározásra. A dolgozatom témája a szülés után a munkaerőpiacra visszatérő nők helyzete. Azért is választottam ezt a témát, mert a jövőben engem is érinteni fog ez a helyzet, és jónak látom, ha már felkészültebben tudok jelen lenni majd ebben a témában. Mindezek mellett a mindennapi munkám során is találkozom kismamákkal, akik szeretnének visszatérni a munkahelyükre, és fontosnak tartom, hogy megfelelő feltételek és körülmények közé tudjanak visszatérni.

A diplomamunkám harmadik nagy fejezetében ismertetem a kutatásaimat, elemzéseimet. Annak érdekében, hogy egy teljesebb, átfogóbb eredményt kapjak primer és szekunder kutatás módszereit alkalmaztam. Kvalitatív és kvantitatív kutatást is segítségül vettem az eredmények tágabb eléréséhez. Az, hogy a kismamáknak mennyire van szüksége visszaintegrálásra a munkahelyén, kérdésként merült fel bennem. Számomra fontos, hogy ők is kapjanak megfelelő onboarding folyamatot, de talákoztam olyannal is, aki szerint fölösleges időpazarlás. Ezért is választottam az egyik hipotézisemnek azt, hogy "A kismamáknak is ugyanúgy szükségük van az onboardingra, mint az új belépőknek." A diplomadolgozatom kutatási részében fogom ismertetni az általam megkapott válaszok alapján, hogy ez a hipotézis beigazolódott-e vagy megcáfolódott.

Az alábbiakban láthatóak az általam felállított hipotézisek:

H1: A kismamáknak is ugyan úgy szükségük van az onboardingra, mint az új belépőknek.

H2:A férfiak munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb, mint a nőké.

H3: A nőknek fontosabb a karrierépítés, mint a családalapítás.

H4:Minél több időre esik ki a kismama a munkaerőpiacról, annál nehezebb a visszaintegrálódás.

2. Szakirodalmi feldolgozás

2.1 Az Európai Unióhoz való csatlakozás

Az Európai Unió tagállamainak jelentős része alkotott már törvényt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról is. 1996-ban elkészült a Fehér Könyv, mely a Közép- és Kelet Európa társult országainak felkészülése volt az EU egységes belső piacába történő integrációjára. A formális jogharmonizáció mellett volt szó benne az antidiszkriminációs előírások gyakorlati érvényesítéséről is, mint például a közvetett diszkrimináció tilalma és az egyenlő bér elve.

Azonban az is lényeges, hogy a jog ne csak tiltsa a hátrányos megkülönböztetést, hanem legyenek elérhetőek azok a jogintézmények, melyek segítenek az embereknek elősegíteni ezt az egyenlőséget.

Azzal, hogy Magyarország 2004. május 1-jén csatlakozott az Európai Unióhoz, ránk is érvényessé váltak az Európai Unióra vonatkozó célok/irányelvek. Fontosnak tartom megemlíteni az európai foglalkoztatási stratégiát, mely egészen 1997-re vezethető vissza, amikor az EU tagállamai megállapodtak abban, hogy közös foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseket és célértékeket dolgoznak ki és alkalmaznak majd.

Ennek a stratégiának a legfőbb célja a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése az Unión belül. A fent említett foglalkoztatási stratégia végrehajtását egyébként a Foglalkoztatási Bizottság segíti. (Gyulavári, 2003)

2.1.1 Európa 2020 stratégia

Az Európa 2020 stratégia lényegében egy foglalkoztatási és növekedési stratégia, melynek a legfontosabb célja, hogy a versenyképesség, a növekedés és természetesen a termelékenység kimagaslóan növekedni tudjon. Egyik célkitűzése a 75 százalékos foglalkoztatási ráta elérése. Ehhez jelentős potenciált jelenthet a női foglalkoztatás növelése. Az Európa 2020 három prioritást tart szem előtt, mely nem más mint, az intelligens növekedés, amely magában foglalja az innováción és a tudáson alapuló gazdaság kialakítását. A fenntartható növekedés, mely az erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság meglétéért felel. Végül pedig az inkluzív növekedés, amely magas foglalkoztatás, valamint szociális és területi kohézió jellemez.

2.2 Az egyenlő bánásmód elve a magyar jogban

Az egyenlő bánásmódról szóló rendelkezések megtalálhatóak az Alkotmányban. A 70/A. § (1) „A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.” A tág fogalmi meghatározás miatt nem derül ki, hogy mely cselekvések tekinthetők jogellenes megkülönböztetésnek. Az Alkotmány A 70/A. § (2) szerint a törvény bármely hátrányos megkülönböztetést szigorúan bünteti.

Az egyenlő bánásmód követelményét köteles tiszteletben tartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

2.2.1 Egyenlő bánásmód a munkaerőpiacon

Az egyenlő bánásmód révén azt kell figyelembe vennünk, hogy a nők és a férfiak között az élet bármely területére egyenlő esélyek vonatkoznak. Ide tartozik az is, hogy mindenkit egyenrangúnak kell tekinteni, mint munkalehetőségre, mint bérre vonatkozóan. (Dabas,2011)

A 2003. évi CXXV. törvény meghatározza azokat az alapfogalmakat, melyek az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti.

Ezek az alapfogalmak a következők:

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- közvetett hátrányos megkülönböztetés
- zaklatás
- jogellenes elkülönítés
- megtorlás

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden olyan cselekvés, melynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesülne, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. A jogszabály meghatároz 20 fogalomkört, melyek a

következők: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság(terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, részmunkaidős vagy határozott időtartamú foglalkoztatás, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet vagy tulajdonság vagy jellemző, melyeket a törvény továbbá tulajdonságként használja. Ez a törvény jóval részletesebb felsorolást tartalmaz, mint a Munka Törvénye vagy akár az alkotmány. A részletes felsorolásnak köszönhetően pedig könnyebben lehet értelmezni és alkalmazni ezeket.

Sok esetben a nők érzékelhetik a munkaerőpiacon, hogy hátrányos megkülönböztetésben részesítik őket. Korábban majdnem mindegyik munkáltató már az első interjúán feltette a nőknek azt a kérdést, hogy van-e már gyerekük, ha igen akkor hány éves, és ha nincs akkor mikor tervez gyermeket. Ezekből a kérdésekből természetesen arra következtetnek le, ha van gyermek akkor, ha beteg lesz akkor az anyukának kell otthon maradni vele, tehát kiesik a munkából rövidebb vagy hosszabb távra. Tehát nem lesz minden esetben ott a vállalat számára. Viszont, ha a közeljövőben tervez gyermeket, akkor ott a rizikófaktor, hogy felveszi a vállalat, betanítsa és közben állapotos lesz, akkor már a terhelhetősége se lesz akkora a kismamának, utána pedig elmegy szülni és a gyermekneveléssel is ő fog otthon maradni. Ha ugyan arra a pozícióra jelentkezik egy anyuka gyermekkel és egy férfi, legtöbb esetben a férfit fogja alkalmazni a munkáltató. Viszont én ezzel egyébként nem értek egyet, nagyon sok nő ambiciózus és helyt tud állítani gyermek nevelés mellett is a munkahelyen.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés pedig az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmában meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül a kevesebb bér, vagy akár a rosszabb munkakörülmények is. Sok esetben ez a részmunkaidős foglalkoztatásnál jelenik meg. Az előző munkahelyemnél a részmunkaidőben foglalkoztatottak számának több, mint 80%-a

(25 főből 20) nő volt és azért tudták ezt a foglalkoztatási formát választani, mert kisebb korú gyermekük van, akiről gondoskodni kell. Az lenne az általános eljárási forma, hogy a teljes munkaidőre járó bérezést arányosítani kellene az elvállalt óraszámhoz. Természetesen próbáltuk úgy alakítani a béreket, hogy fair legyen. De volt olyan kismama, aki azért váltott át hozzánk, mert a részmunkaidőben ajánlott bére nem érte el a teljes munkaidőben megkapott férfi munkavállaló bérét.

Zaklatásnak tekinthető az a magatartás, mely az emberi méltóságot akár szexuálisan vagy egyéb módon sérti. Az érintett személynek a közvetlen diszkriminációnál felsorolt 20 meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A zaklatás egyik legismertebb formája a munkahelyi szexuális zaklatás, amelyet a törvény tartalmaz. Így a zaklatásra hivatkozva érvényesítheti jogait az a nő, aki azt állítja, hogy férfi kollégája vagy főnöke szexuálisan zaklatta.

Jogellenes elkülönítés az a rendelkezés, mely a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnél meghatározott tulajdonságok alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától elkülönít.

Ilyen példa erre, amikor faji hovatartozás miatt az iskolában kialakítanak egy A és B osztályt és az egyikben csak kisebbségi diákok vannak.

Megtorlásnak nevezhető az a magatartás, mely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben, emiatt jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Például amikor egy munkavállaló eljárást indít a munkáltatóval szemben, de a munkáltató megtorló magatartást vesz fel. A Munka Törvénykönyvének az alapelvei közt szerepel a rendeltetésszerű joggyakorlás. A munkavállaló jogérvényesítése miatt alkalmazott, megtorló jellegű intézkedéssel, különösen az elbocsátással szemben eddig a joggal való visszaélésre lehet hivatkozni.

Azonban a hátrányos megkülönböztetések mellett jelen van a munkaerőpiacon az előnyben részesítés is. Az előnyben részesítés esetében a megkülönböztetés nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe. Ennek következtében ez a fajta pozitív diszkriminációnak az

alábbi jogi feltételeknek meg kell felelnie, hogy nem sértheti az alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését sem.

Például egy magasabb pozíció betöltésénél a toborzás, kiválasztás csapata a szakmai tapasztalatok mellett figyelembe veszi a jelölt nemét vagy származását.

(2003. évi CXXV. törvény)

A foglalkoztatási fejezetben az egyenlő bánásmód követelményének sértését jelenti, ha a munkavállalóval szemben a munkáltató közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz. Fontos, hogy a munkáltatónak kötelessége arra odafigyelni, hogy a nyilvános álláshirdetésekből sem tegyen olyan feltételt, amire ráhúzható az egyenlő bánásmód megsértése. Figyelni kell ezekre a kiválasztási folyamatnál, de ugyan úgy az alkalmazási feltételeknél, de az előmeneteli lehetőségek rendszerében is.

2.2.2 Nemek közötti diszkrimináció

A diszkrimináció azt jelenti, hogy egy társadalmi csoport tagjához másként viszonyulunk, másként bánunk vele, pusztán azért, mert épp a szóban forgó társadalmi csoport tagja. Ezt tehetjük úgy is, hogy Ő ezzel rosszul járjon ez a hátrányos megkülönböztetés, de úgy is, hogy jól járjon vele ez az előnyben részesítés, vagyis pozitív diszkrimináció. Ezeknek a fogalmát már kifejtettem korábban. Minden demokratikus társadalom alapelve, hogy az egyének joga legyen a törvény előtti egyenlőséghez, és védelmet kapjon a hátrányos megkülönböztetés ellen. Hátrányos megkülönböztetés két formában valósulhat meg: közvetlen és közvetett módon. A nemek közötti diszkrimináció közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

(Farkas et al.,2011)

Az Európai Unió célkitűzéseinek egyike az, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőség megvalósuljon. Az Európai Parlament mindig is védte a nők és a férfiak közötti egyenlőség elvét. Az Európai Unió értékekre épül, többek között az egyenlőségre, és támogatja a férfiak és nők közötti egyenlőséget. Ezeket a célkitűzéseket az Alapjogi Charta 21. cikke is tartalmazza. Az EP és a Tanács 2006/54/EK irányelvének célja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elve végrehajtásának biztosítása a foglalkoztatás területén. A Bizottság 2010-ben fogadta el a Nők kartáját, amely többek között a nemek egyenlő mértékű gazdasági

függetlensége mellett száll síkra és kimondja, hogy mindent megtesz azért, hogy csökkentse a nemek közti bérszakadékot.

A tagállamok kötelesek tiltani a nemek közötti megkülönböztetést a munkavállalással összefüggő valamennyi kérdésben. Jog az egyenlő előmenetelhez, képzéshez és munkafeltételekhez. A munkáltató ugyanolyan elvek alapján köteles előléptetni a különböző nemű munkatársait, nem tehet különbséget férfiak és nők között akkor sem, amikor a képzéshez való hozzájárásról kell döntenie. Emellett ugyanazokat a munkafeltételeket kell biztosítani a nőknek, mint a férfiaknak. Ez érintheti a rugalmas munkaidőt, az elbocsátás feltételeit vagy éppenséggel az öltözködési szabályokat.

Az egyenlő bánásmóddal szemben az esélyegyenlőségi politika azt kívánja meg a tagállamoktól, hogy tegyenek lépéseket a nők tényleges egyenjogúsítása érdekében az élet legkülönbözőbb területein, mint például oktatás, egészségügy, munkaerőpiac és a szociális biztonság. Az Európai Unió politikája nem kizárólag a nőkkel szembeni megkülönböztetést, hanem a nemek közötti diszkriminációt tiltja. Így az uniós férfi polgárok ugyanúgy élhetnek ezekkel a jogokkal, mint a nők. Bár a gyakorlatban a férfiakat sokkal kevesebb hátrányos megkülönböztetés éri, mint a nőket.

A diszkrimináció tilalma nem egyenlő azzal, hogy minden társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés tilos. A megkülönböztetés tilalmát úgy kell értelmezni, hogy a mindenkit egyenlőként kell kezelni tehát az emberi méltóság nem csorbulhat. Mindenkinek meg kell adni az azonos tiszteletet.(2003. évi CXXV. törvény)

Az Alkotmány 70/A § (3) bekezdése kimondja, hogy „A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti”. Tehát az Alkotmány a pozitív megkülönböztetést, mint például az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedéseket, a 70/A. § (3) bekezdésében állami feladatként határozta meg.

2.2.3 Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve

A Római Szerződés, 1957 óta szerepel az európai alapszerződésekben az az elv, hogy a férfiaknak és a nőknek egyenlő munkáért egyenlő díjazást kell kapniuk (az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikke)).

Bármelyik tagállamban is dolgozzon a munkavállaló, nemétől függetlenül egyenlő értékű munkájáért egyenlő bérhez van joga. Ennek hatásaként az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének gyakorlati érvényesítése megdrágíthatja a női munkaerő alkalmazását.

A magyar jog kifejezett rendelkezéssel és közvetett módon is tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését. Az Alkotmány 70./B § (2) bekezdése szerint: „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”. A Munka Törvénykönyvének (Mt.) 5. §-a is rögzíti a diszkrimináció általános tilalmát. A hatályos magyar jog tehát garantálja a nemek közötti egyenlőség megvalósulását, és egyenlő bánásmódra kötelezi a munkaadókat. Nem foglalkozik viszont külön az egyenlő bér kérdésével, különösképpen nem olyan hangsúlyosan, mint azt a közösségi jog teszi.

2.3 Keresetek

A bérnek hatalmas jelentősége van akár egy családi kassza szerepében(megélhetés), de a gazdaság szempontjából is roppant fontos.

Egy visszatérő kismamának nehéz újra visszakерülni a munkaerőpiacra, ezt mutatja is az inaktivitási ráta, hogy a kisgyermekes nőknél nagyon magas ez, de kiemelkedő a ráta a fiatal nők és a nyugdíj előtt álló nők esetén is. Amit fontos figyelembe vennünk, hogy a nőknek kettő állást is el kell látniuk, az egyik a főállás, a másik pedig az otthoni munkavégzés (takarítás, főzés, mosás, gyermek nevelés).

2013-ban a foglalkoztatottak száma elég magas, ez azért is van mert, ide beletartoztak már az atipikus foglalkoztatási formák is, például részmunkaidő. Ez viszont nem jelentett akkora előrelépést a gazdasági szempontból. Ami lényegbeli volt még, hogy a nők foglalkoztatott száma továbbra csökkent 2011-2013 között. A csökkenés mértéke 6% volt, mert korábban 48% volt és lecsökkent 42%-ra. Azzal, hogy növekedett a foglalkoztatás, sajnos a munkanélküliség nem szűnt meg a nők körében sem. (Vajda, 2014)

Hiába kell, hogy érvényesüljön az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, a bérszakadék azonban fennáll azóta is. A bérszakadék vagy gender pay gap (GPG) a nők és a férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség, amely az Európai Unióban 2020-ban átlagosan 13% volt. (Forrás: Internet 1.)

A kereseti rés valójában egy kiigazítatlan mérőszám, mely az órabéreket vizsgálja a nemek közti egyenlőtlenségekről. A fizetések közötti különbségek egy része a foglalkoztatott férfiak és nők egyedi jellemzőivel, ide sorolható a munkatapasztalat vagy akár az iskolai végzettség, másrészt a foglalkozások nemek szerinti elkülönülésével magyarázható. Előfordul, hogy bizonyos ágazatokban és munkakörökben több a férfi munkavállaló, mint a női munkavállaló, akik más munkakörökhöz képest az átlagosnál több fizetést kapnak.

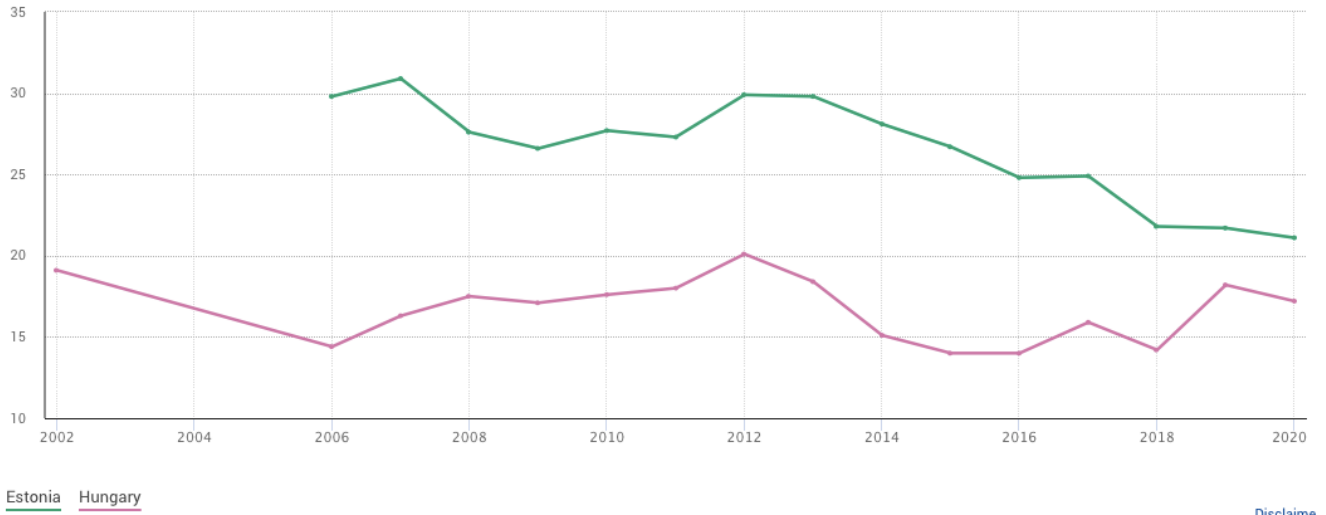
Egy kutatás alapján kiderült, hogy 2014-ben az Európai Unióban a különböző foglalkozások órabéreit összehasonlítva a nők átlagban kevesebbet kerestek, mint a férfiak.

A legnagyobb különbségek a vezető beosztásban dolgozók órabérei között vannak. Ahol ugyanis kiderült, hogy 23%-kal keresnek a nők kevesebbet, mint a férfiak. A legkisebb eltérés az irodai foglalkozásuk körében és a szolgáltatás területén dolgozók között volt, ahol ez az eltérés 8%-ot mutatott. (Statisztikai portré, 2018)

A bérszakadék mögött több tényező húzódik meg: a nők gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, nehezebben kerülnek vezető vállalati pozíciókba, olyan ágazatokban dolgoznak, ahol alacsonyabbak a fizetések, és gyakran rájuk hárulnak a családtagok gondozásával és a házimunkával járó feladatok. Ezeknek a tényezőknek a szerepét csökkenteni lehet a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása révén, melyre vonatkozóan a Bizottság 2017 folyamán irányelvjavaslatot terjesztett elő.

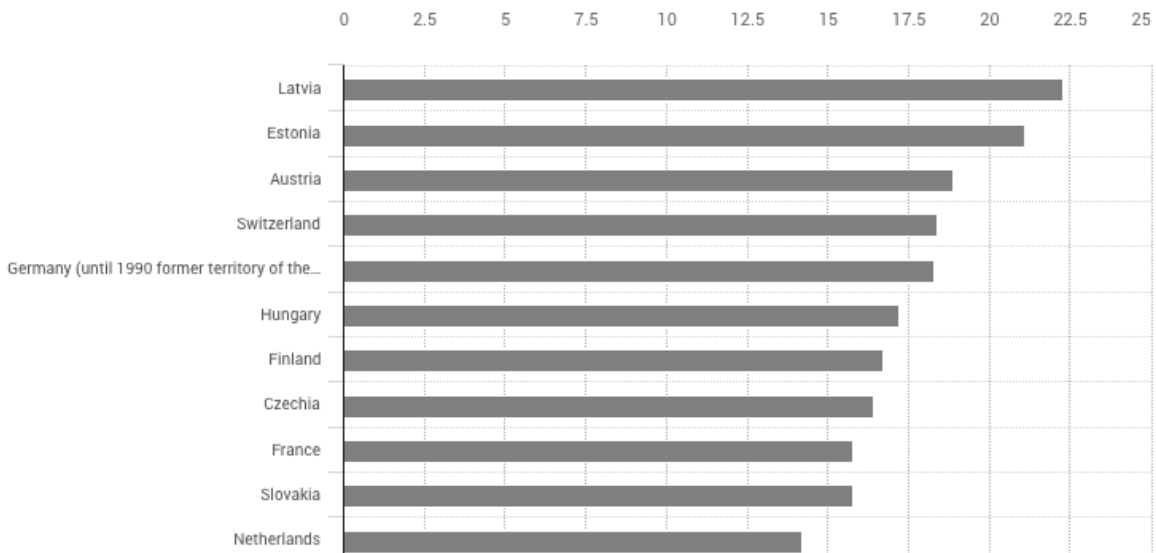
(Statisztikai portré, 2018)

Magyarországon a férfiak és a nők közötti bérszakadék 14,2% volt 2018-ban. Hazánkban még jobb volt a helyzet, mint más Európai országban, például Észtországban, ahol szintén 2018-ban ez a bérszakadék 21,8% volt.



1. ábra
 Bérszakadék 2018
 Forrás: Statisztikai portré

Viszont, ha a 2020-as adatokat nézzük, Magyarországon nőtt ez az arány, és 17,2 % lett. Azonban a 2. ábrán is látszik, hogy még nincs annyira az átlagon túl Magyarország.



2. ábra
 Bérszakadék 2020
 Forrás: Eurostat

(Forrás: Internet 2)

2.4. A nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetése

Sajnos rendszeresen előfordul a nőket érintő hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiacon. A fent említett egyenlő bánásmód vajon mennyire érvényesül a gyakorlatban? A munkáltatók kockázatosnak találják foglalkoztatni a nőket. Ha még egy nőnek nincs gyermeke, akkor lehet a közeljövőben vállalni szeretne, tehát benne van, hogy épp betanítsák és kiderül állapotos lett kiesik a több időre. Abban az esetben, ha már családanyáról van szó, akkor egyértelműnek veszik a munkáltatók, hogy Ő fog otthon maradni gyermekkel, ha beteg lesz vagy egyéb elfoglaltságra kell elvinni. Azonban az állam hangsúlyosan támogatja a családalapítást is. Gondolok itt a különböző babaváró hitelekre és a Családi Otthonteremtési Kedvezményre (CSOK). De ezek mellett arra is figyelni kell az államnak, hogy a nők foglalkoztatásának javítása is nélkülözhetetlen.

Mai napig megtalálható a munkaerőpiacon a nemi alapú szegregáció, vagyis az, hogy az emberek nemük miatti elkülönülnek. Vannak tipikus nőies, feminizálódott szakmák, mint például a kozmetikusok, egészségügyi ápolók.

Megkülönböztetünk horizontális és vertikális szegregációt. A horizontális szegregáció a nemek részvételét jelenti az egyes munkakörökben, ágazatokban. A vertikális szegregáció pedig a nemek elhelyezkedését jelenti a foglalkozási, beosztási hierarchia szintjein.

Alapból a nők és férfiak biológiai adottságaik és képességeik különböznek egymástól, ezért is lehet úgy venni, hogy a munkaerőpiacon az szegregáció természetes. (Kreimer, 2004)

2.5 A nők munkahelyi diszkriminációja Magyarországon

A rugalmatlanság napjainkban is jelen van a magyar munkaerőpiacon a munkáltatók oldaláról, hisz olyan munkahelyi elvárásokat követel meg, amik betartása főként gyermek nélkül kivitelezhető. Ebből következik, hogy a szülés előtt álló és a visszatérő kismamák helyzete nehezebb, mint egy férfinak.

A sztereotípiának megfelelően a nők nőiesnek tekinthetők a gondolkodás és a családi szerepük miatt, ezért alacsonyabb presztízst, kevés fizetést, lassú előmeneteli lehetőséget biztosító munkakört kapnak vagy adott esetben választanak.

Mind a horizontális, mind a vertikális szegregációban szereplő tulajdonságok miatt növekedik a béregyenlőtlenség. Emellett jelen van a munkahelyi zaklatás és az erőszak is, mely egyaránt hátráltatja a munkahelyen való fejlődést és a tehetség kibontakozását. De akár akkora rossz élmény is érhet egy nőt a munkahelyén, hogy ez tartós munkanélküliséget is okozhat, mert nincs hozzá lelki ereje, hogy vissza tudjon menni a munkaerőpiacra. (Koncz, 2010)

A legjellemzőbb területek, ahol megjelenik a nemi alapú diszkrimináció a bérezésnél, egyenlő bánásmódnál, az atipikus foglalkoztatásnál, álláshirdetéseknél, állásinterjúkon megjelenő diszkrimináció és a kismamákat érő bármiféle megkülönböztetésnél. A kismamáknál szó lehet, már a terhesség bejelentésétől egészen a GYES-ről és GYED-ről visszatérésig. Ahhoz, hogy a hátrányos megkülönböztetésben résztvevőket elősegítsük ebből a helyzetből való kilépésre szükség van pozitív intézkedésekre, melyek előre mozdítják azt, hogy ebből az állapotból fakadó hátrányaikat csökkentsék. Ami a legjobb megoldás lenne, ha teljes mértékben megtudnánk ezt szüntetni.

2.5.1 Az esélyegyenlőséget szolgáló intézmények

A női nemet érő hátrányos megkülönböztetés leküzdése elképzelhetetlen a kormány aktív szerepvállalása nélkül. A kormány munkája mellett szükség van még demokratikus intézményekre. Ennek köszönhetően születtek meg, hogy a kormányzati intézményrendszeren belül és kívül is vannak olyan intézmények, melyek arra szakosodtak, hogy a nők jogait megvédjék. Ami pozitívum számomra, hogy Ausztriában van egy külön minisztérium is, ami csak a nők jogaival foglalkozik.

Az Európai Unióban szereplő tagországokban állami támogatással létrejöttek olyan irodák, melyet a legtöbb esetben az Egyenlő Esélyek Bizottságának (angolul pedig Equal Opportunities Committee) neveztek el. Az Egyenlő Esélyek Bizottsága foglalkozik a nőket ért sérelmekkel, ezek mellett kivizsgálják a diszkriminációs ügyeket, békéltető eljárást is folytatnak a felek között és még ajánlást is megfogalmaznak. Abban az esetben, ha erre szükség van még pert is indítanak a nők védelme érdekében.

A fent felsorolt tevékenységek mellett még információs kampányokat is menedzselnek és a társadalomban szereplő előítéletek leküzdésére is hangsúlyt fektetnek.

(Albert-Gyulavári, 2001)

2.6. Nők a munkaerőpiacon

Valóban elmondható, hogy az évek során javult a nők helyzete a munkaerőpiacon, de akkor sikerülne a valódi egyenlőség megteremtése, ha több nő kerülne vezetői pozícióba.

Az évek során nőtt a foglalkoztatási ráta a munkaerőpiacon mind a két nemnél, itt érdemes megjegyezni, hogy ez azért is alakult így, mert a piaci munkahelyek bővültek; kis- és középvállalkozások elterjedtek. (Sandberg, 2013)

A nőknél a részmunkaidős foglalkoztatás nagyobb arányban jelenik meg, mint a férfiaknál, pontosabb adat a Munkaerőpiaci adatok elemzésnél található. Alacsonyabb pozícióban végeznek munkát, nagyobb százalékban dolgoznak beosztottként, kevés női vállalkozó és vezetői van. A gyermekváltás és a családi státusz is befolyásolja a nők aktivitását a munkaerőpiacon.

Ha megnézzük a foglalkoztatási rátát nemek és korcsoport szerint elmondható, hogy a nőknél a 20-24 éves között időszakban a legcsekélyebb ez az arány. Ha az elmúlt hat évet nézem ez az arány 41-45 % között van, ha viszont a következő korcsoportot vizsgálom, mely a 25-29 év itt pedig jóval nagyobb ez a ráta 73-79% között mozog. (Forrás: Internet 3)

Az is meghatározó tényező, hogy a nőknek az iskolázottsága egyre növekvő tendenciát mutat, így magasabb bért is kaphatnak, ami még vonzóbbá teszi a munkavállalást.

(Szabó-Morvai, 2018)

2.6.1 *Feminin vs maskulin*

Hofstede 1994-es kutatása során a nemzeti kultúrákat hasonlította össze 5 szempont alapján, melyek a következők: hatalmi távolság; bizonytalanság elkerülése, mely lehet gyenge, illetve erős; individualizmus- kollektívizmus; férfias vagy nőies értékek dominanciája és a hosszú- és rövidtávú időorientáció. Az én diplomamunkám során releváns szempont a maskulin és a feminin kultúrák összehasonlítása, vagyis a nemekhez kötődő szerepmegosztás.

A maskulin, azaz férfias kultúrákban a nemek szerepe igen erősen elválik egymástól.

Ebben a társadalomban a domináns érték az anyagi siker és az előrejutás. Ebből kifolyólag el van várva a férfiaktól, hogy az anyagi sikerek motiválják őket, de ezek mellett legyenek ambíciózusak a munkájuk iránt. Jellemzően a pénz és a tárgyak kapják a legfontosabb

szerepet. Ebben a kultúrában a nőket gondoskodónak feltételezik, akiknek kedvesnek, együttérzőnek és gyengédnek kell lenni és ők törődnek a kapcsolatokkal is. A szimpátia az erősek iránt, a hangsúly pedig a jóságon, a kollégák közötti versenyen és a teljesítményen van. A férfiak és a nők más munkát végeznek, ebből fakad az is, hogy vezetői pozícióban több férfi helyezkedik el, mint nő. De ez az elkülönült feladatok nem csak a munkaerőpiacon, hanem a családi életben is megvannak. Ezekben a férfias kultúrákban a férfias értékek jóval nagyobb presztízst kapnak, mint a nőies értékek.

A feminin, vagyis a nőiek kultúrákban a férfi és a női szerepek közt nincs akkora eltérés, mint az előbb ismertetettben. A domináns érték az, hogy törődnek másokkal és a megőrzésükkel, ezek mellett az emberek és a jó kapcsolat is kulcsfontosságú. A férfias és a nőies tulajdonságok annyira nincsenek elhatárolódva, mint a maszkulinnál. Ebből adódik, hogy az otthoni és a munkahelyi munkamegosztás kevésbé van megszabva. Ellentétben a férfiaknál, ahol a szimpátia az erősek iránt volt, itt viszont a gyengék iránt van szimpátia. A hangsúly az egyenlőségen, szolidaritáson és a munkakörülmények minőségén van.

Hazánkra pedig a maszkulin kultúra a jellemző.

(Holló, 2011)

2.6.2. *Kismamák*

A Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató nem szüntetheti meg a jogviszonyt felmondással várandósság; szülési szabadság; gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság; tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés; valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésnek, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartalma alatt. (Mt. 65. § (3))

A felmondási védelem tehát ugyan úgy jár a kismamáknak. Ugyanakkor az elvárás, hogy a munkáltató mindenképp tájékoztatva legyen a várandóságról vagy az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésekről.

A munkába visszatérni kívánó kismama kérheti a munkaszerződésének módosítását, vagyis az alap munkaszerződésben szereplő napi munkaidőnek a felére történő részmunkaidős foglalkoztatásra történő változást, egészen a gyermek hároméves koráig. Rugalmasság esetén természetesen ez közös megegyezéssel tovább is fennállhat, de az új Mt. a gyermek hároméves koráig biztosítja ezt a lehetőséget. A munkáltatónak figyelemmel kell lennie a

várandósság megállapításától egészen a gyermek hároméves koráig, hogy a kismamának egyenlőtlen munkaidő beosztás munkavállalói hozzájárulás esetén lehet kérni. A heti pihenőnapokat nem lehet egyeletlenül beosztani, rendkívüli munkaidőt, készenlétet, illetve éjszakai munkavégzést nem rendelhet el a munkáltató. Abban az esetben, ha a várandós munkavállaló alaptól éjszakai munkát végez, nappali műszakra kell beosztani.

2012. évi I. törvény 51. § (3) rögzíti, hogy a munkavállalót kizárólag olyan munkavégzésre lehet alkalmazni, amely az egészségi állapotának megfelel.

A bejelentést követően a munkáltatónak fel kell mérnie, hogy milyen egészségre ártalmas hatásoknak van kitéve a munkavállaló. A munkavégzés alól fel kell menteni azt a várandós nőt, akinek az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatás nem lehetséges. Az újonnan felajánlott munkabér, nem lehet kevesebb a szerződésben szereplő alaptéternél. Azonban, ha a munkavállaló alaptól nem fogadja el az új munkakört alaptérel, akkor a munkavállaló alaptól nem fogadja el az új munkakört alaptérel.

A terhesség előtti vizsgálat, ha azt kizárólag csak munkaidőben lehet elvégezni, a munkáltatónak biztosítani kell annak a lehetőségét, hogy a kismama bérvesztés nélkül tudjon elmenni erre a vizsgálatra.

Az uniós irányelv megállapítja, hogy a várandós nők legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra jogosultak, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően felhasználható. A szülési szabadságnak tartalmaznia kell minimum 2 hét kötelező szülési szabadságot, melyet gyermekszülés előtt és után kell kivenni. 2020. január 1-től megváltozott szülési szabadság szabályozása. Abban módosult, hogy nem csak nő veheti igénybe ezt a szabadságot, hanem már a férfiak is. Abban az esetben, annak a szülőnek jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza. A szülési szabadság előre nem várt, szomorú esetekben lerövidülhet, ilyen például, ha a gyermek halva születik; ha a gyermek meghal, abban az esetben a halált követő 15. napon vagy ha a gyermeket elhelyezik. Társadalmi elvárás a nőknek, hogy a munka mellett még a háztartást is fenn kell tartani. Erre lehet megoldási forma a részmunkaidőben való munkavállalás, hiszen akkor a karrier mellett lenne idő a háztartási és gondozási feladatok elvégzésére is.

Egy kismamának fontos tudni az Őt érintő támogatási rendszereket. A gyermek hároméves koráig támogatja a magyar rendszerünk az anyukáknak a gyermekgondozást. A Csecsemőgondozási díj (CSED), annak a nőnek jár, aki a gyermek születését megelőző két évben 365 napon át biztosított volt, viszont ennek a 365 napnak nem kell folyamatosnak lennie. A CSED a gyermek születését követő 168. napig jár, kivéve, ha a gyermek koraszülött. Amit még érdemes tudni a csecsemőgondozási díjról, hogy a naptári napi összege a naptári napi alap, illetve a naptári napi jövedelem 100%-os kifizetése.

A következő támogatási forma a gyermekgondozási díj vagyis a GYED. Ennek van több fajtája is, mint például a diplomás GYED ami annyit jelent, hogy az anyuka vagy a vér szerinti apa nappali tagozatos hallgatói jogviszony alapján kapja a gyedet. Van nevelőszülői és nagyszülői gyermekgondozási díjra jogosultság is. Időtartama pedig a CSED lejártát követő naptól egészen a gyermek második életévéig.

A GYES vagyis a gyermekgondozási segély a gyermek hároméves koráig lehet igénybe venni, ikrek esetén pedig a gyermekek tankötelessé válásukig. A GYES-t a gyermekkel közös háztartásban élő szülők bármelyike igénybe veheti. A GYES-ről érdemes tudni, hogy ez alanyi jogon járó ellátás, ami minden igénylőnek ugyanúgy jár, tehát nincs bértől függő változás az összeget tekintve. Tudniillik, hogy már a GYED és a GYES alatt is lehet dolgozni. A GYES összege, gyermekenként az öregségi nyugdíjminimum 100%-a, vagyis bruttó 28-500 Ft/hó. Ikrek esetén ez az összeg duplázódik.

(Forrás: Internet 4)

A GYES-ről, GYED-ről visszatérő kismamákat is sok esetben éri munkahelyi diszkrimináció. Minél több időt van távol a kismama, annál kevesebb az esélye, hogy visszatér ugyan abba a munkakörbe dolgozni. Előfordul olyan eset is, amikor a munkáltató egyszerűen nem tud olyan munkalehetőséget felajánlani a visszatérő munkaerő számára, amit ő el tud fogadni, ezért a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése az egyetlen elfogadható megoldási lehetőség. Ezzel pedig nem tesz eleget a munkáltató a Munka Törvénykönyvének és az Európai Unió Alapjogai Chartájának.

A Gyes és Gyed miatti kieső idő kettő vagy három év, attól függ melyiket válassza az anyuka, csökkentheti az újbóli munkába állás esélyét. Ez legtöbb esetben akkor fordul elő, amikor kettő vagy akár három gyerek miatt megszakítás nélkül van otthon az anyuka. Ennek

a hosszú távú kimaradásnak a kiküszöbölésére lett létrehozva lehetőségként például a nagyszülői GYES, vagy számos bölcsődei lehetőség is rendelkezésre áll a gyermek felügyeletére.

2.6.3 Atipikus munkaviszony lehetőségek

Az atipikus munkaviszony megértéséhez érdemes ismertetni a tipikus munkaviszony fogalmát is. Tipikus munkaviszonynak tekinthető, ha az határozatlan időtartamú és teljes munkaidőt tesz ki a munkáltató székhelyén/telephelyén. Az atipikus foglalkoztatási forma szerint minden olyan munkavégzési forma, amely eltér a tipikus munkaviszonytól. Ilyen amikor különbözik a munkaviszony tartalmában, foglalkoztatási idejében, munkavégzés helyében. Ide sorolható a részmunkaidős és/vagy határozott idejű foglalkoztatás. (Bankó, 2008)

A Tanács 97/81/EK irányelvének 4. szakasza deklarálja a diszkrimináció tilalmának alapelvét: „A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.”

Az atipikus munkavégzésre jellemző a hatalmas mértékű rugalmasság, ami a nők számára vitathatatlanul előnyt jelent. A részmunkaidős vagy akár a távmunkás munkavégzés elősegíti, hogy a gyermeket nevelő anyuka, a munkája és a családja közötti egyensúlyt megteremtse. Lesz idő a háztartási és a gondozási munka elvégzésére, de nem esik ki a munkaerőpiacról, így még anyagi háttérrel is tud teremteni a családja számára. Viszont a részmunkaidős foglalkoztatásnál a munkáltatónak tiszteletben kell lennie azzal, hogy a feladatok, amiket elvár arányosak legyen a munkaidővel. Sokszor ezt nehéz megítélni, mi fér bele egy 20-30-35 órás munkavégzésbe, de nem szabad több munkát kiadni, mint ami elvégezhető ezekben az időkben, hisz a díjazás is alacsonyabb bérrel történik.

A családbarát munkahelyek és a rugalmas munkaidő beosztás alkalmazása sok esetben megkönnyíti egy gyermekes anyuka életét.

2.6.4 Onboarding, mentori támogatás

A nőkben jobban megvan a mentorálási "kötelezettség". Jellemzőbb, hogy ha női mentort választ valaki, az nagyobb arányban tartozik a női nemhez, mert a férfiak nem szívesen lesznek például egy női vezetőnek a mentoráltja. Sok fiatal nőnek tanácsolják, hogy ha szeretne előrébb lépni a ranglétrán keressen magának egy mentort.

(Sandberg, 2013)

A cégünknel bevezettünk a mentorálási programot, amiről sok pozitív visszajelzés érkezett mind a mentorált mind a mentor részéről. A mentorálást egyébként lehet egy vállalatban belüli támogató rendszerként is alkalmazni, a másik használati forma pedig az új belépők szakmai integrációját elősegítő folyamat. Mi vállalatban belül az utóbbi értelmezésben alkalmaztuk. Az volt a célunk, hogy az új munkavállaló minél jobban el tudja sajátítani a munkaköri feladatokat, és könnyebben be tudjon illeszkedni a szervezetbe. Ez az egyik leghatékonyabb módja, hogy egy új belépő megtanulja a szervezeti értékeket, viselkedési formákat, normákat. Ehhez pedig egy jó mentort kell választani, aki pozitív hozzáállással képes fogadni az újakat, empatikus és át tudja adni a szükséges információkat. A mentor kiválasztáshoz szükség volt egy vezetői ajánlásra utána pedig egy kisebb beszélgetés volt velünk a HR osztállyal. A mentorálás több időt igényelt, ezért azt is figyelembe kellett venni, hogy tehermentesíteni kellett azt a munkavállalót, aki elvállalta a mentori szerepet.

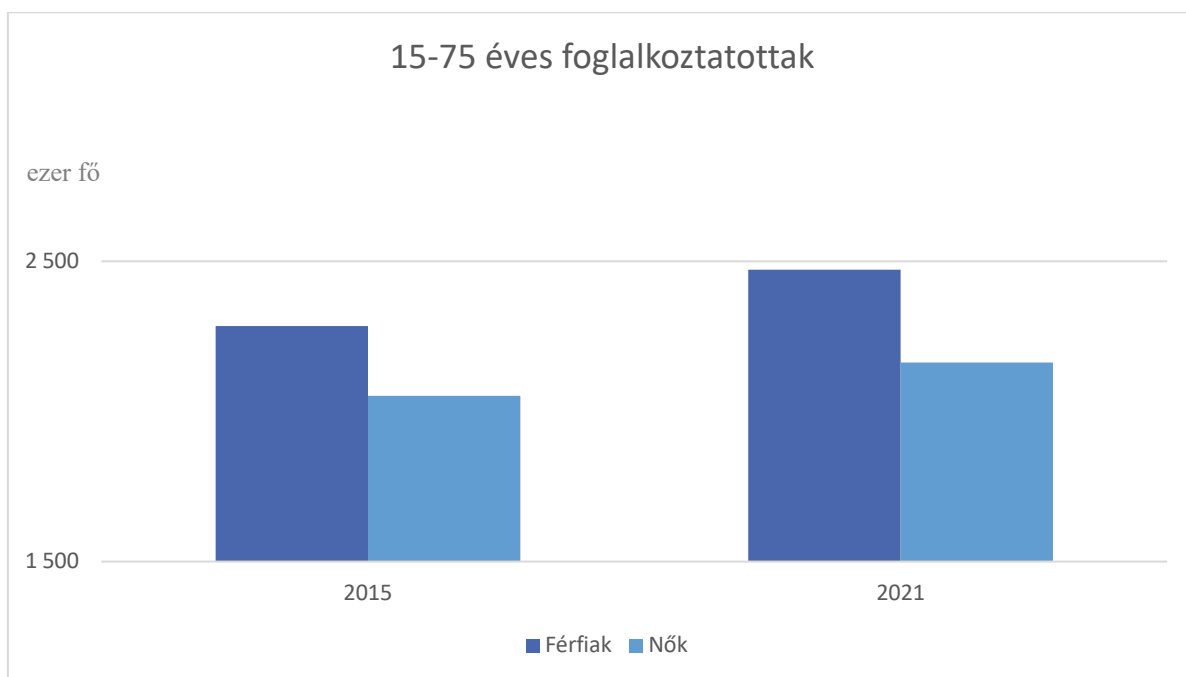
A kiválasztási folyamatnál a mentorra kijelölt személynek, ha már rég a vállalatnál volt és nem volt meg a PI profilja, kitöltöttük vele a Predictive Index tesztet. A PI profil megmutatja, hogy különböző embereket különbözőképpen lehet motiválni. Elemezzük a mentor és mentorált profilját, mennyire passzol egymáshoz.

A mentorálás egy nagyon fontos téma számomra. Gondoljunk bele, hogy egy új belépő érkezik a vállalatunkhoz és nem csak a szakmai ismeretek átadására helyezük a hangsúlyt, hanem kap egy átfogó képet a vállalatban történő belső szokásokról. Ugyan ez a helyzet egy visszatérő kismamánál/kispapánál is. Kiesik a cégünktől minimum 2 évre ez idő alatt annyi változás történhet, mind kollégák/vezetők, mind belső szabályok terén. Jó, ha van kijelölve egy személy számára, akit kereshet ezzel kapcsolatban.

2.7 Munkaerőpiaci adatok

A statisztikai adatok felkutatása során a Központi Statisztikai Hivatal és az Eurostat felméréséből kinyert adatokat alkalmaztam.

A 15-74 éves foglalkoztatottak száma nemek szerinti kutatása során az alábbi adatokat találtam a Központi Statisztikai Hivatal elemzése alapján. A nemzetgazdasági ágazatot tekintve 2015-ben az aktív férfiak száma 2 284,1, míg az aktív nők száma 2 051 volt. A 2021-es év adatait tekintve nőtt mind a két nem szerinti aktivitása, a nők száma egészen 2 162,8 a férfiak pedig 2 471,8. Ez idő alatt a férfiak kerekítve 1,082%-ot nőttek, míg a nők kerekítve 1,055%-os változást értek el. Elmondható, hogy nincs nagy százalékos eltérés a nemeket tekintve.



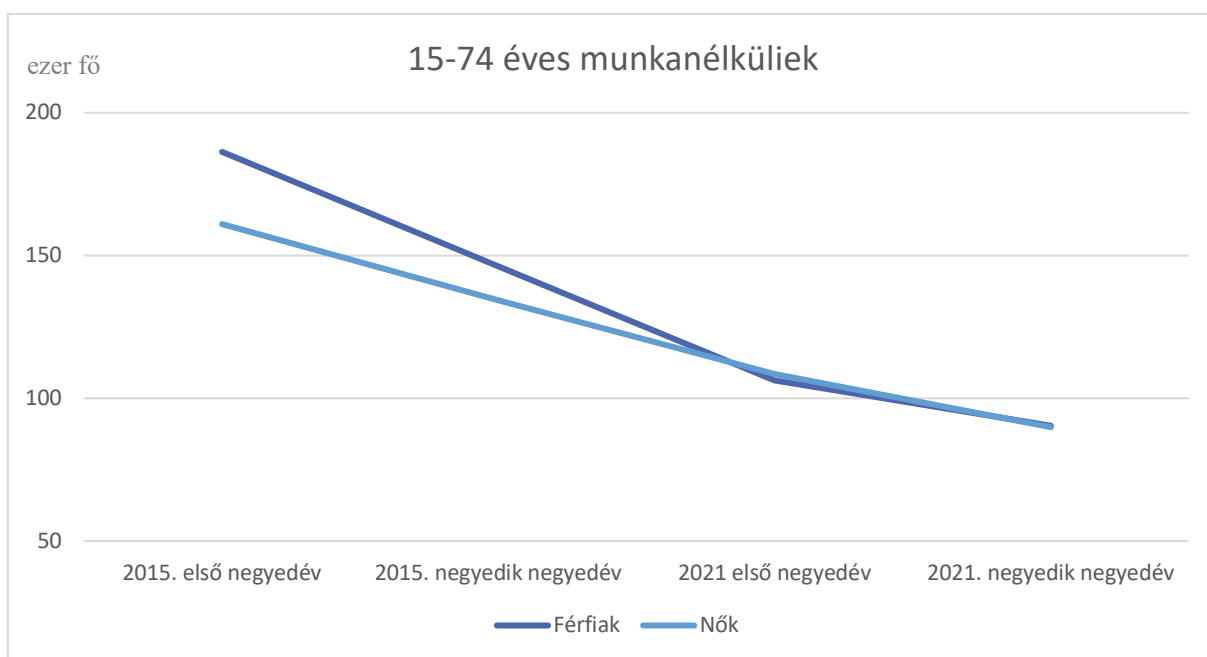
3. ábra

15-75 éves a foglalkoztatottak

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

A 3. ábrán jól látható mind a két évnél, melyet elemzéshez használtam, hogy a férfiak nagyobb számban szerepelnek aktív munkavállalóként a munkaerőpiacon, mint a nők. Elmondható, hogy a nők munkaerőpiaci aktivitása folyamatosan nő, azonban mégsem éri el a férfiak foglalkoztatási rátáját.

A 15-74 éves munkanélküliek számát lebontva nemek szerint ismét 2015 és 2021 évet veszem alapul. 2015. év első negyedévében a férfi munkanélküliek száma 186.3 ezer fő volt, ez a szám azonban a 2015. év utolsó negyedévében ez lecsökkent 146.1 ezer főre. 2021. utolsó negyedévére már csak 90.4 ezer 15 és 74 év közötti férfi volt munkanélküli, ez a 2015-ös utolsó negyedévhez képest 0,619% csökkenés volt. 2022. év harmadik negyedévéénél pedig 97.3 ezer munkanélküli férfi volt, ez a 2021-es év végi adathoz 1,076% emelkedés volt.



4. ábra

15-74 éves munkanélküliek

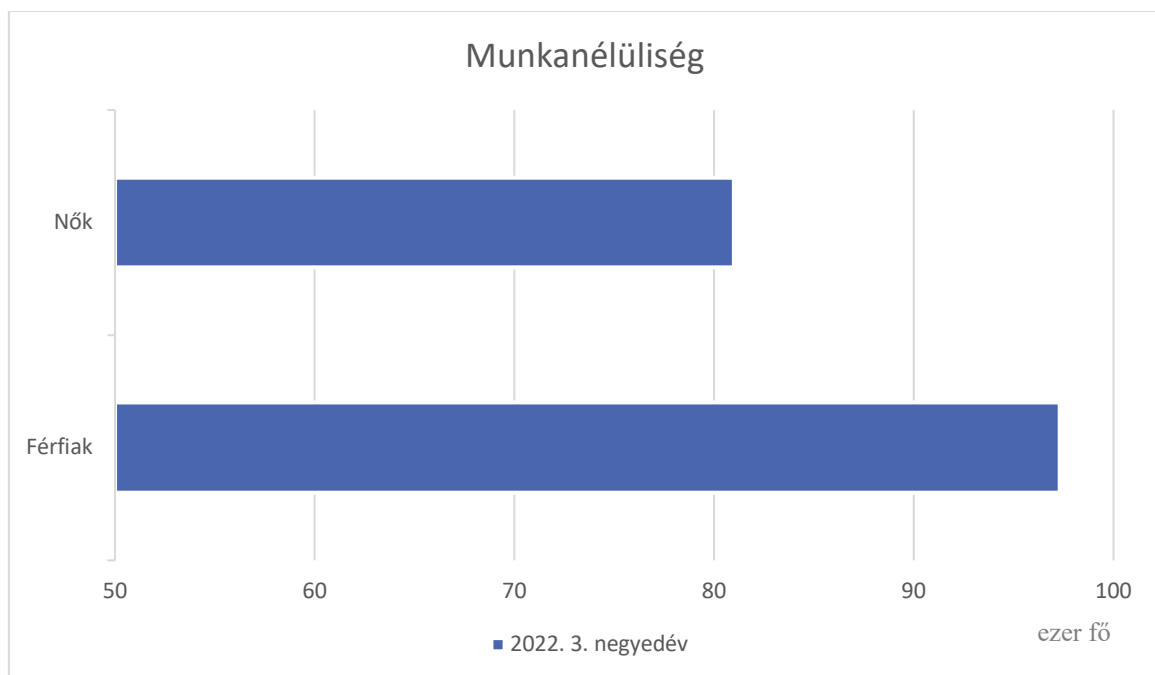
Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

Ha a 15 és 74 év közötti női munkanélküliek számát megnézzük 2015. első negyedévében 161 ezer volt, ami érdekesség lehet, hogy ebben az időszakban a férfiak 186.3 ezren voltak, ami 1,157 %-kal több, mint a női munkanélküliek száma. Ha az utolsó negyedévet veszem alapul itt csökkenés észlelhető, ugyanis 134.4 ezer munkanélküli nő lett. Ez a szám még mindig kevesebb, mint ugyan ebben az időszakban a férfiak, de azért az év első negyedévéhez képest 0,835%-os csökkenés figyelhető meg. 2021. év 4. negyedévéénél már 89.9 ezer volt az eredmény, ami a férfi munkanélküliekhez képest nagyon köz áll egymáshoz, mert ott az eredmény 90.4 ezer volt. 2021 és 2015 összehasonlítása az utolsó

negyedévet tekintve elmondható, hogy a női munkanélküliség több, mint 50%-os hanyatlást ért el. Pontosítva 66,9%-kal visszaesett a munkanélküli nők száma.

A 4. ábra is jól szemlélteti, hogy csökkent a munkanélküliek száma a nők terén.

2022. év harmadik negyedévére vonatkozóan találtam még statisztikai adatot, amely szerint a 15 és 74 év közötti munkanélküli férfiak száma 97.3 ezer, míg a nőknél ez a szám 81 ezer fő. Jól észrevehető, hogy a fenti elemzéseként használt időadatoknál a férfiak nagyobb arányban voltak munkanélküliek, mint a nők.



5. ábra

Munkanélküliség 2022 3. negyedév

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

Az 5. ábrán is jól kirajzolódik, hogy a nők nagyobb arányban vesznek részt a munkaerőpiacon, mint a férfiak. A diagram jól mutatja, hogy több, mint 15 ezer fővel haladják meg a női munkanélküliséget.

A részmunkaidőben dolgozók aránya a 15 és 64 év közöttiek foglalkoztatottakon belüli aránya 2021. évet tekintve 4,6 % volt. Ha nemek szerint is elemezzük az adatokat látjuk, hogy a férfiaknál ez az atipikus foglalkoztatási forma 2,7%, míg a nőknél ez 6,7%. Érdeemes logikai összefüggésbe hozni ezeket az adatokat a kisgyermekkel is. (Forrás: Internet 5)

Érdekességként megnézetem, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unión belül mennyire népszerű. Az Európai Unió 27 tagállamában a 2022. év második negyedében ez 26 226,8 ezer női részmunkaidős munkavállalót jelentett, míg hazánkban Magyarországon ez 126,8 ezer nő volt ebben a foglalkoztatási formában.

A fent említett időszakban a férfiak részmunkaidős foglalkoztatását is figyelembe vettem és az EU 27 országában csak 8 782.2 ezer férfi és hazánkban pedig 67 ezer volt.

Ez különbség a két nem között annak is köszönhető, hogy a háztartással és a gondozással kapcsolatos teendőket túlnyomó részben a nők végzik el. (Forrás: Internet 6)

3. Saját vizsgálat

Elértem a diplomamunkám kutatási részéhez. Itt a kutatással kapcsolatos célokat, módszereket fogom ismertetni. A dolgozatom felépítése úgy alakul, hogy először az interjúkat elemzem, utána pedig kitérek a kérdőívben kapott válaszok vizsgálatára. A hipotézisek vizsgálatához pedig a fent említett két eredmények közötti összefüggéseket és eltéréseket fogom elemezni. A kutatásom célja a visszatérő kismamák munkaerőpiaci helyzetének ismertetése.

3.1. Interjúk elemzése

Ahogy már az onboarding, mentori támogatás alfejezetemben elkezdtem ismertetni a kutatásomhoz használt eszközöket, a rövid interjúk elemzésén keresztül szeretném megmutatni az ott kapott eredményeket.

Első felvonásban még csak az új belépők részére jelöltünk ki mentori programot. Projektként sikerült megszerezni a kismamákat, ami azt jelentette, hogy én vettem fel a kapcsolatot velük ezután pedig rövidebb interjúkat is sikerült leszerveznem.

A kvalitatív kutatásom 2021 második fele és 2022 eleje között zajlott, amiben a céghez visszatérő és újonnan a vállalathoz érkező kismamák voltak az interjú alanyok. Összesen 6 kismamával sikerült interjút végezni. Az alábbiakban a hat interjú elemzésével, értékelésével mutatom be, hogy prezentálja a munkahelyi beilleszkedés előtti és utáni állapotot. Az interjúalanyok személyi jogainak védelme érdekében anonim formában történik majd az elemzés.

Ebben a kutatásban olyan résztvevőkkel dolgoztam együtt, akiket korábban nem ismertem, mert ők már elmentek passzív állományba, amikor én a céghez kerültem és volt olyan is, aki most tért a vállalatunkhoz. Az interjúalanyaim megosztották velem, hogy milyen volt elhagyni a munkaerőpiacot és átalakulni főállású édesanyává bizonyos időintervallumig. A célom az volt, hogy minimum 5 kismamával tudjam felvenni a kapcsolatot.

Úgy gondoltam, hogy nem a mennyiség hanem a minőség lesz a mérvadó abban, hogy mennyi interjút készítek el.

Nem volt túl specifikus a kritérium, amit megköveteltem a kiválasztás során. Csupán annyi volt a kritérium, hogy a nemét tekintve nő legyen, és gyermeknevelés miatt minimum fél évre távol legyen a munkaerőpiactól.

Az egyik interjúalanyom például vezetői beosztásban hagyta el a munkaerőpiacot gyermeknevelés miatt, több mint 2 évre.

Azzal, hogy a nők gyermeknevelés miatt elhagyják a munkahelyüket nagy döntést hoznak meg a karrierjüket tekintve, hiszen lehet évekig távol fognak maradni a munka világától.

Sokszor megbélyegzést generál az, hogy a munkavállalóból főállású anyuka lesz.

Ez a megbélyegzés akkor érzékelhető igazán, ha az anyukák vissza szeretnék térni a munkaerőpiacra. Minél több időt van valaki otthon, annál nehezebb a visszatérés a munkaerőpiacra. Azért is tartom fontosnak ezt a témát, mert rengeteg olyan nő van, aki édesanya szeretne lenni, de emellett helyt is szeretne állni a munka világában. A megfelelő időben való visszatérés is meghatározó egy nő életében, mind családi mind karrier szempontjából. De vajon a kismamák, hogyan is élik meg az otthon lét után a munkaerőpiacra való visszatérést?

Felkészültnek kell lennie annak az anyukának, aki vissza kíván térni a munkaerőpiacra, mert különböző akadályok állnak elé. Mint például az állásra jelentkezések, pozíció választás vagy akár a bértárgyalások során is.

Először is szeretném a demográfiai adatokat bemutatni egy táblázat segítségével. A könnyebb és anonim értelmezés végett fiktív, kitalált neveket alkalmaztam.

A bemutatott profilok áttekintést nyújtanak női nézőpont alapján a munkaerőpiac elhagyásának és az otthon töltött időnek, valamint a visszatérés megélésének momentumairól. Fontosnak tartom azt is ismertetni, hogy milyen volt a munkahely elhagyás előtti időszak is, hogy következtetést tudjak kapni a gyermek előtt és utáni időszakról. Az is megemlítséreméltó, hogy miért és mikor térnek vissza a nők a munkába.

6. ábra: Demográfiai adatok

Forrás: saját szerkesztés

Résztevő	Pozíció	Otthon töltött idő	Kor, amikor elmentek	Kor, amikor visszatértek	Gyermekek száma
Anna	Adatrögzítő	7	26	33	2
Bea	Igazgató	1	40	41	1
Cecília	Manager	4	34	38	2
Dia	Adminisztratív asszisztens	8	28	36	3
Evelin	Középvezető	2	26	28	1
Fanni	Támogató	4	25	29	2

A 6. ábra mutatja a kutatásomban résztvevő személyek demográfiai adatait. A nők átlagos életkora, amikor elmentek a munkahelyükről kerekítve 30 év volt, míg az átlagos életkor, amikor visszatértek 34. Az otthon töltött idő 1 év 8 év között mozgott és ennek az átlaga pedig kicsivel több, mint 4 év. A gyermekek számát tekintve az átlag 2.

Anna egy adatrögzítői pozícióban dolgozó 26 évesen édesanyává váló fiatal nő. A munkahelyét 26 évesen hagyta el és 33 évesen teljes munkaidőben visszatért ugyanabba a pozícióba. A munkaerőpiacról egészen hét évet volt távol, ez idő alatt két gyermekes édesanyává érett. Anna számára egyértelmű volt, hogy mindig is szeretett volna egy családot, így nem okozott neki problémát, hogy hét évig nem a karrierjével foglalkozott. Egészen a hetedik hónapig dolgozott, amíg az egészségi állapota engedte, mert a táppénz összege huzamosabb ideig nem elegendő a megélhetésük szempontjából. Hét év munkahely nélkül sok idő volt számára, de így 100%-osan a gyermeknevelésnek szentelte az idejét. A második gyermek tanító intézetbe való elhelyezése után tervezett visszatérni a munkahelyére.

Felkeresett minket, megbeszéltük a szabadságai számát és Anna mondta, hogy ő teljes munkaidőben szeretne visszatérni. Számított rá, hogy lesznek változások, hisz hét év telt el mióta elment. De az, hogy a kollégái 80%-a kicserélődött, más rendszert használnak, illetve

a vezetőségben is voltak jelentősebb változások meglepte őt. Olyan volt, mintha egy teljesen új helyre érkezett volna vissza és majdnem az alapoktól kell megismernie mindent. De a sok változás sem vette el a kedvét, nagy lelkesedéssel várta már az első munkanapját. Az otthonléte során sokszor megfontolódott a fejében, hogy fejlessze magát, így belevágott egy idegennyelvű képzésbe, ami kiderült, hogy magasabb bérezéssel jár a pozíciójában. Legfőképp azért is szerette volna fejleszteni magát, mert félt tőle, hogy vajon talál-e magának valaha munkát, ha az előző munkahelyére nem veszik vissza.

Megérezte, hogy eltelt hét év „munka” nélkül, de idézem őt: „miért szültem két gyermeket, hogy más vigyázzon rá?” Amikor Anna elkezdett dolgozni hiába érezte, hogy sokkal kimerültebb a kettős állás miatt (gyermeknevelés- és a mostani munkája), de a lelkesedése nem hagyott alább. Azonban, amikor a gyerekek betegek lettek legtöbbször Ő maradt otthon velük és volt olyan kollégája, aki rosszállóan nézte, hogy milyen sokat van távol, pedig még csak most állt be dolgozni. Próbáltak a férjével fele-fele arányban otthon maradni betegség esetén, de ahogy Anna mondja „a gyermekeink inkább anyás, mint apás gyerekek”.

A kirekesztés elkerülése érdekében kért nagyobb segítséget a nagyszülőktől a gyermekek megbetegedése során. Sajnos azért volt néhány diszkriminatív megjegyzés, de nem volt akkora mértékben, hogy túlzásnak érezze. Aminek örült, hogy volt egy mentor, aki mind betanulási mind baráti funkciót betöltött, így bármiben elakadt tudott kihez fordulni. Anna szerint nagyon jó volt, hogy kapott egy mentort, mert nagyon sok új információra volt szüksége a visszatérése után. Kifejezetten örült, hogy egy anyukát kapott mentorként, akivel nagyon jól kijött a magánéleti beszélgetések során is.

Bea teljesen más hozzáállást tanúsított, mint az előzőleg ismertetett interjúalanyom Anna. Bea a vállalatnál az egyik legmagasabb pozícióban helyezkedik el. Számára mindig is az volt az első, hogy a karrierje minél magasabbra tudjon szárnyalni. Addig nem is gondolkozott a családalapítással, míg el nem érte azt a munkakört, amit Ő kiálmodott már korábban magának. Rengeteg munka volt abban, hogy ezt a pozíciót megkapja. Gyakorlatilag végigjárta a ranglétrát, mire elérte az igazgatói pozíciót. Úgy gondolja, nőként nehezebb érvényesülni a munkaerőpiacon gyermek nélkül is és ha még van egy kiskorú gyermek, akkor még nagyobb akadályokkal kell megküzdenie a női munkavállalónak. Elmesélte, milyen volt neki a gyakornoki munkától eljutni ide, milyen akadályokba ütközött sokszor.

Gyakornoki munkája során egy fiú gyakornokkal volt párban, nevezzük Őt Daninak. Amíg Danit elkezdték bevezetni a munka világába, addig Bea kávéfőzött vagy épp a papírokat fűzte le. Ez sajnos huzamosabb ideig ment, míg végül Bea megkérdezte, hogy Ő mikor kezdheti megtanulni, mind azt, amit már Dani elsajátított? Amire ezt a választ kapta: „Jaj kislány, olyan jól megy neked a kávéfőzés, hagyd a munkát a férfiakra.” Ez volt Bea életében az első nemi alapú megkülönböztetése. Természetesen azonnal másik gyakornoki helyet keresett magának, ahol nőként is tanulhat és érvényesülhet.

Bea mindig is törekvő, maximalista típusnak tartotta magát, így nem volt neki nehéz elképzelni magát egy vezetői titulusban. Munkája során ütközött negatív megjegyzésekbe, ami a kora, a neme vagy a gyermek hiánya miatt alakult ki. Volt olyan szituáció is, amikor úgy érezte Bea neki többet kell dolgoznia a sikerért, mint a férfi kollégáinak. Az otthon töltött időnek az első napjától fogva Bea minden nap gondoltál rá, hogy vissza kellene mennie dolgozni. Azonban aggódott is a gondolatai miatt, hogy emiatt rossz anya lesz és segítséget kell kérnie a gyermeknevelésben. Bea nem érezte annyira sikeresnek magát a gyermeknevelésben, mert sokszor nem tudta rávenni a picit, hogy abbahagyja a sírást. Ennek hatásaként mégjobban elkezdett azon gondolkozni, mikor térhet vissza dolgozni, hogy újra siker élményei legyenek az életében.

Bea annyira nem tudta értékelni a mentori programunkat, mert egy évet volt távol és CSED alatt is járt be az irodába, így nem voltak akkora változások, amiben segítségre lett volna szüksége. Ezáltal Bea kérte, hogy nem szeretne maga mellé egy mentort.

Cecília egy manageri pozícióban dolgozó két gyermekes édesanya. A munkahelyét 34 évesen hagyta el és erre rá 4 évre tért vissza ugyan ahhoz a vállalathoz 38 évesen. Az első gyermekét 25 évesen szülte meg és utána rá másfél éven belül már munkába is állt anyagi szükségletek miatt. A korábbi munkahelyén annyira nem preferálták a kisgyermekes anyukákat, így visszatérése után hamar megszűnt az ottani jogviszonya. Hiába tért vissza részmunkaidőben ugyanannyi, ha nem több feladatot kapott, mint a kollégái. Amikor megjegyezte ezt a felettesének csupán annyi választ kapott „Nem kellett volna szülni és akkor nem lennél állandóan fáradt, emellett tudnál rendesen a munkádra koncentrálni és nem lennél folyamatosan lemaradva.”

Cecília így elkezdett állások után nézelődni, majd interjúkra járni, ahol természetesen szóba került, hogy van gyermeke. Ezután jött az, hogy még ráadásul kicsi is az a gyermek, így állandó falakba ütközött azzal, hogy „majd keresni fogjuk”, de nem kapott visszajelzést az elutasításról sem. Pedig nem pozicionálta magát magasabb munkakörökbe, mint amire ne lenne kompetens. Sok negatív tapasztalat, elutasítás vagy épp annak hiánya miatti kudarc után sikerült egy olyan munkahelyet találnia, ahol nem volt hátrányos megkülönböztetés az, ha valakinek van gyermeke. Ezen a helyen is részmunkaidőben dolgozott ugyanakkor a feladatai száma arányosítva voltak a munkaóráihoz, ennek ellenére több energiát fektetett a munkájába, nehogy ismételten negatív visszacsatolást kapjon a munkájára. Aminek meg is lett a gyümölcse, ugyanis egy éven belül magasabb pozíciót ajánlottak fel számára.

Teljes munkaidőben dolgozott tovább, érezte, hogy a karrierjére is tud koncentrálni a gyermeknevelés mellett. Azonban szeretett volna még egy második gyermeket is, hiába érezte, hogy nagyon jó úton halad a karrierje még előrébb is léphetne, ha több energiát fektet be. Csakhogy a családalapítás/bővítés sokkal preferáltabb helyen szerepel a ranglistáján, mint a karrier. Ennek értelmében kérdés nélkül döntött a család mellett. A második gyermek születése előtt már tapasztaltabb volt és hamarabb hagyta el a munkaerőpiacot, mint az első gyermeknél, ahol próbált a végsőkéig dolgozni. Négy évig volt otthon. Szeretett volna a gyerekekkel otthon lenni, nem akarta, hogy más nevelje fel a gyermekeit. Meg akarta tapasztalni ismét a gyermeknevelést és minőségi együtt töltött időt szeretett volna elsajátítani a családjával. Abban az időszakban Cecíliának könnyű volt meghoznia a döntést, hogy hosszabb időre maradjon otthon.

Mindemellett az otthon maradás nehezebbnek tűnt számára, mint gondolta. Kihívás volt neki az otthon töltött idő, mert mindent tökéletesen szeretett volna csinálni. Élvezte az otthoni létet, ugyanakkor várta már, hogy újra munkába állhasson. Meglepődött, hogy mennyi szervezeti átalakulás történt négy év alatt. Korábban nem ismerte az onboarding/ mentori programot, ebből kifolyólag teljes körű felvilágosítást kapott a programunk céljairól. Ami tulajdonképpen annyi, hogy a visszatérő kismamák is kapjanak egy támogató mentort maguk mellé, ezáltal se érezzék elveszettnek magukat. Roppant lelkes módon fogadta az ő mentorát, akivel egy részlegesen is dolgozott.

Két konzekvenciát szűrt le a visszatérések között. Az első az volt, hogy mivel az előző munkahelyére hamarabb tért vissza sokkal könnyebb volt számára a visszaintegrálódás.

Kevesebb szervezeti átalakulás történt ez idő alatt és a csapat relatíve változatlan maradt. A második gyermek utáni visszatérés hosszabb idő volt, így nagyobb mértékű szervezeti változás volt, ami megnehezíthette volna számára a visszaintegrálódást. Ennek ellenére monumentális támogatást nyújtott számára a mentora, aki mindenben segített neki. A mentori program segítségével rövidebb idő alatt sikerült visszaintegrálódnia, mint korábban.

Dia adminisztratív asszisztensként dolgozott mielőtt, 28 évesen elhagyta a munkahelyét és 36 évesen részmunkaidőben visszatért ugyanahhoz a munkáltatóhoz ugyanúgy adminisztratív asszisztensként. Diának három gyermeke van és a férjével abban egyeztek meg, hogy Dia otthon marad neveli a gyermekeket és a férje pedig minden anyagi támogatást biztosít a részükre, mellette pedig a gyermeknevelésben is kiveszi a részét. Nagyon izgatott volt, hogy otthon lehet a gyermekekkel. Tudta, hogy fontos a gyermekei számára is, hogy ott legyen nekik az édesanyjuk. Emellett természetesen Dia mindennek a részese akart lenni, amíg megnőnek a gyerekek. A karrierjét tekintve egyáltalán nem aggódott, hogy ki fog esni a munkaerőpiacról hosszabb időre. Szerinte az, hogy anyuka lesz valaki, csak arra tud gondolni majd, nem a saját pályafutására. Az elején úgy gondolta, lehet majd hiányozni fog neki a munkája, meg az emberek, akikkel ott dolgozott, de majd ráér később erre gondolni. Visszatekintve, hogy otthon maradó anyuka volt, nagyon szerette minden egyes pillanatát. Azt tudta csinálni, amit szeretett.

Ugyanakkor megosztotta velem az otthon maradás árnyoldalát is. A főállású anya létnek a legnehezebb része a bevétel elvesztése. Számára is nehéz volt, hogy a teljes jövedelemről való kiesés, azonban a férje mindent megtett az anyagi jólétük érdekében. A gyermeknevelés sok költséggel jár, de lehet a szórakozást is úgy alakítani, hogy nem vidámparkba megy a család a hétvégén, hanem egy túravonalra. 8 év kiesés után, Dia úgy döntött, visszatér a munkaerőpiacra. Fontolóra vette, hogy váltson egy másik munkahelyre vagy a régi helyére térjen vissza. Az anyukás ismerősei közt volt olyan, akit azért nem vettek fel, mert 5 éves gyermeke van és az összeegyeztethetetlen a munkával. Ennek köszönhetően elbizonytalanodott a munkahely váltáson, mert az előző munkahelyére mindenképp vissza kell vennie Őt a munkáltatónak.

Összevetve gondolatait, meghozta a döntést, hogy a régi helyére tér vissza. Természetesen volt benne egy egészséges félelem a visszatéréssel kapcsolatban. Az első gondolata az volt, hogy vajon mennyire avultak el az addigi ismeretei, elvégre 8 évet hagyott ki. A volt

kollégáival nem igazán tartotta a kapcsolatot, így hát nem tudta kik maradtak meg, mennyire alakult át az akkori csapat. Amikor az első munkanapját töltötte örült, hogy a HR úgy várta Őt, hogy ott volt a leendő mentora is. Rögtön megtalálta a közös hangot a támogatójával. Nagyon jól sikerült az első napja, véleménye szerint az is sokat segített abban, hogy a mentorával és a csapatával ebédelt, egy befogadó környezetbe tudhatta magát.

A férjével megegyeztek, hogy eddig Ő maradt otthon a gyermekeikkel most, hogy Dia újra munkába állt minimum egy hónapig nem szeretne semmilyen kiesést a munkahelyéről. Tehát, ha a gyermek beteg lesz a férje marad vele otthon, míg Dia a munkahelyen állja a helyét. Nem szeretett volna semmilyen negatív megjegyzést kapni a kollégáitól, hogy el sem kezdett még dolgozni rendesen, máris táppénzre megy. Szerencsére nem volt semmi ilyen probléma az elmúlt időben, de már a felettesével meg tudta beszélni, hogy ha bármilyen vészhelyzet van otthon, nyugodtan el tud menni home office-ba. A kieső 8 év azért megviselte Őt. Vissza kellett rázódnia a munka világába és új dolgokat kellett megtanulnia, amit egyáltalán nem bánt, mert örült, ha fejleszthette magát. Azonban beállta, akármennyire is szeretne magasabb pozíciót elérni a jövőben, nincs rá sok esélye. Az egyik „hátránya” az, hogy három gyermekes anyuka, a másik pedig az, hogy nő. Magasabb pozícióban az Ő igazgatóságánál csak férfiak vannak, így még nehezebb lenne előrébb lépni, illetve, hogy ha nagyobb projektet bízna rá, előfordul, hogy munkaidőn kívül is kell vele foglalkozni, amit Ő nem tehet meg három gyermek mellett.

Evelin egy középvezetői pozícióban dolgozó egy gyermekes anyuka. Személyiségét tekintve, mindig is törekvő típus volt, szerette fejleszteni önmagát. Ennek köszönhetően mindig megtalálta a munkahelyén azokat a folyamatokat, amiket szívesen átalakított a hatékonyság érdekében. Visszatekintve a szakmai tapasztalataira: gyakornokként került a vállalathoz, majd teljes állású szakmai asszisztens pozíciót töltött be egy évig. A felettese felfigyelt a lelkes attitűdjére és a kreatív gondolkodásmódjára, ezáltal felajánlott Evelinnek egy magasabb pozíciót. Örömmel fogadta el az elismerést és bizalmat, amit kapott. Rövid időn belül állapotos lett, kismértékben azért tartott a tájékoztatási kötelezettsége miatt.

Beszélt a főnökével, egyeztették azt is, hogy Evelin meddig tervez majd dolgozni, apránként kinek adja át a feladatait és ki jön majd helyette. Azonban egy társterületen dolgozó férfi kollégája megemlítette neki, hogy „Érdemes volt kinevezni téged, ha egyből mész el szülni 2-3 évre.” Ez a komment elmondhatatlanul rosszul esett Evelinnek, mert igenis rengeteget

dolgozott, ezért a pozícióért. A helyére érkezett új kollégáját határozott időre vették fel, Evelin visszatéréséig. Ez a gesztus jól esett a lelkének, hogy nem kell a visszatérése után alacsonyabb pozícióban dolgoznia. Erre reflektálva említettem neki, hogy ettől alaptól nem kellett volna félnie, mert a magyar jogszabály, ezt nem engedi. Az otthon töltött 2 év kellemesen telt a gyermekneveléssel és a házimunkák elvégzésével. Ennek ellenére motoszkált a fejében a „mi lett volna, ha”. 1. Ha nem most szült volna gyereket. 2. Ha kevesebb időre esett volna ki a munkaerőpiacról. Természetesen nem bánta meg a családalapítást, de neheztelte a karrierje elvesztésére. A GYED végénél újra munkába állt, mert szeretett volna ismét dolgozni és a GYES összege sem valami kielégítő kereset a család számára.

Az első napja előtt több gondolat kavargott a fejében, hogy mennyire fogják Őt elfogadni az új munkatársak, hány munkavállaló dolgozna szívesebben a mostani főnökkel.

A mentoring program ötlete meglepte Őt, továbbá kíváncsian várta mennyire lesz előnyös a számára. Véleménye szerint hasznos, ráadásul sokat segít visszarázódni a kieső évek után, így nemcsak a belépőknek jó ha van kijelölt mentoruk, hanem a visszatérő kismamáknak is. Egyelőre nem terveznek a családbővítés gondolatával, Evelin a karrierjével szeretne foglalkozni, hogy minél több célját meg tudja valósítani.

Fanni humán erőforrás területen dolgozó most már 29 éves, kétgyermekes anyuka. Mindig is fiatal anyuka szeretett volna lenni, hogy ha felnőnek a gyerekek könnyebben vissza tudjon integrálódni a munkahelyére. Véleménye szerint, fiatalabb szervezete könnyebben veszi az akadályokat a gyermeknevelés szempontjából. Az alap tervük az volt a párjával, hogy csak egyszer essen ki a munkaerőpiacról, viszont akkor több időre, mint két vagy akár három szakaszban. Összesen négy évet volt távol, ami reális időnek tekinthető a véleménye szerint két gyermek neveléséhez.

Mind anyagi megélhetés, mind saját karrierépítés szempontjából döntött a hamarabbi visszatérés mellett. Ha eleget bizonyít a mostani pozíciójában lát rá esélyt, hogy akár 4-5 éven belül megpályázhathat egy magasabb pozíciót is. Ez motiválja Őt, hogy gyermek mellett is lehet a saját életét építeni. A csapatban neki van gyermeke, meg a főnökének. Nem érte semmilyen megkülönböztetés eddig a pályafutása során és bízik benne, hogy a magyar jogszabályrendszer úgy ki van alakítva, hogy egyik nő társának sem kell

megkülönböztetésben részesülnie. Nem gondolja úgy, hogy a férfiaknak kedvezőbb feltételek lennének az előremenetelhez, vagy akár több lenne a bérük.

Az onboarding programról pedig csupa pozitív véleménnyel rendelkeznek. Kellene már egy olyan program, ami nem csak az új belépőknek ad segítséget, hanem a visszatérő kismamáknak és a tartós távollétről visszatérő kollégáknak is.

Külön szeretném bemutatni azt az anyukát, akivel már egy másik környezetből sikerült interjút készítenem. A különbség annyi, hogy náluk nincs onboarding program. Gréta középvezetői pozícióban dolgozott egy szállítványozó cégnél, a karrierje épp kezdett befutni, amikor állapotos lett. Mindig is szeretett volna családot alapítani, de nem akkor, amikor ez megtörtént. Voltak férfi beosztottjai is, akik elfogadták Őt, nem érte semmilyen megkülönböztetést a nemét és a korát tekintve. Szerette a munkáját, élvezte az elismeréseket, amiket kapott. Amikor elment a munkahelyéről, tudta, hogy ide már nem fog tudni visszajönni dolgozni, mert sem részmunkaidőben, sem teljes állásban nem tudja ellátni ezt a munkakört a gyermeknevelés mellett.

A vezetői pozícióból váltott egy adminisztratívabb feladatkörbe, mert részmunkaidőben nem igazán talált más lehetőséget. Összesen két évet volt távol, de várta már, hogy újra munkába állhasson. Szerencsésnek mondja magát, hogy semmilyen negatív impulzus nem érte Őt, amiatt, hogy részmunkaidőben dolgozik és az iskolai szünetekben általában szabadságon volt. De nem elégítette ki a munkahelye által kínált kihívások, így a váltás mellett döntött. Az új munkahelyen az interjún kitért arra, hogy van egy 5 éves gyermeke, aki miatt csak részmunkaidőben tud munkát vállalni. Semmi probléma nem volt ezzel, neki ajánlották fel a pozíciót, mert a szakmai tudása és a követelmények találkoztak. Nyári szünetben a vállalat szervezett nyári tábor a cégnél dolgozó szülők gyermekei részére. Ami nagyon hasznos volt, mert a kezdő és a vég időpontot a munkavállalók munkaidejéhez igazították. Végző gondolatként, nem bánta meg a családalapítást, de úgy érzi, ha nem akkor lett volna állapotos a karrierje teljesen más irányba került volna.

Toborzókkal is sikerült rövidebb interjút tartanom, ahol a kiválasztási folyamatokról beszélgettünk. Minden fajta hátrányos megkülönböztetés nélkül hirdetnek meg pozíciókat. Nincs megadva, hogy egyes pozícióra csak nők vagy csak férfiak jelentkezhetnek. Fontos munkáltatói oldalról, hogy ne tanúsítsanak megkülönböztetést.

Azonban vannak olyan esetek, ahol erős mérlegelés folyik, hogy végül kire kerül a választás. Megosztotta velem az egyik toborzó a korábbi tapasztalatát, hogy volt olyan munkahelye, ahol egy pozícióra kettő nagyon jó jelölt pályázott. Az egyik egy fiatalabb nő, a másik pedig egy kisgyermekes anyuka, aki szülés után munkahelyet szeretett volna váltani. A vezetővel való mérlegelés után a gyermek nélküli hölgy került foglalkoztatásra.

A figyelembe vett indokok pedig a következőek voltak: 1. Vajon mennyit fog majd hiányozni a gyermek betegség miatt? 2. Mennyire kell majd az alapoktól átvenni mindent? 3. Kiszúrás lesz-e a többiekkel, ha Ő többet mehet home office-ba?

Sajnos tapasztalható, hogy a nők a döntéshozatalban alulreprezentáltak a férfiakhoz képest. Az általam vizsgált közegben elmondható, hogy női közép-, illetve felső vezetőből több van, mint csúcsvezetőből. Megkérdeztem egy felső vezetői pozícióban dolgozó nőt, hogy szerinte ez vajon miért is van. A válasza pedig csupán annyi volt, hogy ő sem igazán érti, hisz rengeteg ambiciózus nővel dolgozott együtt. Csak a társadalom által felállított közegben a nők alárendeltebb szinten helyezik el magukat. Azt azért tudni kell, hogy egy ilyen magas szintű pozíció rengeteg stresszel jár, és jó döntéshozói és felelősségvállalási képesség is kell. Viszont egy családanőnek ezt a magánéletben is el kell viselnie, tehát egyszerre akár párhuzamosan kell ezt a két helyzetet menedzselni.

3.2 Kérdőív elemzés

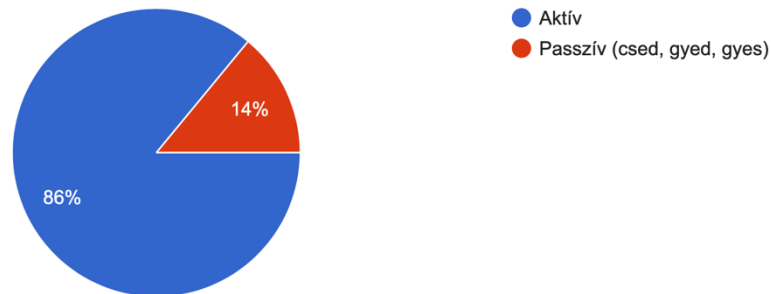
Kvantitatív jellegű kutatásom során az interneten kitölthető kérdőívet választottam. Azért esett a választásom erre a típusra, mert az internet segítségével több anyukához tudtam eljuttatni ezt a kérdőívet. Kérdőívem célcsoportját nem szűkítettem le bizonyos korosztályokra, mert úgy gondolom minden korosztályt más impulzus érte az évek során. Viszont egy célcsoportra fókuszáltam, a nőkre. A kérdőívemet 150 fő töltötte ki. 150 női munkavállaló véleménye és tapasztalatai alapján próbálok mégjobban megérteni a nők munkaerőpiaci helyzetét. A kérdőív kitöltése anonim formában valósult meg, amit kizárólag csak a diplomamunkám elemzéseimnél használtam.

A demográfiai adatok feltérképezése után, arra szerettem volna választ kapni, hogy a kérdőívet kitöltők közül hány százalékuk van jelenleg is passzív állományban, és ha dolgozik már a munkavállaló, mennyi időt is töltött távol a munkahelyétől gyermeknevelés miatt.

Ahogy a 7. ábra mutatja a kitöltők közül jelenleg 129 fő, azaz a kitöltők 86%-a már aktív állományban van, csupán 21 fő passzív, főállású anyuka.

4. Jelenleg passzív vagy aktív állományban van?

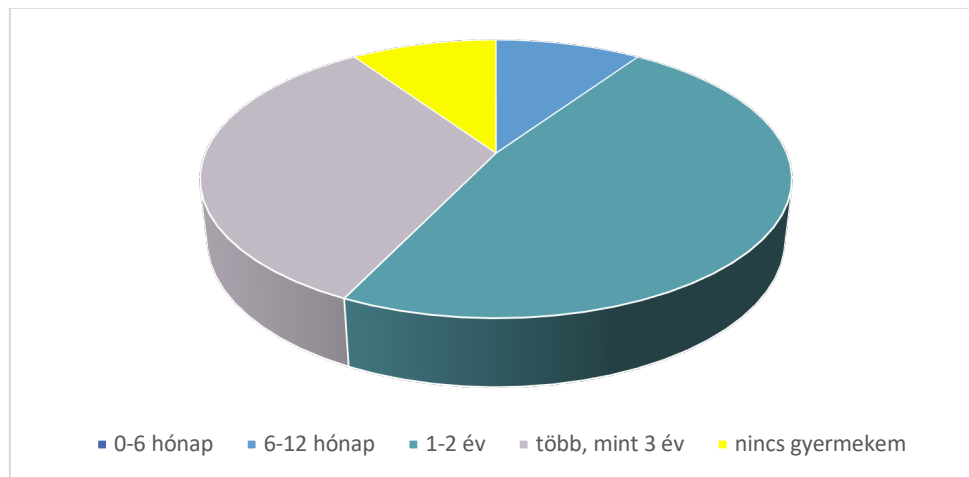
150 válasz



7. ábra

Kérdőíves vizsgálat eredmény 1.

Forrás: saját szerkesztés



8. ábra

Kérdőíves vizsgálat eredmény 2.

Forrás: saját szerkesztés

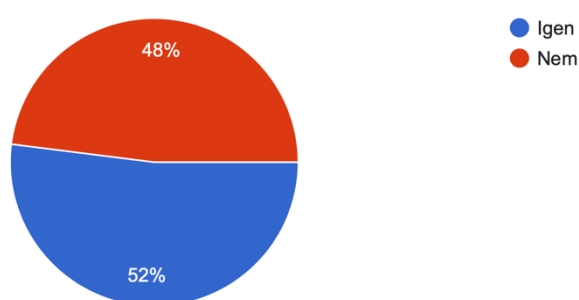
A fenti, 8. ábra pedig arra ad rávilágítást, hogy a kitöltők közül ki hány évet volt távol a munkahelyétől. A legtöbben, azaz 47,6% 1-2 évet volt távol, ezután pedig a második helyen

a több, mint 3 év szerepel 33,3%-os eredménnyel. Ez a kettő eredmény a legdominánsabb, a 0-6 hónap között 0%, míg a 6-12 hónapot a kitöltők 9,5%-a választotta, ugyan ez az arány jelent meg a nincs gyermekem lehetőségénél. Ez az adat összefüggésben lehet a GYES összegével és azzal, hogy több, mint 3 évre elhagynya a munkaerőpiacot sokkal nehezebb, mint 2-3 évig távol maradni.

Szerettem volna megtudni, hogy vajon mennyire érinti hátrányosan a nők elhelyezkedési esélyeit az, ha több gyermeket vállalnak. A kapott válaszok alapján nem mondható az, hogy nagy eltérés érzékelhető. Ahogy a 9. ábra mutatja, a válaszadók 52%-a gondolja, hogy valóban hátrányosan érinti a nők elhelyezkedési lehetőségeit a gyermekek száma. A válaszadók közül pedig 72 fő válaszolt nemmel erre a kérdésre. Ez az eredmény meglepett, mert úgy gondoltam, hogy nagyobb differenciát fogok kapni és a válaszok többsége az igent fogja megmutatni. Ellenben a személyes interjújn résztvevő anyukák pont az ellenkezőjét állították, mert Ők igenis ütköztek falakba a gyermekek miatt. A 9. ábrán látható arányokban gyermek nélküli hölgyek is benne vannak, akik 78 főt tesznek ki. Leszűrtem azokra, akiknek van gyermekük és igennel válaszoltak, ők pedig 58-an vannak. Összegzésként elmondható, hogy, akiknek van gyermekük, úgy gondolják, hogy igenis hátrányosan érinti az elhelyezésüket a gyermekvállalás.

9. Ön szerint ma Magyarországon a gyermekvállalás hátrányosan érinti a nők elhelyezkedési esélyeit, minél több gyermeket vállalnak?

150 válasz



9. ábra

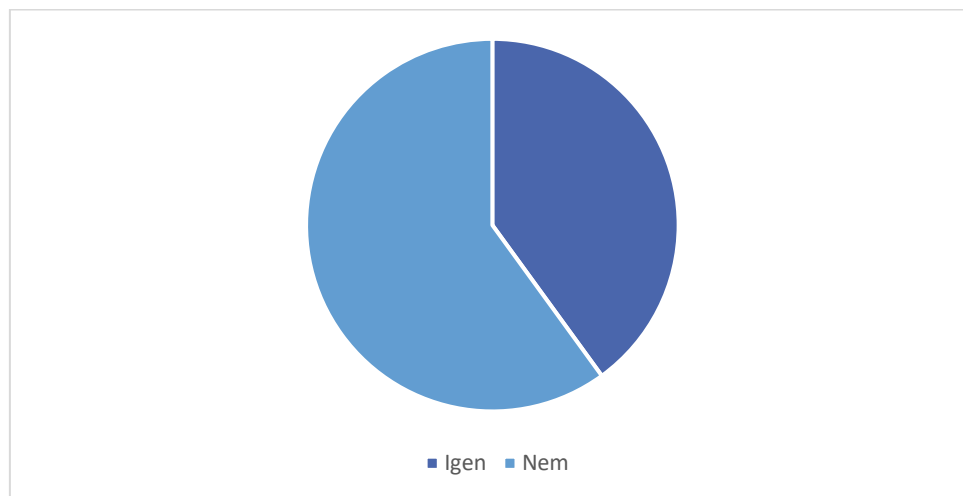
Kérdőíves vizsgálat eredmény 3.

Forrás: saját szerkesztés

Azok közül, akik az igen-re szavaztak megosztották a tapasztalatait is, amelyek közül a legtöbbet megemlítettét ismertetem. Túlnyomóan a gyermek betegség miatti távollét került megadásra. Amikor a gyermek beteg, döntően az anyuka marad otthon a gyermek gondozására. Ezáltal ők esnek ki pár napra a munkahelyükről, az Ő feladatait kell ellátnia a kollégáknak, akik nem minden esetben örülnek a helyettesítésnek. Emiatt szokták kényelmetlenül érezni magukat a legtöbbet.

Kíváncsi voltam , hogy a válaszadóim egyet értenek-e azzal, „ha egy nő nem vállal gyereket, sokkal magasabb pozíciót tud elérni, mintha lenne gyereke”. A válaszadók 60,7%-a, azaz 91 fő értett egyet ezzel az állítással. Itt sokkal nagyobb a differencia, mint a 8. ábránál. Úgy gondolom a korábban említett két kérdés összefügg egymással és a válaszok alapján kijelenthetem, hogy a kérdőívet kitöltő válaszadóim úgy gondolják a gyermekvállalás hátráltatja egy nő karrierlehetőségeit.

Érdekelt, hogy vajon nők és férfiak között van-e bármiféle eltérés a munkaerőpiacon. A kérdőívben használtam ennek kiderítéséhez kérdéseket.



10. ábra

Kérdőíves vizsgálat eredmény 4.

Forrás: saját szerkesztés

A 10. ábra mutatja annak a kérdésnek a választ kördiagram formájában, hogy „Érezte már úgy, hogyha férfi lenne könnyebben találna munkát vagy jobban értékelnék a munkáját vagy, hogy többet kell dolgozni az elismerés megszerzéséhez?” A megkérdezettek közül 90 fő

gondolja, hogy nem történik megkülönböztetés női és férfi munkavállalók között. Azonban több férfi vezetővel találkoztak, mint női felettessel, de ez betudható a maskulin kultúrának.

Érdekelt, vajon milyenféle női sztereotípiák vannak jelen a munkahelyeken. A kérdőívet kitöltők közül 76 fő találkozott már olyan férfi hozzáállással, hogy a nők kevésbé terhelhetők. Ez, ha fizikai munka értelmében lenne meghatározva még reálisabb lenne, de nem ez alapján gondolják ezt. A kevésbé terhelhetőség akkor is megjelenik, ha egy női munkavállalónak kevesebb vagy kisebb felelősségi körrel rendelkező feladatokat adnak.

A második legtöbb szavazatot az a beskatulyázás kapta, hogy a nőknek adminisztrációs feladatok valók. A válaszadók, több, mint harmada találkozott ilyen jellegű megbélyegzéssel.

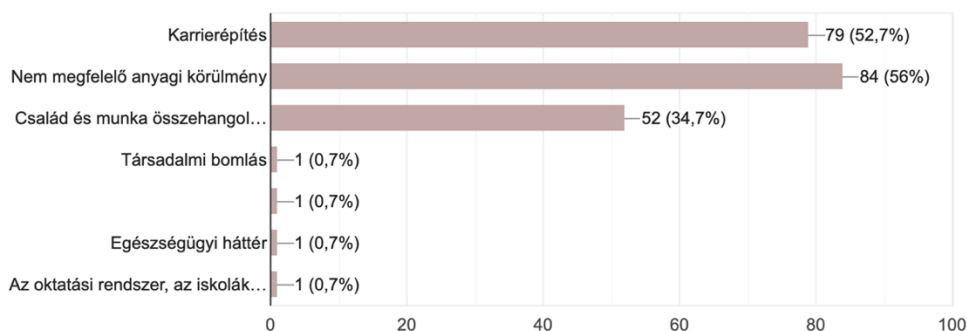
Ami még figyelemre méltó, az, hogy „a nőkkel nehezebb tárgyalni, komolyan beszélni” a válaszadók közül 43 fő voksolt erre. Megtörtént az egyik vezető ismerősömmel, hogy más nemzetiségű kapcsolattartók nem voltak hajlandók vele tárgyalni a neme miatt. Pedig Ő a pénzügyi igazgatóság vezetője. Volt olyan eset is, hogy a levelezésben mindig „Mr.”-ként hivatkoztak rá.

Kíváncsi voltam, vajon milyen tényezők befolyásolják a nőket abban, hogy gyermeket vállalnak-e vagy sem. Ahogy a 11. ábra mutatja, a válaszadók 56%-a a nem megfelelő anyagi körülményt jelölte meg, így az első helyen ez szerepel. Valóban nagy anyagi hátrány éri az otthon lévő anyukákat, mert a CSED az 100%-os a fizetésüknek, azonban a GYED és a GYES mértéke jóval kisebb összeg, mint a bérük. A 8. ábra is ezt mutatja, hogy a legtöbben 1-2 évet vannak távol a munkahelyükről.

A 11. ábtán látható, hogy a karrierépítés került a második helyre. Ami azért is érdekes, mert a gyermekvállalás miatt valóban szüneteltetni kell a munkahelyi szerepet. Ennek okán azt gondoltam, több szavazatot fog kapni, de a válaszadók közül csak 79 fő voksolt erre. A karrierépítés sok mindenkinél szerepel a prioritások közt, de a nőknek még a családalapítással is kell kalkulálni ennél a témánál kapcsolatban. Ha az ember kiesik több évre a munkaerőpiacról elavulnak a szakmai ismeretei, nehezebb 100%-ban a munkára koncentrálni a gyermeknevelés mellett.

11. Milyen tényezők befolyásolhatják azt, hogy a nők kevesebb gyermeket vállalnak? (többet is megjelölhet)

150 válasz



11. ábra

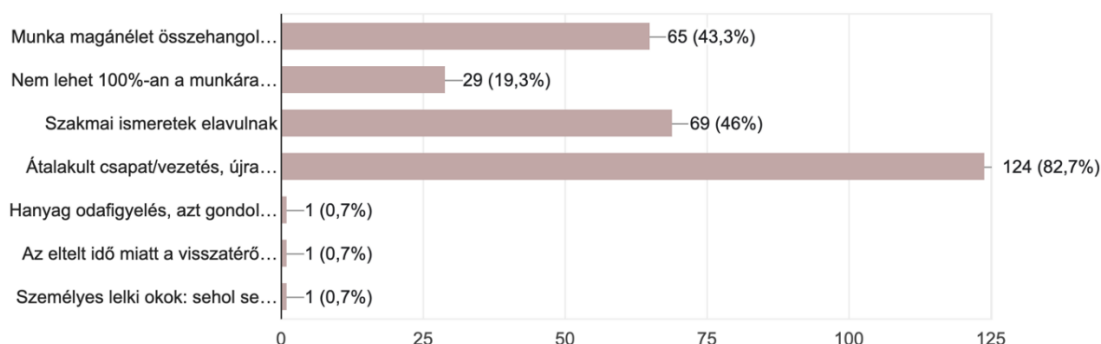
Kérdőíves vizsgálat eredmény 5.

Forrás: saját szerkesztés

A kieső idő utáni visszatérésnél több nehezítő tényező is szerepel. A kérdőívet kitöltők válaszait a 12. ábra mutatja. A legtöbb szavazatot kapta az, hogy átalakul a csapat, újra meg kell ismerni mindent. Ezzel teljesen egyet kell értenem, mert minél több időre esik ki a munkavállaló, annál nagyobb a valószínűsége, hogy változás történik szervezeti és folyamatok szinten is. A szakmai ismeretek elavulási is magas eredményt ért el, a kitöltők közül majdnem a fele, pontosabban 46% gondolta nehezítő tényezőnek. A gyermeknevelés és a háztartási munkák elvégzése mellett nehezebb 100%-san koncentrálni a munkára, vagy esetleg túlórákat vállalni.

14. Milyen tényezők miatt nehéz a kismamáknak munkába való visszatérés? (többet is megjelölhet)

150 válasz



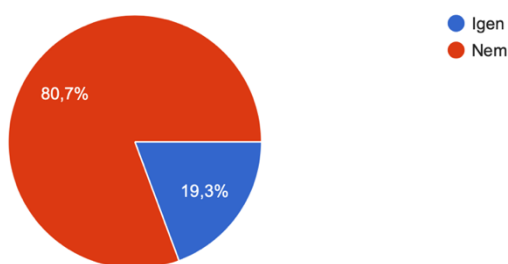
12. ábra

Kérdőíves vizsgálat eredmény 6.

Forrás: saját szerkesztés

Ahogy a 13. ábra mutatja, a kérdőívet kitöltők közül 80,7%, azaz 121 fő, válaszolt arra a kérdésre nemmel, hogy „Munkakeresés során találkozott már Ön olyan állás hirdetéssel, amire nők nem jelentkezhettek?”. Nagyon fontos munkáltatói oldalról az a fajta képviselés, hogy ne tanúsítsanak semmilyen megkülönböztetést a kiválasztás folyamatától egészen a munkavállalók alkalmazásáig. Ez megvalósulhat a nem és a kor szerinti megkülönböztetésben. Az esetek többségében figyelnek a hirdetések feltételénél, hogy ne legyen semmi megtámadható egy pozíciónál. Vannak tipikus női és férfi munkák. Ha egy adminisztratívabb jellegű munkára keres a cég egy alkalmazottat a jelentkezők többsége nő. Azonban, ha egy karbantartói pozíció kerül meghirdetésre, a legtöbb jelentkező nemét tekintve, férfi. Pedig egyik hirdetésnél sem volt megadva, hogy milyen nemű személy jelentkezését várja a vállalat.

16. Munkakeresés során találkozott már Ön olyan állás hirdetéssel, amire nők nem jelentkezhettek?
150 válasz



13. ábra

Kérdőíves vizsgálat eredmény 7.

Forrás: saját szerkesztés

4. Következtetések, javaslatok

4.1 Hipotézisek

Az általam felállított hipotéziseket említettem a bevezetés fejezetben, de most újra feloszlom őket. A hipotéziseim elbírálásának alapjául a kérdőíves és az interjúban kapott válaszokat használtam fel elemzésre.

H1: A kismamáknak is ugyan úgy szükségük van az onboardingra, mint az új belépőknek.

H2: A férfiak munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb, mint a nőké.

H3: A nőknek fontosabb a karrierépítés, mint a családalapítás.

H4: Minél több időre esik ki a kismama a munkaerőpiacról, annál nehezebb a visszaintegrálódás.

A H1-es hipotézisemben a következőt állítottam: „A kismamáknak is ugyan úgy szükségük van az onboardingra, mint az új belépőknek.” Az interjú résztvevő 6 kismamából 5 kismama, örül a mentoring programnak. Szerintük nagy segítség a visszaintegrálódásban, van kire támaszkodni a betanulásban, és lelkileg is támaszt tudnak nyújtani, ha egyszerre túl soknak érzik a munkát. A mentoring program direkt figyel arra, hogy a két munkavállaló között legyen valami kapcsolat, ami megkönnyíti az együttműködést. Az onboarding program kedvezőbb azoknak a kismamáknak, akik évekre vannak távol a munkahelyüktől. A fent említett 6 kismamából 1 volt olyan, aki valóban kevesebb időre hagyta el a munkaerőpiacot, így neki tényleg nem volt annyira hasznos ez a programunk. De szerencsére a többi kismama örömmel fogadta ezt a fajta támogatásunkat.

Emellett még a kérdőívet kitöltők 93,3%-a, vagyis 140 fő gondolja úgy, hogy a visszatérő munkavállalóknak is szükségük van a beilleszkedési programra. A kitöltők közül voltak olyanok, akik nem ismerték ezt a programot, de nyitottak lennének az ilyenfajta támogatásra. Tehát az általam felállított hipotézis megvalósult mind az interjú alanyok, mind a kérdőívet kitöltött 150 fő válasza alapján.

H2: A férfiak munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb, mint a nőké.

Kutatásom során az is foglalkoztatott, hogy vajon melyik nem munkaerőpiaci helyzete a kedvezőbb. A hipotézisem során ezt állítottam fel: a férfiak munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb, mint a nőké. A kérdőíves elemzésnél kapott válaszok alapján kimondható, hogy a nők könnyebben tudnának elhelyezkedni és előrébb lépni, ha férfiak lennének. Ahogy a 10. ábra is mutatja 90 fő esélyesebbnek gondolja a férfiak előremenetelét és elismerését a munkahelyen.

Az űrlapot kitöltők szerint, a férfiak határozottabb viselkedési jegyeket képviselnek, ezáltal jobban megfelelnek vezetőként és a beosztottjaik is könnyebben elfogadnak egy férfit, mint egy nőt. Én azonban ezzel egyáltalán nem értek egyet. A társadalom által felállított sztereotípiák váltják ki ezt a gondolkodásmódot és nem eléggé nyitottak a változásra, hogy több esélyt kapjanak a nők is magasabb beosztásban. Az interjúalanyaimmal folytatott beszélgetés során, abban érintettük ezt a témát, hogy ha a gyermek beteg, akkor az esetek döntő többségében az anyuka marad otthon velük, így a férfiak kevésbé esnek ki a munkából. Ebből adódóan könnyebben tudnak előrébb lépni, vagy akár komplikáltabb feladatot elvégezni.

Összegzésként kijelenthető, hogy az általam felállított teória megghiúsult.

H3: A nőknek fontosabb a karrierépítés, mint a családalapítás.

Az általam vizsgált közegben a nőknél a prioritás a gyermekvállalás volt. Persze megfordult a fejükben, hogy mi alakult volna másképp, de nem adták fel a családjukat a saját karrierjük érdekében. Mind a két cselekvés nagyon fontos egy nő életében, például Beánál, hogy először a karrierjét választotta, de utána családot alapított. A többi anyuka sem mondott le a karrierútja fejlesztéséről, azonban ha visszamehetnének az időbe mindenki a gyermeküket választaná a karrierjük helyett. Játszottunk olyan gondolatokkal is, hogy gyermek nélkül vajon mennyivel lenne másabb a beosztásuk. De mivel ez összetettebb tevékenység, nem feltétlen lennének előrébb a munkájukban. A kérdőívben kapott eredmények is erre adnak tanúsítást, hogy hiába fontos a karrierépítés is, a családnál nincs fontosabb dolog a számukra. Így összefoglalva az általam állított hipotézis megghiúsult.

H4: „Minél több időre esik ki a kismama a munkaerőpiacról, annál nehezebb a visszaintegrálódás.” Először is nézzük a kérdőívben kapott eredményeket, hogy az ott kitöltők mit gondolnak erről a témáról. Ahogy a 12. ábra is mutatja a kérdőív elemzés részénél toronymagasan a csapat és szervezet átalakulás szerepel. Hosszabb idő elteltével könnyebben előfordulnak változások, mint például fél év alatt. A változások esélye arányos a hosszabb kieső idővel. Azonban, a munka nélküli idővel könnyebben esik ki a rutinból a munkavállaló, ezáltal pedig könnyebben tudja elfelejteni az ottani szokásokat és a szakmai ismerete is könnyebben tud elavulni. Az elvégzett interjúk alapján is kijelenthetem, hogy a kismamáknak ténylegesen nehezebb a munkába való visszaintegrálódás az évek növekedésével. Példuál Cecília, aki az első gyermek születése után hamarabb visszatért a munkahelyére, könnyebben vissza tudott illeszkedni, mint a másdoik gyermek után, ahol már több időt volt távol. Így ez a hipotézisem megvalósulnak tekinthető.

4.2 Javaslatok

Úgy gondolom, hogy az alábbi javaslatok segítenek a kisgyermekes anyáknak a munkaerőpiaci és az otthoni jelenlét összehangolásában, illetve abban, hogy a nőket ne érje hátrány a munkájuk során és egyenlő félként kezeljék őket.

- Ösztönözni kell a munka és a magánélet összehangolását elősegítő atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítését mindkét nem számára. Gondolok itt a részmunkaidős lehetőségekre, távmunkára és a rugalmas munkaidőre. Ezek mellett pedig csökkenteni szükséges az igénybevételüknek gátat szabó alacsony fizetési szinteket.
- Támogatni szükséges, hogy a nők is el tudjanak vállalni férfiasnak tekintett munkaköröket, és ugyan úgy a nőies munkakört vonzóvá tenni a férfiak számára, ezáltal pedig csökken a horizontális szegregáció.
- Csökkenteni kellene a bérkülönbségeket egy adott munkakörben a férfi és a női munkavállalók között. A bér meghatározásánál a végzettséget és a tapasztalatot kell figyelembe venni, nem a munkavállaló nemét.
- Apukák bevonása az háztartási feladatokba és az otthoni gyermeknevelésbe, ezáltal a családanya és a karrierszerep jobban tud érvényesülni. Pozitívum már az is, hogy

az apukák is igénybe tudják venni a GYED-et. Az apanapok számának növelésével is több támogatást kapnának az otthonlévő édesanyák.

- A nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdése a munkaerőpiacon az egyik kulcsfontosságú feladatnak kellene lennie. Úgy gondolom, hogy a beskatulyázás nagyon rossz hatással van, mind a hétköznapi életben, mind a munka világában.
- Családbarát munkahelyek népszerűsítése, kedvezőbb lehet kisgyermekes anyukák vagy akár apukák számára egy ilyen fajta munkalehetőség. Bármelyik iskolaközi szünetben, ha be lehet vinni a gyermeket a munkahelyre, akkor nem kell szabadságot kivenni. Így a munkatársak negatív véleménye is csökkenhet. Nyári szünetben pedig, egy tábor is remek szabadidőtöltési lehetőség lehetne.
- Segítség lenne a szülők számára, ha a gyermekintézmények nyitvatartási ideje jobban igazodna a munkaidő beosztáshoz.

5. Összefoglalás

A célkitűzésem az volt, hogy a szakirodalmi áttekntésen keresztül megmutassam azokat a tényezőket, melyekben felfedezhető vagy akár elkerülhető a diszkrimináció. A szakirodalmi ismertető után pedig néhány aktuális statisztikai adatok keresztül ismertetem a nők helyzetét. Az utolsó nagyobb szakaszban pedig az általam használt primer és szekunder kutatási módokat ismertetem.

Összefoglalásként megjegyezhető, hogy az egyenlő bánásmódra vonatkozó hatályban lévő szabályok nem alkotnak egységes rendszert. Vannak az ágazati jogszabályok, melyeknek a tiltó szabályai és a megkülönböztetési szempontok alapján lettek megalkotva, mint például az egyenlő bánásmód törvénye. A jogi szabályozások megállnak a hátrányos megkülönböztetés tilalmánál és nem határozzák meg az antidiszkriminációval összefüggő jelenségeket és ezek mellett nincsenek meg a szankciók és a jogi intézmények sem. De azért megemlítendő, hogy sokat segített a jogharmonizáció révén a magyar jogrendszerbe a nemzetközi- és az Európai Unió joganyag adaptálása.

A kutatásom a nők munkába való visszatérésének a tapasztalatait mutatta be a gyermek születése utáni időszakra kitekintve. A nők 1-8 évet maradtak otthon. Bár a tapasztalataik egyediek és az életük más szakaszában történt, az események lényegében hasonlóak voltak. Az ok a munkába való visszatérése, az anyagi megélhetés javítása és az önfejlesztés volt. Az otthon töltött idő minden anyuka számára különböző volt. Elmondható, hogy hiányzott a munka közege is, hogy újra visszatérhessenek a munka világába. Az mindegy, hogy valaki 1 vagy 8 évre volt távol, szükségük volt valamire az otthoni életen kívül. Mindezek mellett, roppant fontos, hogy a nők/anyukák példaképek legyenek a saját gyermekeik számára és megmutassák nekik, hogy nem csak anyukaként tud helyt állni, hanem egy professzionális szerepben is. Szükség van a visszajelzése, hogy egy nő nem csak az anyuka szerepkörben, hanem a munkahelyen is lehet sikeres.

Azonban az elmondható, hogy a visszaintegrálódás nehezebb az idő múlásával. Tehát, aki 1 évet volt távolt, sokkal könnyebben vissza tudott rázódni a munkahelyére, mint az, aki 8 évet töltött otthon. Ezzel pedig az a hipotézisem, melyben azt állítottam, hogy minél több időre esik ki a kismama a munkaerőpiacról, annál nehezebb a visszaintegrálódás, bebizonyosodott. Ennek kiküszöbölésére jó megoldás a mentoring program, ami segíti a

visszatérő kismamák visszaintegrálódását a munkahelyre. Mind a kvalitatív, mind a kvantitatív kutatásom alapján azt az eredményt kaptam, hogy igenis szükségük van a kismamáknak is erre a támogatási formára. Ennek köszönhetően, pedig az a hipotézisem, melyben azt vizsgáltam, hogy a kismamáknak is ugyan úgy szükségük van-e az onboardingra, mint az új belépőknek, megvalósult.

A disszertációmhoz végzett kutatásom során felfedeztem, hogy a nőknek a családalapítás fontosabb, mint a saját karrierjük építése. Ezáltal pedig, az általam állított hipotézis, mely szerint: „A nőknek fontosabb a karrierépítés, mint a családalapítás.” megcáfolódott.

A női és férfi egyenjogúság vizsgálata közben, arra is sikerült választ kapnom, hogy nincs kijelenthetően kedvezőbb munkaerőpiaci helyzet a hölgyek vagy a férfiak számára. Ezáltal az általam felállított hipotézisem, melyben azt jelentettem ki, hogy a férfiak munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb, mint a nőké, nem valósult meg.

Összefoglalva van még miben fejlődünk, hogy még gördülékenyebb munkalehetőséget nyújtsunk a nők számára, azonban nem állunk olyan rossz helyzetben. Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte nagyban segíti a gyermekes nők munkavállalási lehetőségeit.

Irodalomjegyzék

1. Albert L.- Gyulavári T.(2001): Mit tesz az EU a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségért?
2. Bankó Z. (2008): Az atipikus munkajogviszonyok, Pécs
3. Dabasi Halász Zs. (2011): Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai, Miskolci Egyetemi Kiadó
4. Downey A. (2016): Kezedben a kulcs, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft.
5. Fábri A.- Várkonyi G. (2007): A nők világa, Argumentum Kiadó
6. Farkas T. et al (2011): Esélyegyenlőség és tanácsadás
7. Gyulavári T.(2003): Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség
8. Holló D.(2011): Értsünk szót!, Akadémia Kiadó
9. Koncz K. (2010): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése, Statisztikai Szemle, 88 (10-11). pp.
10. KREIMER, M. (2004) Labour Market Segregation ant the Gender-Based Division of Labour. European Journal of Women's Studies. 11. évf. 2. sz. 223-246. old.
11. Küllös I.(1999): Hagyományos női szerepek
12. Lukács E. (2007): A nők gazdasági szerepvállalása Magyarországon a XXI. század elején,
13. McDonnell D. Corp. v. Green. Supreme Court of the United States(1984): Employment Discrimination Law. Second Edition
14. MONEE Projekt (1999) : Nők a rendszerváltásban, Regionális monitoring jelentés No. 6. UNESCO.
15. Sandberg S (2013): Dobd be magad!, HVG Könyvek
16. Statisztikai Portré(2018): A nők és a férfiak élete Európában
17. Sullerot, E. (1971): A női munka története és szociológiája, Gondolat Könyvkiadó
18. Szabó-Morvai Á. (2018) Közelkép: Nők a munkaerőpiacon
19. Vajda, R. (2014): Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásnak akadályairól és esélyeiről

Egyéb irodalom:

1. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

3. Internet 1: <https://www.europarl.europa.eu>
4. Internet2:https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en
5. Internet 3: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0017.html
6. Internet 4: <https://www.allamkincstar.gov.hu>
7. Internet 5: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0021.html
8. Internet6:https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_epgais/default/table?lang=en

Mellékletek

1. sz. melléklet:

1. ábra: Bérszakadék 2018

2. sz. melléklet:

2. ábra: Bérszakadék 2020

3. sz. melléklet:

3. ábra: 15-75 éves foglalkoztatottak

4. sz. melléklet:

4. ábra: 15-74 éves munkanélküliek

5. sz. melléklet:

5. ábra: Munkanélküliség 2022 3. negyedév

6. sz. melléklet:

6. ábra: Demográfiai adatok

7. sz. melléklet:

7. ábra: Kérdőíves vizsgálat eredmény 1.

8. sz. melléklet:

8. ábra: Kérdőíves vizsgálat eredmény 2.

9. sz. melléklet:

9. ábra: Kérdőíves vizsgálat eredmény 3.

10. sz. melléklet:

10. ábra: Kérdőíves vizsgálat eredmény 4.

11. sz. melléklet:

11. ábra: Kérvőíves vizsgálat eredmény 5.

12. sz. melléklet:

12. ábra: Kérdőíves vizsgálat eredmény 6.

13. sz. melléklet:

13. ábra: Kérdőíves vizsgálat eredmény 7.

Interjú kérdések:

1. Mindig is szeretett volna családot alapítani?
2. Visszagondolva, amikor eldöntötte, hogy otthagyja a munkahelyét milyen gondolatok kavargtak a fejében?
3. Félt attól, hogy mivel kiesik több évre a munkahelyéről, ahova szeretne visszatérni milyen változások mennek keresztül?
4. Meséljen egy kicsit arról, milyen élmény volt amikor visszatért a munkahelyére.
5. Meséljen a munkahelyi tapasztalatairól, amikor visszatért.
6. Mit gondol a mentoring programunkról? Hasznosnak találja, hogy van egy mentora a több éves kieső idő után?
7. Érez bármiféle hátrányt/megkülönböztetést a visszatérése után?
8. Érte valamilyen diszkrimináció a munkakeresésnél azzal kapcsolatban, hogy gyermeke/gyermekei vannak?
9. Vannak ötletei, miket lehetne változtatni a vállalatnál, hogy mégjobban család barát munkahely legyen?
10. Számára fontos, hogy kapjon egy mentort a visszatérése után?

Függelékek

Konzultációs nyilatkozat

Eredetiségsszellemiltulajdonkezelésnyilatkozat

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Szappan Réka (név) (hallgató Neptun azonosítója: WABMAW) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

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

Kelt: Gödöllő, 2023. 05. 01.



Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendó.

³ A megfelelő aláhúzendó.

NYILATKOZAT

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

A hallgató neve: Szappan Réka
A Hallgató Neptun kódja: WABMAW
A dolgozat címe: A szülés után a munkaerőpiacra visszatérő nők helyzete
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

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 mindenkori szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

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

Kelt: Budapest, 2023 év 04. hó 24. nap


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.