

SZAKDOLGOZAT

Nagy Anikó
Gazdálkodási és menedzsment szak

Budapest
2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Gazdálkodási és menedzsment Szak

A munka és magánélet egyensúlya a globalizáció világában
A nők kihívásai a munkaerőpiacon és a családban

Belső konzulens neve és beosztása: Dr. habil. Varga Erika, habil egyetemi docens

Készítette: Nagy Anikó, ZT54Y2, levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budapest
2023

Tartalomjegyzék

| | |
|---|-----------|
| 1. Bevezetés | 3 |
| 2. Szakirodalmi áttekintés | 6 |
| 2.1 Nemzetközi kutatások | 6 |
| 2.2 Hazai források | 16 |
| 3. Saját vizsgálat..... | 23 |
| 3.1 Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek..... | 23 |
| 3.2 A vizsgálat körülményei és helyszíne, kutatási módszerek és a minta bemutatása..... | 24 |
| 3.2 Eredmények..... | 25 |
| 4. Következtetések és javaslatok | 41 |
| 5. Összefoglalás..... | 45 |
| Irodalomjegyzék | 47 |
| Melléletek | 49 |
| Ábrajegyzék | 49 |
| Felhasznált kutatási kérdőív | 50 |
| Függelék | 60 |

1. Bevezetés

A globalizálódó világban nagyon fontos, hogy az egyén megtalálja azt az egyensúlyt, amely a munka és a család között húzódik. Mivel egyre inkább a karrierépítés válik fontos szemponttá, mindamelllett az elmúlt időszakban jelentős mértékben átalakult a foglalkozás formája (home office megjelenése), a családi életbe is beszivárog a munka. Fontos, hogy az egyén tudjon foglalkozni a családjával és a munkájával egyaránt, megtalálja a számára ideális irányt. Ha ez az egyensúlyi állapot elmozdul, akkor az következményekkel járhat. Fizikailag, mentálisan és érzelmileg is romolhat a teljesítmény, csökken a motiváció, betegségek alakulhatnak ki. A munka és a magánélet összeegyeztetése különösen nehéz a női munkavállalók számára, hiszen ők vállalják a családi feladatok jelentős részét, a gyermeknevelést és az idős családtagok gondozását is. A téma jelentőségét jól mutatja, hogy Claudia Goldin kapta a 2023-as közgazdasági Nobel-díjat, akinek kutatásai olyan témákat vizsgáltak, mint a koedukáció a felsőoktatásban, a nemek közötti tartós kereseti különbségek okai, valamint az egyik jelentős munkája a „A Grand Gender Convergence: Az utolsó fejezet” című művében felvázolta a férfiak és nők közötti munkaerő-piaci egyenlőség eléréséhez szükséges lépéseket. (Portfolio, 2023)

Szakedolgozatomban a munka és a magánélet egyensúlyi kérdéskörét a téma nagysága miatt le kellett szűkíteni, ezért a nők munkahely-család egyensúlyi állapotát vizsgáltam meg. Azért választottam ezt témát, mert az aktualitása sosem változik, hiszen a karrier, a munkahely összeegyeztetése a családdal a huszadik század óta egyre nehezebb a nők számára. Ugyan más és más prioritása van egy pályakezdőnek, egy gyerekes édesanyjának vagy egy középkorú nőnek, de a magánélet kérdése mindig egy fontos szempont marad.

Az elmúlt években rendkívül összemosódott a határvonal a munkavégzést és a magánéletet illetően. A digitalizációnak köszönhetően napi munkánkat egyszerűen elvégezhetjük egy laptop segítségével otthonról is. A mobilunkról bevásárlás közben is küldhetünk e-mailt egy ügyfélnek, vagy sürgős esetben telefonon azonnal elérhetőek vagyunk a nap bármely szakaszában. A koronavírus okozta járvány után pedig – sokszor költségsökkentési szempontok miatt – a vállalkozások home office-ban foglalkoztatják az alkalmazottakat, így a magánélet megélése még nehezkesebbé válik. Nehéz meghúzni azt a bizonyos vonalat a két terület között és erre tudatosan, következetesen figyelni, hogy az életünkkel elégedettek lehessünk. Felismerjük a belső- és külső környezetünk szükségleteit a harmónia érdekében?

Személyes kapcsolódásom a témához, hogy nőként és családayaként fontos szerepet játszik az életemben a munkahely és magánélet összehangolásának képessége. Szakdolgozatomban multidiszciplináris megközelítéssel, több tudományterületről (gazdasági, társadalmi, szociális) az aktuális irányelveket, kutatásokat, tanulmányokat és jogi változásokat tekintem át, hogy saját magam részére is találjak olyan érdekes felvetéseket, amelyek segítségemre lehetnek a családi élet harmonikus fenntartásában úgy, hogy közben az a munkavégzés kárára se történjen.

A kutatási céljaim közé tartozik, hogy megvizsgáljam, milyen lehetőségei vannak egy magyar nőnek a munkaerőpiacon úgy, hogy közben családayaként is helyt kell állnia. Ezt össze kívánom hasonlítani a nyugat-európai példákkal és arra keresem a választ, mennyire konvergál a nők helyzete Magyarországon a nyugat-európai minták felé. Azért gondolom ezt a kérdést fontosnak, mert a munkaerőpiac elemzése a női vezetők és vállalkozók szerepére is utal.

Ezekre a kérdésekre keresem a választ:

- 1) Miként változott meg a nők helyzete a globalizáció hatására, segítettek-e a nők vezető szerephez jutásában a modernizációs folyamatok?
- 2) Miként illeszkedik a nők szerepének a megváltozása a magyar társadalom gondolkodásmódjába?
- 3) Miként vélekednek arról a tudományos körökben, hogy a gazdasági életben a nők utolérték a férfiakat?
- 4) Mit gondolnak Magyarországon a kétkeresős családmoddellről és a nők túlterheltségéről?

Jelentős újdonságokkal szolgál kutatásom, mert a munka és magánélet egyensúlyt ugyan nagyon sok szempontból vizsgálták már, de ilyen irányú összehasonlítás eddig nem jelent meg. A témához szorosan kapcsolódó nemzetközi és hazai szakirodalmat kutattam fel. Próbáltam minél jelentősebb forrásokat és szakmunkákat felsorolni, azok tartalmi kivonatát prezentálni. Nagyon fontos kiemelni, hogy nemcsak a megemlített munkákat használtam a dolgozatom elkészítéséhez, hanem ennél sokrétűbb volt a kutatásom. A felsorolandó értekezések nem mindegyike szerepel szövegszerűen vagy hivatkozással a dolgozatomban, több esetben azoknak az elvi megközelítését, gondolatvilágát integráltam. Azt is próbáltam megvalósítani, hogy olyan munkákat dolgozzak fel, amelyek az előző pár évben születtek, de a témában született régebbi szakmunkákat is fellapoztam.

A keresési eredményeim kiterjednek az internetre, ahol számos cikk és videóanyag keletkezett már a témában, azonban ezeket csak korlátozottan fogom felhasználni és fenntartásokkal kezelem. A legtöbb ilyen írás javaslatokat tesz és próbál különböző módszerekkel segíteni az embereknek, hogy miként menedzseljék az életüket az egyensúly fenntartása érdekében. A forráskritika alkalmazása elkerülhetetlen.

Mielőtt a dolgozat tartalmi részére térnék rá, a témához kapcsolódó főbb elméleti területeket tekintem át. Hogyan lehet sikeres egy nő? Jelen társadalmi környezetben elvárás a nők gazdasági szerepvállalása, a két keresős családmódel, a család és háztartás, valamint idős szülők gondozása melletti munkavállalás. Prezentálom, hogy a nőknek miként alakult át a vállalkozásban betöltött szerepe az elmúlt időszakban a világban és Magyarországon egyaránt. Kitérek továbbá a nők szerepének átalakulására az elmúlt időszakban. Nem szabad elfelejteni ugyanis, hogy a globalizáció hatására is egyre több nő kerül vezető pozícióba vállalatok élén is, és ez nagyban befolyásolja a hagyományos családmódel szétesését, átalakulását. Kitolódik a gyermekvállalás, szaporodik a válások száma, átalakul a magánélet tere és ideje is, mindez hatással van az általam választott témára.

Kitérek arra is, hogy a magánélet és a munkahely kapcsolata az elmúlt időszakban miként változott meg. A koronavírus okozta pandémia hatására jócskán előtérbe került a home office. A dolgozatomban elemzem, hogy ez az új munkamódszer miként alakította át az elmúlt években a családi viszonyokat, és hogy ez mennyiben segítette elő a nők anyaságból adódó feladatainak elvégzését.

A hipotézisek felállításánál, mivel a dolgozat határai végesek, mindösszesen két feltevéssel készülök. Egyik a szakirodalmi részhez kapcsolódik, a másik a gyakorlati kutatásból szerzett eredményekhez. Jó pár olyan tanulmány készült, amely megpróbál általánosságot találni a magánélet és a munkahely közötti viszonyok között, ezeknek az alapvetéseit kívánom rávetíteni a magyar viszonyokra. Ebből levonhatok olyan következtetéseket, hogy a magyar módel mennyire áll közel a nyugatihoz, mennyire történt meg az átállás, vagy találunk olyan jellemzőket, amelyek csak idehaza igazak.

A kérdőíves kutatási eredmények kiértékelése során elemzem a magyar szituációkat. Majd ezt követően ellenőrzöm a hipotézisekre kapott választ és következtetéseket, javaslatokat fogalmazok meg. Kérdőíves felmérés kapcsán kvantitatív módszert fogok alkalmazni.

2. Szakirodalmi áttekintés

Ennek a fejezetnek célja, hogy áttekintést nyújtson a témában korábban megjelent munkákról. Nagyon fontos, hogy nem soroltam fel minden, a dolgozat során felhasznált írást, inkább arra törekedtem, hogy átfogó képet adjak a vizsgált problematikáról. A szakirodalmi források áttekintése lehetővé teszi számomra, hogy megértsem és mélyebben megismerjem a témában folytatott diskurzus lényegét, továbbá ezt időrendben is elemeztem. Ezek hozzásegítenek a nők és a munka, illetve a szabadidő hármásán alapuló folyamatok jobb megértéséhez.

2.1 Nemzetközi kutatások

Az elmúlt évtizedben a női vállalkozások kutatása és a nők által tulajdonolt vállalkozások növekedését befolyásoló tényezők elemzését kutató tanulmányok száma megugrott. A női vállalkozások minden gazdaságban kiemelkedően hozzájárulnak az innovációhoz, a foglalkoztatáshoz és a jólét kialakításához. A *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* adatai szerint a női vállalkozók a termelés, az üzleti és fogyasztói szolgáltatások széles spektrumában indítanak és irányítanak vállalkozásokat (2007). A fejlett gazdaságokban élő nők nagyobb valószínűséggel vállalkoznak a jobb feltételek és lehetőségek miatt, míg a kevésbé fejlett gazdaságokban élőket inkább a szükség hajtja. Latin-Amerikában és Ázsiában magasabb a női vállalkozói aktivitás aránya, mint Európában és az Egyesült Államokban. Ugyanakkor a női vállalkozók meghatározó szerepet játszanak a gazdaságokban, hozzájárulva a munkahelyteremtéshez, az innovációkhoz és a GDP-hez.

A női vállalkozók készségével kapcsolatos korai kutatások leginkább a vállalkozások indítását befolyásoló tényezőkre összpontosítottak, azonban a növekedést befolyásoló tényezők megértése nagy részben hiányzott akkor, amikor 1999-ben Candida Brush, Nancy Carter, Elizabeth Gatewood, Patricia Greene és Myra Hart által elindított Diana Project az Egyesült Államokban megkezdte a női vállalkozói tevékenység jelenségének tanulmányozását. Ennek eredményeként a „*Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth*” (*Női vállalkozók és a globális környezet a növekedésért*) című szakkönyv széleskörű betekintést nyújt a női vállalkozók növekedési kihívásaiba és segít abban az olvasónak, hogy ezek hogyan lennének kezelhetőek. A kötet olyan kutatáson alapul, amelyben a növekedés kihívásait vizsgálja, mind általánosságban, mind vállalat-specifikusan, valamint gazdagítja a nemekkel és a vállalkozásokkal kapcsolatos jelenlegi irodalmat. Az első rész rávilágít arra, hogy a kontextuális tényezők, és különösen a vállalkozók társadalmi és családi környezete milyen eltérő hatást gyakorolnak a férfiakra és a nőkre. A második rész a növekedés és a

teljesítmény stratégiáit, korlátait és lehetőségeit vizsgálja. A szerzők megfelelően bemutatják, hogy egy jól fókuszált nemi szemléletmód szükséges a női vállalkozás jelenségének jobb magyarázatához. E kötet egyedülállóan alkalmazza a Diana Projekt kutatását, amely egy úttörő kezdeményezés a női vállalkozói siker tanulmányozására. A projekt eredményei széles körű érdeklődést váltottak ki a médiában, a politikai döntéshozók körében, a gyakorlati szakemberek és az oktatók között. Ezek a szakemberek többet szeretnének megtudni arról, hogyan lehetne növelni a női vállalkozók növekedési tőkéből származó bevételét azáltal, hogy jobb infrastruktúrát biztosítanak számukra, milyen országos és nemzetközi projekteket érdemes ezzel kapcsolatban indítani. A nemzetközi szerzők elismertsége miatt ez egy átfogó és széles körben használt munka. (Brush et.al., 2010)

Az "Is time a problem? The work-life-leisure balance and its impact on physical activities" című tanulmány (2011) is igen hasznos volt számomra. Dans Staps rámutat arra, hogy az időhasználat és az egyensúly milyen szerepet játszik az egyének fizikai aktivitásában. Dánia kapcsán vizsgálja a munka-élet-szabadidő egyensúly, valamint a fizikai aktivitás összefüggéseit. A kutatás célja annak feltárása, hogy az időhasználat és az egyensúly miként befolyásolja az egyén fizikai teljesítményét. A szerző aláhúzza, a munka, élet és szabadidő egyensúlyának fenntartása alapvető fontosságú az egyének általános jóllétéhez és termelékenységéhez. A rendszeres testmozgás számos egészségügyi előnnyel jár, ugyanakkor a modern életmód és a munkaköri követelmények néha megnehezítik a megfelelő fizikai aktivitás megvalósítását. Az időhasználat kulcsfontosságú tényező, és befolyásolja, hogy mennyi időt tud valaki szentelni a sportnak és a testmozgásnak. A dán esettanulmány a speciális skandináv társadalmi struktúra miatt különösen érdekes, mert a munka-élet-szabadidő egyensúlyának elérése nagyobb hangsúlyt kap az északi jóléti államokban, mint Európa más területén. A kutatás során megvizsgálták, hogy hogyan osztják meg a dánok az idejüket a munka, a szabadidő és más tevékenységek között, és milyen tényezők befolyásolják ezt a döntést. A kutatók azt is vizsgálták, hogy van-e összefüggés a munkaórák és a testmozgás közötti részvétel között. A kulturális normák és a társadalmi elvárások szintén befolyásolják az egyensúlyt és a fizikai aktivitás szokásait.

Az eredmények azt mutatják, hogy a szabadidő megszervezése egyáltalán nem egy merev struktúra. Az egyensúlyhiány ellenére a sport és a testmozgás továbbra is fontos lehetőségeket kínál az egyéneknek az egészséges életmód fenntartására. Az eredmények arra is rámutatnak, hogy a dán társadalom sem tekinthető homogénnek, az egyén társadalmi helyzetétől is függ, hogy miként osztja be az idejét. Összességében azt is elemezték, hogy az időhasználat és a

munka-élet-szabadidő egyensúlya hogyan alakítja az egyének fizikai aktivitását, és hogy a dán társadalom struktúrája hogyan támogatja vagy akadályozza az egészséges életmód fenntartását. Fontos kiemelni, hogy a kutatás eredményei a konkrét kutatási módszer és adatelemzés függvényében alakulnak ki, és azok további mélyreható elemzést igényelnek. (Staps, 2011)

Kutatásom során egy rendkívül érdekes megközelítésű tanulmányra találtam, amelynek címe: „What Are Men Doing While Women Perform Extra Unpaid Labor? Leisure and Specialization at the Transition to Parenthood” (2017). Arra tesz kísérletet, hogy választ adjon, hogy miként vesznek részt a családi életben (gyereknevelés) a férfiak. Ez a kérdés úgy gondolom, hogy napjaink társadalmi berendezkedését ismerve mindenkiben felvetődhet, így izgalommal vettem bele magam az olvasásba. Az esküvő és a házasság jelentősen megváltozott azóta, hogy 1981-ben Becker előállt a specializációs modelljével, azonban néhány kutató továbbra is úgy véli, hogy ez a specializáció a mai napig jellemzi a modern párokat. A specializáció akkor következik be, amikor az egyik partner, hagyományosan a férfi, a megélhetésre összpontosít, míg a másik partner, hagyományosan a nő, a házimunkára vagy a gyermeknevelésre fókuszál. Ennek a specializációnak a hiánya során pedig a partnerek egyidejűleg és hasonló módon vesznek részt a piaci munkában és a házimunkában, ami ma már lehetséges. Az esküvők egyre inkább azonos társadalmi szinten kötődnek, azaz az emberek egyre valószínűbben házasodnak össze olyan személlyel, aki hasonló iskolai végzettséggel rendelkezik. A nők javuló gazdasági kilátásai azt sugallják, hogy egyre befolyásosabbak lesznek a karrier dimenziójában is, ami esetleg méltányosabb munkamegosztást eredményez, ideértve azt, hogy a férfiak is részt vesznek hagyományosan női munkakörnek számító tevékenységekben, például a gyereknevelésben és a házimunkában.

A fenti elmélet bizonyításaként kutatást végeztek az Egyesült Államokban, ahol 182 párt vizsgáltak, akik épp a szülővé válás folyamatát tapasztalták meg. Az interjúkat a terhesség harmadik trimeszterében és a szülés utáni harmadik hónapban tartották.

Claire M. Kamp Dush 2017-es tanulmányában újszerű, időben is rögzített adatok felhasználásával, melyek elsősorban magasan képzett, fehér, két keresőből álló amerikai pároktól származnak, megvizsgálták, hogyan osztják meg az idejüket a piaci és háztartási munka és a szabadidő között egy fontos, nemi szerepeket érintő életforduló – a szülővé válás – során. Alig fordult elő specializációra utaló jel, főképp annak ellentétére találtak bizonyítékokat, ott, ahol mindkét fél egyszerre végez szabadidős tevékenységet és piaci munkát. Azonban a nemi különbségek is felismerhetők az eredményben. A férfiak több

szabadidőt élveztek, különösen a munkaszüneti napokon, míg partnereik több házimunkát végeztek. Ez az első ismert olyan tanulmány, amely feltárja, pontosan mit csináltak a férfiak, miközben a nők plusz perceket töltöttek házimunkával és gyermekneveléssel. Munkaszüneti napokon miközben az apák szabadidős tevékenységeket folytattak, addig az anyák a gyermekneveléssel és a rutin házimunkával foglalkoztak. Az anyák csak körülbelül 16-19 százalékuk töltötte idejét szabadidővel, amikor az apák gyermekneveléssel és rutin házimunkával foglalkoztak. Összességében a tanulmány megerősíti, hogy a specializáció nem annyira jellemző az új szülők életében, viszont a nemek közötti egyenlőtlenségek továbbra is jelen vannak a házimunkában és szabadidőben. (National Library of Medicine, 2017)

A szakdolgozatom során rendkívül értékes volt megtalálni, hogy a munka és magánélet közötti egyensúlyt elősegítő erőforrások szerepét vizsgáló kutatások mellett ráleltem a German Socio-Economic Panel (GSOEP) adatait felhasználó tanulmányra is, amely azt vizsgálja, hogy az önkéntelen részmunkaidős (azaz akik részmunkaidőben dolgoznak, de teljes munkaidőt preferálnak) és az önkéntelen teljes munkaidős (azaz akik teljes munkaidőben dolgoznak, de részmunkaidőt preferálnak) foglalkoztatás összefügg-e a mentális egészség romlásával, és hogy a családi és munkahelyi erőforrások enyhítik-e ezt az összefüggést.

A GSOEP, mint kutatószervezet 1984 óta gyűjt adatokat a német háztartások körében, több mint 30.000, 16 éves vagy annál idősebb személytől. Széles körű demográfiai, munkaerőpiaci és egészséggel kapcsolatos témában nyújt adatokat. Az adatok olyan kiindulási információkat tartalmaztak az önkéntelen munkaidőről és erőforrásokról, amelyeket aztán publikáltak. Ezeket az információkat összekapcsolták a mentális egészség két évvel későbbi változásaival. Az elemzésekhez a 2004, 2006, 2008 és 2010-es évek adatait használták és 20-60 év közötti fizetett munkában dolgozó egyénekre szűkítették.

Kimutatták, hogy az önkéntelen teljes munkaidős férfi munkavállalók mentális egészsége károsodott, és javult a rendszeres részmunkaidős női munkavállalók mentális egészsége. Az önkéntelen teljes munkaidős férfi munkavállalók mentális egészsége sebezhetőbb, összehasonlítva a rendszeres teljes munkaidős dolgozókkal, különösen, ha magas nem szabványos munkaórákkal rendelkeznek, és ha párkapcsolatban vannak (gyerekekkel vagy anélkül). Az önkéntelen részmunkaidős munka káros a férfiak mentális egészségére, ha sok háztartási munkát végeznek.

A tanulmány azt sugallja, hogy éppúgy, mint a dolgozó nők esetében, a férfiak mentális egészsége sem védett a szerepkonfliktusoktól. Ezzel szemben míg a dolgozó nők mentális egészsége védhető a hagyományos nemek közötti normákkal, amelyek őket gondozónak jelölik meg, a férfiak "kenyérkereső" normái valójában károsak lehetnek, mivel szerep- és időkonfliktusokhoz vezethetnek olyan időszakban, amikor a családi részvétel egyre fontosabbá válik. Ezek az eredmények támogatják a közelmúltbeli politikai javaslatokat, amelyek bevonják a férfiakat (nem csak az anyákat), amikor a munka és a család élet közötti egyensúly növelésének szükségességéről beszélnek. Ez a tanulmány hangsúlyozza elsők között az önkéntelen teljes munkaidős munka mentális egészségre gyakorolt következményeit. A családi és munkahelyi szerepek közötti konfliktusok és időellentétek elkerülése fontos a férfiak mentális egészsége szempontjából is. (Moortel et. al., 2020)

A nők helyzete világszerte rendkívül változatos és több dimenzióból megközelíthető. Kulturális, gazdasági és jogi tényezők határozzák meg, miként élik meg az egyenlőtlenségeket és kihívásokat. A területek és országok közötti eltérések tovább bővítik a palettát, és az egyéni élethelyzetek is befolyásolják azt. Az esélyegyenlőség előmozdítása és a nők jogainak védelme globális kihívás, melyhez közösen kell hozzájárulni a pozitív változások érdekében. A szakdolgozatom célkitűzéseinek és kutatási kérdéseinek tükrében az alábbi két tanulmány gazdag adatokkal és összetett elemzésekkel fog szolgálni a női vállalkozók helyzetéről, valamint a rákkal diagnosztizált nők időbeosztásáról és életminőségéről. Olyan megalapozott információkat és betekintést nyújtanak, amelyek lehetővé teszik számomra a mélyebb összefüggések és mintázatok felismerését.

Az első, amikor is 2017 júliusa és 2020 januárja között Susanne Althoff 100 női vállalkozóval készített interjút és fókuszba állította, hogy a nemi hovatartozás (rassz, osztály, szexuális hovatartozás) jelentős szerepet játszik a vállalkozói életben. A női vállalkozók egyre növekvő szerepet játszanak a globális gazdaságban. Ők olyanok, akik saját vállalkozásukat indítják el és vezetik. Az utóbbi években a női vállalkozók száma és befolyása folyamatosan emelkedett, hozzájárulva az innovációhoz és a gazdasági fejlődéshez. Christina Harbridge szerint a női vállalkozók sokban hasonlítanak a női politikai jelöltekre. Gyakran lemondanak saját magukról, amikor épp csak elkezdik a munkát. Az emberek általában a családi kapcsolataik által határozzák meg őket – ő csak egy anya- nem pedig a szakmai életük alapján. Jobbnak kell lenniük a férfiaknál, sokkal jobbnak, hogy egyáltalán esélyük legyen a versenyre. (Althoff, 2020)

A második, amikor az Australian Longitudinal Study on Women's Health (ALSWH) 91 mellrákkal, 486 bőrrákkal diagnosztizált nő, valamint 2711 rák nélkül élő nő időbeosztását figyelte meg. Elemzésük egyedülálló módon kombinálja a szekvenciaelemzést és a többváltozós multinominális logisztikai modellezést. 2004 és 2016 között a szekvenciaelemzés segítségével először elemezték az életpályákat a rákdiagnózis után a fizetett munkában, a házimunkában, a passzív szabadidőben és a fizikai szabadidőben. A többváltozós multinominális logisztikai modellezést használva tesztelték, hogy a rákdiagnózis befolyásolja-e ezeket az életpályákat. Mérlegelték az eredmények megbízhatóságát a rák súlyosságára és az időbeosztás változására vonatkozóan egy rákdiagnózis előtti és utáni időszakban. Az elemzésünk három csoportot azonosít a fizetett munkára és két csoportot a házimunkára, passzív szabadidőre és fizikai szabadidőre vonatkozóan. Sem az emlőrák, sem a bőrrák diagnosztizálásának nincs jelentős hatása az időbeosztás útvonalaire. Az eredmények megbízhatóak a diagnózis súlyosságával kapcsolatban, beleértve a „gyógyult” és „nem gyógyult” emlőrákot, valamint a bőrrákot kezeléssel és anélkül, „kemoterápia vagy sugárkezelés” alkalmazásával. A rákdiagnózis után a nők kevésbé valószínű, hogy megtartják a rák előtti időbeosztásukat a fizetett munkában, a házimunkában és a passzív szabadidőben; azonban ezek a hatások nem jelentősök. Az emlőrák vagy bőrrák diagnosztizálásának nincs jelentős hosszú távú hatása az időbeosztás útvonalaire, ezért a jövőbeni kutatásoknak érdemes feltárniuk az idő felhasználás és a jólét közötti kapcsolatot, valamint az időbeosztás preferenciáit. A rákdiagnózis miatt az egyének preferenciái és életkilátásai megváltozhatnak, ami befolyásolhatja, hogy milyen prioritásokat helyeznek az egészség, a munka és más mindennapi tevékenységek területén. Az, ahogyan az emberek újra osztják az idejüket a mindennapi tevékenységek között, jelzi ezeket a változásokat. Az idő felhasználásának újragondolása egy rákdiagnózis után az életminőség optimalizálását jelentheti, és hozzájárulhat a személyes jólét, a háztartási jólét és akár a nemzeti jólét további gazdasági előnyeire. (ScienceDirect, 2020)

Az előzőektől eltérő megközelítéssel érdemes megnézni, hogy mi a helyzet párok esetében. Az otthon és a karrier közötti konfliktust vizsgáló tanulmány olyan párok perspektíváját használta fel, akik mindkét fél dolgozó partnerrel rendelkeznek. Céljuk az volt, hogy feltárják, mennyire érzékelik ezek a párok, hogy a magánéletük befolyásolja vagy korlátozza eddigi szakmai döntéseiket. A vizsgálat fókuszában az otthoni-élet és a karrier közötti interferencia (home-to-career interference, továbbiakban: HCI) koncepciója állt, amely azokat a helyzeteket írja le, amikor a munka és a családi élet kölcsönhatása negatív hatást gyakorol az

egyének mindkét területen való teljesítésére. A kutatók interjút készítettek a párok, valamint esettanulmányokat végeztek az életük különböző szféráinak összehasonlítására és a konfliktusok azonosítására. A párok visszajelzéseiből kiderült, hogy a HCI koncepciója releváns és értékes lehet a párok életének jobb megértéséhez. A kutatás során megjegyezték, hogy a korábbi szakmai döntéseikhez kötődő korlátok és az otthoni elvárások közötti egyensúly kérdése gyakran konfliktust okozott. Egyes párok úgy vélték, hogy a magánéleti kötelezettségek és a munkahelyi elvárások közötti egyensúly fenntartása kihívásokkal jár, és ez hatással lehet a karrierjükre. Mások azt tapasztalták, hogy a korábbi döntéseik, például a munkahelyi elhelyezkedés vagy a munkaidő rugalmassága, a párok közötti egyensúlyt is befolyásolták. Emiatt néhányan úgy érezték, hogy a magánélet és a karrier közötti konfliktusok negatívan befolyásolhatják a teljesítményüket és a boldogságukat mind a munkahelyen, mind otthon. Összességében a tanulmány rávilágított arra, hogy a home-to-career interference koncepciója releváns és hasznos lehet a párok életének jobb megértéséhez, különösen olyan esetekben, amikor mindkét partner dolgozik. A kutatás eredményei azt sugallják, hogy az otthon és a karrier közötti konfliktusok hatással lehetnek a párok életminőségére és teljesítményére, és fontos lehet a támogató erőforrások és stratégiák kifejlesztése az egyensúly fenntartása érdekében. (Op de Beeck et. al., 2021)

Az emberi életmód és munkavégzési módszerek radikális változáson mentek keresztül a COVID-19 válság következtében. Bár sok tanulmány a negatív következményekre fókuszált, a pozitív változások lehetőségei kevésbé kaptak figyelmet. A német és svájci munkavállalók körében készült „Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey” (2021), tanulmány célja az volt, hogy feltárja a COVID-19 válság tényleges és észlelt hatásait a munkára, a magánéletre, valamint a mentális jólétre és az önbecsült egészségre. Online kérdőív segítségével átfogó adatokat gyűjtöttek 2118 német és svájci munkavállalótól, akiket egy online panel szolgáltatásból toboroztak. A résztvevők kora 18 és 65 év között volt, heti legalább 20 órát dolgoztak, és különböző foglalkozásokban tevékenykedtek. A minta jól reprezentálta mindkét országban a munkavállalói népet. A logisztikai regresszió elemzésével vizsgálták meg, hogy a szocio-demográfiai tényezők és a munka-magánéleti rutinok változásai hogyan kapcsolódnak össze a COVID-19 válság észlelt hatásával. Továbbá megvizsgálták, hogy a tényleges hatás és az észlelt változások hogyan kapcsolódnak össze a mentális jóléttel és az önbecsült egészséggel. Eredményként elmondható, hogy körülbelül 30 százalékuk észlelte, hogy munkájuk és magánéletük romlott a válság következtében, míg

mintegy 10% javulást tapasztalt a munkájukban, és 13% a magánéletükben. (Tusl et. al., 2021)

Míg a nemek közötti egyenlőség előmozdítása már elterjedt a munkahelyeken és a társadalomban, és a nők aktívan részt vesznek a munkaerőpiacon, a karrier előrelépésével kapcsolatos nemi különbségek továbbra is kérdéseket vetnek fel. Bár a nemi szerepek már nem határozzák meg egyértelműen, hogy ki felelős a házimunkáért és a munkaköri feladatokért, kutatások azt sugallják, hogy a család és a munka közötti konfliktus látszólag nagyobb problémát jelent a nőknek, mint a férfiaknak.

Egy olasz munkavállalókból álló mintában (Francesco & Sciotto, 2021), ahol 499 nő és 557 férfi válaszadó vett részt, a tanulmány vizsgálta a karrierlehetőségek, a munka-magánélet egyensúlya és a jóléti megítélés közötti kapcsolatot annak érdekében, hogy fényt derítsen a nemek szerepére ezen a területen. Ennek a tanulmánynak – korlátjai ellenére – az a méltó érdeme, hogy egyszerre tesztelte ugyanazokat a hipotéziseket a nők és a férfiak körében. Ez lehetővé tette annak megállapítását, hogy a nemek közötti különbségek a munkahelyen továbbra is fennállnak. Ezek érintik a munkavállalók által észlelt karrierlehetőségeket, amelyek alacsonyabbak a nők esetében. Érintik a munkavállalók által észlelt magánélet és munka közötti egyensúlyt, amely ismét alacsonyabb a nők esetében. Érintik a kapcsolatot a karrierlehetőségek és a munka-magánélet egyensúlya között, amely alacsonyabb jóllétet eredményez a nők esetében, mint a férfiaknál.

Az eredmények azonban azt is mutatják, hogy a jó munka-magánélet egyensúly észlelése képes kiváló eredményeket garantálni a jóllét szempontjából mind a nők, mind a férfiak esetében.

Végül pedig, a nemek közötti különbségek értékelése és a változó igények elismerése alapvető kezdeti lépés. Ha minden vállalat ezen irányba haladna, az szervezetük kultúráját, vezetési stratégiáit és még a társadalmat is pozitívan formálná. A sokszínűség felismerése lehetőséget teremt a különbségek kiaknázására, amely által jobb megértés és hatékonyabb vezetés jöhet létre. Ennek eredményeként nőhet a termelékenység, a motiváció és az elkötelezettség, és javulhatnak a fizikai és mentális egészségi állapotok is. Ezek a pozitív hatások mind az egyéni, mind a szervezeti szinten megmutatkoznak. (Francesco & Sciotto, 2021)

A nők hajlamosak kevesebb karrierlehetőséget látni maguk előtt, és számukra a munka és magánélet egyensúlya nagyobb jelentőséggel bír a jólétük szempontjából. Ez arra készítheti

a kutatókat és szervezeteket, hogy tanulmányozzák az ideális munka és magánélet egyensúlyt, és segítsenek a nőknek jobb jólétet elérni. A megfelelő egyensúly megteremtése segíthet a nőknek a karrier előmenetelében és jobb pszichofizikai állapotban maradásában. Az eredmények lefektetik a nemek közötti munkahelyi egyenlőség mélyreható tanulmányozásának alapjait. A világ számos országában a háztartási és gondozási munka kizárja a nőket a munkaerőpiacról. Az esélyegyenlőség és a nők teljes körű részvételének biztosítása érdekében a munka minden szintjén talán nem hasznos és nem is fenntartható a kötelezettségek eltörlése. Ehelyett el kell ismerni és értékelni kell a családi köteleességeket a családon belüli megosztott felelősség előmozdításával – adott esetben a politika segítségével – , valamint megfelelő szociális döntésekkel, az infrastruktúra, a közszolgáltatások és a szervezeti ügyek biztosításával, amelyek célja a munka és a magánélet egyensúlyának védelme minden munkavállaló számára. (Sciotto, 2022)

Az alábbiakban bemutatott tanulmányok azon igényt hivatottak kielégíteni, hogy megértsük, hogyan alakítják a nők saját munka-magánélet egyensúlyukat és karrierjüket az új gazdasági valóság és a személyes értékek figyelembevételével.

Finnországban 2017 és 2021 között 67 nővel készítették interjút, akik képzési és coaching programokban vettek részt. *Sandwich Generation Women in Search for Meaningful Work and Life* című könyv ezeknek a női vezetőknek és vállalkozóknak a véleményét tárgyalja a tartós tanulásról. Az emberi tőke, a tartós tanulás és a nők munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos elméletek alapján vizsgálták, hogy hogyan kapcsolódik össze a tartós tanulás a nők karrierjével, munkahelyi jólétével és értelmes életük keresésével. Sok interjúalanyuk a munkaerőpiaci „szendvics-generációhoz” tartozik.

A kutatás fő kérdései: (1) Hogyan használják a női vezetők és vállalkozók, különösen a tartós tanulást a karrierjük előmozdításához? (2) Milyen szerepe van a tartós tanulásnak a jólétük, munka-magánélet egyensúlyuk és értelmes életük biztosításában?

A tanulmány szerint a nők töredezett karrierje miatt a tartós tanulás kiemelt fontossággal bír. A tanulás hajtóerő minden aspektusban, személyes fejlődést és szélesebb karrierlehetőségeket biztosítva. A rugalmas lehetőségek alkalmazkodást kínálnak a változó helyzetekhez. Azok a nők, akik a „szendvics-generációhoz” tartoznak, rugalmasságot fejlesztenek a változások kezelésében. Az egyensúly megtalálása érdekében állandóan értékelniük kell a különböző tényezők közötti legjobb arányt. Az interjúalanyok többsége hangsúlyozta a tanulás és folyamatos fejlődés kritikus szerepét a karrier előmozdításában. Sokan elmagyarázták, hogy

új dolgok tanulásával, új projektekbe való bekapcsolódással és kihívások elfogadásával léptek előre a karrierjükben. Emellett a tartós tanulás érdekessé teszi az életet és értelmet ad munkájuknak és életüknek. Az értelmes munka önismeretet és értékes életcélok elérését foglalja magában. A munkahelyi tanulási lehetőségek fontos szerepet játszanak az értelmes munkavégzés keresésében. Az értelmes munka és a tartós tanulás lehetőségei a munka-magánélet egyensúlyi tényezői is, amelyek javítják a jólétüket. Más szóval, a munkahelyi tanulás és fejlődési lehetőségek megléte hozzájárul a munka-magánélet egyensúlyához. A nők folyamatosan egyensúlyozzák életük különböző területeit. Az eredmények azt sugallják, hogy az érett nők számára az optimális munka-magánélet egyensúly megtalálása kiemelten fontos. Az önismeret és jobb egyensúly irányába tett lépések segítenek ebben. A foglalkoztató szervezeteknek érdemes értelmes munkalehetőségeket és munka-magánélet egyensúlyt kínálniuk érett női alkalmazottjaiknak, ami jelentős versenyelőnyt teremt. A munka-magánélet egyensúly támogatása kiemelten fontos a modern munkakörnyezetben, különösen az információs technológiák elterjedésével. (Rajahonka et. al., 2022)

Claudia Goldin, a neves gazdaságtörténész a nők útját követi, hogy megszüntesse a nemek közötti bérszakadékot és rámutat a párok otthoni egyenlőség eléréséért folytatott folyamatos küzdelem fontosságára. 2023-ban kiadott könyvében az elemzi, hogy egy évszázaddal ezelőtt a nőknek általában választaniuk kellett a karrier és a család között, de ma már több nőnek van főiskolai diplomája, és többen szeretnék egyaránt karriert építeni és családot alapítani. Mégis, a munkahelyi és otthoni kihívások továbbra is léteznek. Saját kutatásaira támaszkodva áttekinti a főiskolai végzettséggel rendelkező nők sokféle tapasztalatát a 1900-as évektől napjainkig. Vizsgálja az általuk kialakított célokat és azokat a korlátokat, amelyekkel szembesültek a karrier, munka, házasság és gyermekvállalás terén.

Ma már nem látunk olyan nyilvánvaló fizetési és foglalkoztatási diszkriminációt, mint néhány évtizeddel korábban. Az adatok azt mutatják, hogy a valódi fizetési és foglalkoztatási diszkrimináció viszonylag kicsi, de ez nem jelenti azt, hogy nincs diszkrimináció vagy szexuális zaklatás a munkahelyeken. Lilly Ledbetter esete erre a legjobb példa, aki szexuális zaklatás miatt indított eljárást a Goodyear Tire ellen, és bár megnyerte, visszavonta a feljelentést, amikor visszahelyezték vezető pozícióba. (hivatkozás) Tudományos kutatás ugyanakkor megkérdőjelezi, hogy a nők valóban alacsonyabb fizetést kapnak-e az azonos munkáért. Az adatok szerint az azonos munkáért járó fizetésbeli különbség csak kis részét teszi ki a bérszakadéknak, mert más tényezők is szerepet játszanak. A bérszakadék alapvetően a karrierkülönbségekből ered, amelyek a családi és gazdasági viszonyokban gyökereznek. A

nők szerepe az amerikai gazdaságban alapvetően megváltozott az elmúlt évszázad során, de még mindig vannak kihívások a nemek közötti egyenlőség terén, különösen a karrierfejlődés területén. Az 1960-as években például sokkal kevesebb nő végzett főiskolán vagy egyetemen, mint férfi, de az 1980-as évekre ez a helyzet megváltozott.

Összességében a bérszakadék mögött összetett okok húzódnak, és a nemek közötti egyenlőség előmozdításához szükség van a karrierfejlődés terén bekövetkező változásokra és a családi-gazdasági viszonyok megértésére. Goldin rámutat többek között arra is, hogy sok szakma előnyben részesíti azokat, akik túlórákat és hétvégi munkát vállalnak, és ezen keresztül továbbra is fennállnak a nemek közötti különbségek. A könyv emellett felhívja a figyelmet arra, hogy a COVID-19 járvány súlyosan hátráltatta a nők előre lépését, ugyanakkor a távmunka és a rugalmas munkavégzés növekedése lehet a járvány pozitív hatása a munkaerőpiacon. Azonban az anti diszkriminációs törvények és elfogulatlan vezetők nem elegendők a probléma megoldásához. Alapvető változtatásokra van szükség a munkakultúrában és az ápolási munka értékelésében, ha valaha is el szeretnénk érni a nemek közötti egyenlőséget és a párok otthoni egyenlőségét. (Goldin, 2023)

2.2 Hazai források

Az eddig bemutatott külföldi szakirodalmak kiemelték a nemek közötti egyenlőség és a munkahelyi karrier előrelépésének nemi különbségeit. Ezen kutatások alapján feltűnt, hogy a munka és a magánélet egyensúlya különösen fontos tényező mind a nők, mind a férfiak karrierjében és jóllétében. A magyar helyzetre történő áttérés során érdemes megvizsgálni, hogy a hazai munkaerőpiacon is fennállnak-e hasonló nemi különbségek és milyen lépésekre van szükség a nemek közötti egyenlőség és a munka-magánélet egyensúly előmozdításához. Az intézkedések és támogatások terén is érdemes tanulmányozni a hazai helyzetet. A nemzetközi tapasztalatok hasznosak lehetnek Magyarországon is annak érdekében, hogy támogató környezetet teremtsünk a nők karrierjének előmozdításához és jólétének növeléséhez.

A dolgozat gazdagítása érdekében nem hagyhattam figyelmen kívül az Egyesült Nemzetek Szervezetének és az Európai Uniónak a munka és magánélet terén tett intézkedéseit. Mindkét nemzetközi szervezet számára kiemelt fontosságú a nők egyenlőségének előmozdítása és ennek tükrében már határozatok is születtek. Az Európai Unió Tanácsa (továbbiakban: Tanács) 2019. június 13-án fogadta el a munka és magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet (2019/1158/EU).

Az új irányelv 2022. augusztus 2-től lépett hatályba, felfüggeszti a szülői szabadságról szóló irányelvet (2010/18/EU), amelyet korábban az európai szociális partnerek megállapodása alapján hoztak létre. Az új irányelvbe integrálták a korábbi szabályozást, miközben jelentősen kibővítették annak alkalmazási területét. Az elképzelés várhatóan elősegíti majd a családi okokból igénybe vett szabadságok eloszlásának javulását a férfiak körében, ami hozzájárulhat a nők nagyobb arányú részvételének növeléséhez a munkaerőpiacon. Az EU célja, hogy erősebbé tegye a szociális dimenziót az európai állampolgárok számára, valamint egyenlőbb esélyeket biztosítson a nőknek és férfiaknak. A nők esetében a kisebb foglalkoztatási arányt befolyásolja a gyerekvállalási és gondozási (pl. idős szülők) feladatok ellátása, mindeközben fontos, hogy az apák is szerepet vállaljanak a gyereknevelésben. A tagállami szabályoknak minél inkább közelítenie kell egymáshoz, ezért a meglévőket kiegészítették. (Parlament, 2019)

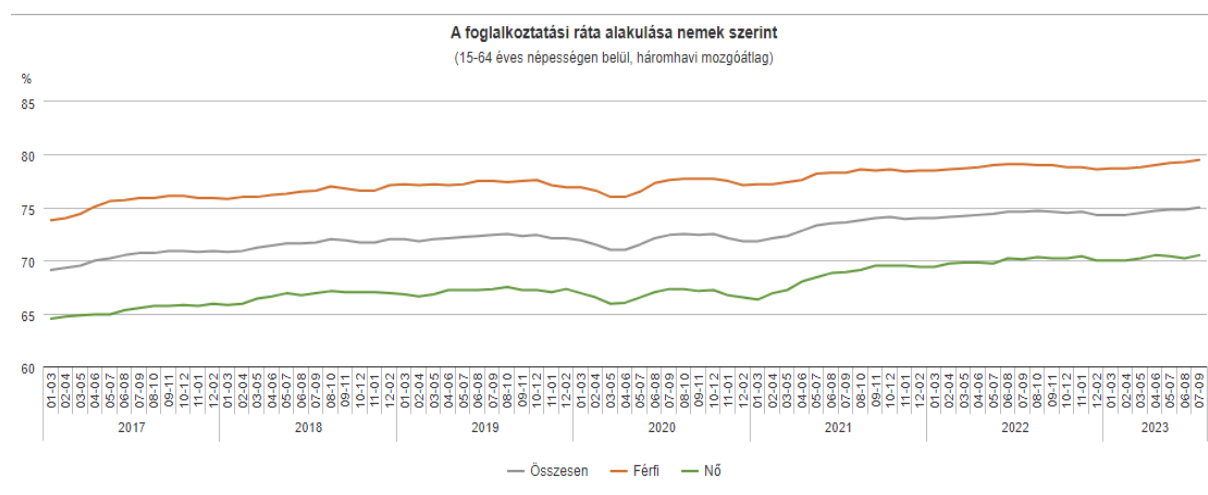
A legfontosabb rendelkezései többek között, amely Magyarországon életbe lépett az az apasági szabadság. Gyermekek születése esetén, a korábbi öt munkanap szabadságot tízre emelték az apáknak és a velük egyenjogú társzülőknek. A szülők szülői szabadság kivételére jogosultak a gyermek(ek) 8 éves kora előtt 4-4 hónap időtartamban, amelyet a szülők egymás között nem ruházhatnak át. Gondozói szabadság, amely egy „új típusú szabadság, amelyet a munkavállaló akkor vehet igénybe, ha súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozóját vagy a vele közös háztartásban élő családtagját gondozza. A szabadság minden munkavállalót megilleti és évente öt munkanap lehet.” (Parlament, 2019, old.: 3) Sürgős családi okból vis major következtében a munkavállaló jogosult távol maradni a munkától pl. betegség vagy baleset esetén. Az apai és a szülői szabadság idejére is jár díjazás vagy juttatás. A gyermeket nevelő vagy ápolást végző személy a gyermek 8 éves koráig rugalmas munkavégzési formát kérvényezhet a munkáltatótól. Mindkét fél igényeit figyelembe kell venni a döntésnél, elutasítás esetén pedig, azt meg kell indokolnia a munkáltatónak, hogy milyen okkal történt. A fenti szabadságok letelte után a munkavállalók jogosultak visszatérni a munkahelyükre. Tiltják a hátrányos megkülönböztetést, valamint elbocsátás elleni védelem illeti meg a munkavállalót. (Munkástanácsok, 2020)

Az új irányelv harmonikusan illeszkedik a Szociális Jogok Európai Pillére vezette szociális reformok sorába, és talán a legfontosabb új normák közé sorolható a releváns 2019/1152 EU irányelvvel együttvéve. Az új szabályozás értékét a következő tényezők adják. Egyrészt előmozdítja az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot a munkaerőpiacon, és új

nézőpontokat helyez előtérbe. Másrészt megerősíti általános munkajogi védelmi rendelkezéseket, például a fokozott felmondási védelmet és az apasági szabadság mélyítését. Habár a szabályok látszólag egyértelmű irányba mutatnak a munkavállalók hatékony jogvédelme és a magánélet privát jellege terén, a korábbi tapasztalatok alapján Zaccaria Márton Leó cikkében úgy véli, hogy az irányelvet inkább az első lépésként kell értékelni, amely látványos, vitára és további gondolkodásra sarkall egy hosszú és kihívásokkal teli úton. Ezzel elsősorban azt érti, hogy bár az irányelv tárgya és módszertana nem új, célja és a jogi környezet sok újdonságot hordoz. (Zaccaria, 2021)

A legfrissebb adatok szerint, az egy évvel korábbihoz képest 2023. július-szeptemberi időszakban a foglalkoztatottak létszáma 4 millió 737 ezer fő volt Magyarországon, amely 13 ezerrel több, mint egy éve. (KSH, 2023)

Nemek szerinti alakulását az 1. ábra szemlélteti:



1. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása nemek szerint

Forrás: [Foglalkoztatottság \(ksh.hu\)](https://ksh.hu)

Letöltés ideje: 2023. október 27.

A nők foglalkoztatási rátája ma Magyarországon viszonylag magas, a Központi Statisztikai Hivatal 2023. október 27-ei adata szerint 2023. július 09-én 15-64 éves nőknél 70,5 %. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023)

2020-ban ez a szám 15 százalékkal volt alacsonyabb a férfiakénál, amely elég nagy szakadékot mutat a két nem között. Ennek a csökkentése érdekében az Európai Unió finanszírozásában a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (angolul:

Organisation for Economic Cooperation and Development, röviden a továbbiakban: OECD) egy tanulmányt/kiadványt készített a *Nemek közötti egyenlőség a munkahelyeken – A nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése Magyarországon* címen. A kiadvány eredeti hivatalos angol nyelvű kiadása az alábbi hivatkozás alatt érhető el: Reducing the Gender Employment Gap in Hungary | Gender Equality at Work | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org). Dolgozatomban az OECD által magyar nyelvre lefordított dokumentumot fogom alapul venni. A korábban említett foglalkoztatási ráta a nők körében 2021-ben valamelyest javulni látszott, mert 10% alá vitte a különbséget, amely az európai munkaerő-statisztikában alkalmazott definíció módosításának köszönhető, ugyanis 2021. január 1-jétől a foglalkoztatottak körébe beszámolhatóak: „a gyermekgondozási segélyben részesülő aktív munkavállalók mellett azok, akik a szülői szabadság előtt dolgoztak, munkához kötődő jövedelmet kapnak, és garantáltan visszatérhetnek korábbi munkahelyükre, mint foglalkoztatottak.” (OECD, 2022, old.: 3) A változás azt mutatja, hogy a családbarát és a munkaerőpiaci politikák jelentős hatással vannak a kisgyermekes anyák és apák munka és családi kötelezettségek összeegyeztetésére.

A nők foglalkoztatási aránya 2021-ben 68% volt, magasabb, mint az Európai Unió átlaga (63,4%), és ennek következtében a nemek közötti foglalkoztatási szakadék enyhült, bár továbbra is jelentős maradt. A tanulmány rámutat arra, hogy a magyar nők foglalkoztatási mintázatai eltérnek a férfiakétól. A nők általában rövidebb ideig dolgoznak, más ágazatokban és foglalkozásokban dolgoznak, kevesebb lehetőségük van a karrierépítésre, és átlagosan kevesebbet keresnek a foglalkoztatott férfiakhoz képest.

Az anyák kevésbé vállalnak fizetett munkát Magyarországon, és a kisgyermekes anyák foglalkoztatási aránya alacsony. Az anyák hosszabb időt töltenek otthon a szülési és szülői szabadság miatt, amely Magyarországon a leghosszabb (160 hét) az OECD-országok között (átlag 54 hét). Bár a családbarát politikák, például a GYED Extra, megkönnyítették a szülők munkába való visszatérését, további intézkedésekre van szükség a nők foglalkoztatási arányának növelése érdekében. Magyarországon a hagyományos nemi szerepek jellemzőek, a kétkeresős családmódel az elvárt, azonban a gyerekekkel kapcsolatban felmerülő teendőket zömmel az anyák végzik el. A projektben megkérdezettek fontosnak tartják, hogy a férfiak a szülői szabadság igénybevételével hozzájáruljanak a gyermekgondozáshoz. (OECD, 2022)

A munka és magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelvet jelen tanulmány írásakor még nem vezették be, azonban azóta már tudjuk, hogy az előző fejezetben tárgyalt 2022. augusztus 2-án hatályba lépett rendelet értelmében az apa a gyermek születése körüli időszakban legalább 10 nap fizetett szabadságot vehet ki (korábban ez 5 nap volt Magyarországon),

valamint négy hónapos szabadsághoz való jogot kaptak a szülők, amelyből 2 hónap fizetett és nem ruházható át egymás között. (Európai Tanács, 2022)

A koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatások (ECEC) terén is kihívások állnak fenn. Magyarországon az állami bölcsődék és magánbölcsődék biztosítják a gondozást, de a 0-2 éves bölcsődébe járó gyermekek aránya - 20% körüli - alacsonyabb az OECD-átlagnál, ami 33%. Az ECEC-férőhelyek növelése és a szolgáltatások minőségének javítása további beruházásokat igényelnek.

A rugalmas munkaformák, például a részmunkaidős foglalkoztatás és a távmunka Magyarországon kevésbé elterjedtek. A távmunka szabályozása a COVID-19 járvány hatására módosult, és további intézkedések szükségesek a rugalmas munkaformák támogatásához és terjedéséhez. Említik, hogy a távmunka kérelmezéséhez való jog előrelépést jelenthetne a 8 év alatti gyermek gondozóinak/szüleinek, ami azóta már úgyszintén szerepel a munka és magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelvben.

A tanulmány összefoglalásaképp érdemes kiemelni, hogy Magyarország a családi ellátásokra fordított állami kiadások terén az öt legtöbbet költő OECD-ország közé tartozik. A családok főként készpénz- és adótámogatások formájában kapnak támogatást, ellentétben a másik négy országgal, ahol inkább a szolgáltatások (pl. a koragyermekkori nevelés és oktatás) támogatása van előtérben. Az elmúlt időszakban Magyarország növelte a kisgyermekes családoknak nyújtott szolgáltatásokat, de további beruházásokra van szükség ezen a területen és további intézkedésekre, hogy a nemek közötti egyenlőség és a nők foglalkoztatási aránya javulhasson. Végezetül pedig, amit javasolnak, mint előrelépés lehetőség, az meg is valósult a tanulmány publikálása után (lásd: feljebb kifejtve a munka és magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet).

A Budapesti Corvinus Egyetemen az OTKA pályázat keretében hosszú éveken át (2013-2017) zajlott egy kutatás, amelynek eredményeit egy tanulmánykötetben, a „Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában” szintetizálták. A kutatók célja az volt, hogy új megközelítést alkalmazzanak ezen a területen, és olyan módszertani lehetőségeket mutassanak be, melyek innovatív eredményeket hoznak elő, továbbá, hogy a kutatási eredményeik könnyen hozzáférhetőek és alkalmazhatóak legyenek más kutatók számára is. A munka és magánélet egyensúlyának megtalálása fontos tényező az egyéni jólét szempontjából, összefügg a gyermekvállalási döntésekkel és a szeretteinkkel töltött idő minőségével, valamint kapcsolódik demográfiai, gazdasági és kutatásfejlesztési problémákhoz

is. A vizsgálat fókusza az volt, hogy megértsék, hogyan hatnak a különböző támogató és korlátozó tényezők az egyensúly kialakítására, valamint bemutassák a vállalati társadalmi felelősségvállalási kezdeményezéseket és az egyéni megküzdési stratégiákat. A kutatás több részből állt, beleértve kvantitatív adatelemzést, infokommunikációs eszközök szerepének vizsgálatát (reprezentatív adatfelvétel és fókuszcsoporthoz beszélgetések segítségével), vállalati gyakorlatok elemzését és speciális célcsoportok (pl. magasan képzett nők) vizsgálatát, az utóbbinál interjúk módszert használtak. A kutatók kísérleti módszereket alkalmaztak, például online tartalmak elemzését és kevert módszertani megközelítéseket. A kutatás eredményei hozzájárulnak a munka és magánélet egyensúlyának jobb megértéséhez, és szakpolitikai szempontból is relevánsak lehetnek a munka-magánélet egyensúlyának javítása érdekében tett intézkedésekhez.

A kötetben található tanulmányok részletesen bemutatják a kutatás eredményeit, és számos különböző aspektust fednek le. Ezek közé tartoznak: az elméleti háttérrel érintő részek, ahol kiemelt figyelmet kap a nemek speciális helyzetének elemzése, valamint a társadalomelméleti koncepciók bemutatása. Ez magában foglalja a kelet európai genderrendszer vizsgálatát, a „utazó” spillover hatások értelmezését és a „szivárgó vezeték” jelenségét. Ismertetik a módszertani megközelítéseket, melyeket a kutatók alkalmaztak a vizsgálat során, valamint feltárják a társadalom és a szervezet szintjét, hogy megértsük, hogyan hatnak ezek a tényezők a család és munka összehangolásában.

Szakedolgozatom írásakor erőteljes hatással volt rám a könyv által sugallt elméleti és gyakorlati megközelítés. Az elején bemutatott családi és munka összehangolásával kapcsolatos fő dilemmák - idő- és feladatmegosztás, prioritások beállítása - mélyen átformálták gondolkodásomat. Emellett a munkahelyi elvárások és családi kötelezettségek közötti feszültség megragadása is sokat adott hozzá az értelmezésemhez. A könyv fő részében pedig a különböző stratégiák és vizsgálati módszerek bemutatása nyugtázta le leginkább. Az esettanulmányok és a valós életből vett példák segítségével életszerű és reális megközelítéseket mutattak be, ami különösen inspiráló volt a saját munkám szempontjából.

Ezzel a kifejezéssel itt találkoztam először, hogy „spillover hatás”, ami két terület közötti ingázást, átvitelt jelent, azaz a munkahelyen történt események, érzések hatással vannak az otthoni környezetre és ugyanez fordítva is igaz. Ez a kölcsönhatás lehet pozitív vagy negatív, mert ha az embert munkahelyi stressz éri, az hatással lehet az otthoni hangulatára, és fordítva is igaz, hogy egy családon belüli konfliktus befolyásolhatja a munkateljesítményt. A könyv befejező részében számos javaslatot kínálnak a munka és magánélet egyensúlyának

megtalálásához. Ezek közé tartozik a rugalmas munkaidő beosztás lehetősége, az otthoni munkavégzés alkalmazása, hatékony időgazdálkodás, prioritások újragondolása, vagy a hatékony kommunikáció kiépítése a munkahelyen és a családban. Annak ellenére, hogy a könyv írása előtt került sor az anyaggyűjtésre (2013-2017), így a COVID-19 járvány hatásait nem veszi figyelembe, az általuk felvetett problémák és megoldási javaslatok még mindig relevánsak és alkalmazhatóak a jelen helyzetben is. Az olvasók inspirációt és iránymutatást találhatnak az élet mindennapi kihívásaival való hatékonyabb megküzdéshez. (Nagy et. al., 2018)

3. Saját vizsgálat

3.1 Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

Jelen dolgozat keretei okán szűkíteni kell a kutatás térbeli és időbeli kereteit, ezért annak irányát fókuszálni szükséges. Ennek megoldásaképp, a hipotézisek száma mindössze kettő lesz. Annak érdekében, hogy a választott témát teljességébe tudjam kutatni az egyik hipotézis a szakirodalmi részekben szereplő felvetésekhez kötődik, míg a másik, az általam végzett gyakorlati kutatáshoz.

A kutatási céljaim közé tartozik, hogy megvizsgáljam, milyen lehetőségei vannak egy magyar nőnek a munkaerőpiacon úgy, hogy közben családanyaként is helyt kell állnia. Ezt össze kívánom hasonlítani a nyugat-európai példákkal és arra keresem a választ, mennyire konvergál a nők helyzete Magyarországon a nyugat-európai minták felé. Azért gondolom ezt a kérdést fontosnak, mert a munkaerőpiac elemzése a női vezetők és vállalkozók szerepére is utal.

Ezekre a kérdésekre keresem a választ:

- 1) Miként változott meg a nők helyzete a globalizáció hatására, segítettek-e a nők vezető szerephez jutásában a modernizációs folyamatok?
- 2) Miként illeszkedik a nők szerepének a megváltozása a magyar társadalom gondolkodásmódjába?
- 3) Miként vélekednek arról a tudományos körökben, hogy a gazdasági életben a nők utolérték a férfiakat?
- 4) Mit gondolnak Magyarországon a kétkeresős családmodellről és a nők túlterheltségéről?

Az első hipotézis arra kíván rávilágítani, hogy a globalizáció hatására meginduló nemek közötti egyenlőséget erősítő folyamatok a modern kor vívmányai.

H1: Feltételezem, hogy a gazdasági folyamatok indukálják azokat a hatásokat, amelyek arra készítetik a nőket, hogy visszatérjenek a munkaerőpiacra amilyen gyorsan csak tudnak, vagy el se hagyják azt.

A piaccgazdaság folyamatainak felgyorsulása, illetve a vállalatok profitéhsége miatt nem kívánják azt elfogadni, hogy a nők akár 3-4 évre is kiessenek a munka világából. Természetesen napjaink társadalmának egyik fontos üzenete a folyamatos képzés és tanulás.

Napjainkban elképzelhetetlen, hogy valaki ugyanazon folyamatok mentén dolgozzon akár 30-40 éven keresztül, mint korábban, mert ez rontja az alkalmazottak versenyképességét a munkaerőpiacon. Az Európai Unió már elég régóta hangoztatja hivatalos formában is, hogy az élethosszig tartó tanulás segíthet abban, hogy ne veszítsük el a munkánkat. Éppen ezért ezen hipotézis kapcsán azt fogom vizsgálni, hogy mennyiben segíti a nők elhelyezkedését a folyamatos továbbképzések és az otthon végzett tanulás. A témában jó pár nemzetközi szakirodalom áll a rendelkezésemre, ezek és egyéb tanulmányok segítségével kívánom bebizonyítani, hogy azok a nők, akik, akár otthon maradnak, gyerek mellett és ezen időszak során különböző továbbképzéseken vesznek részt nagyobb eséllyel tudják megtartani korábbi munkájukat. Személyes tapasztalatom is az, hogy Magyarországon is az anyukák ilyen gondokkal küzdenek.

A második hipotézisem már az általam végzett kérdőíves felmérés kérdéskörére vonatkozik.

H2: Úgy vélem, hogy a magyar társadalmi berendezkedés, gazdasági értelemben hasonul a nyugat-európai folyamatokhoz, de szociológiai és kulturális szinten még mindig a hagyományos paternalista családszemlélet a meghatározó.

Éppen ezért, jelen hipotézisben azt feltételezem, hogy ugyan történt elmozdulás a nők munkavállalási lehetőségei irányában, de ez nem egyenlő azzal, amit Nyugat-Európában látunk. A körülbelül egy évtizede működő családtámogatási programok és az ahhoz kapcsolódó társadalompolitikai lépések mind afelé mutatnak, hogy a nőknek a hagyományos szerepüket kell betölteni, neveljék a gyerekeket, főzzenek, mossanak és takarítsanak. Úgy vélem, hogy a nők fiatalabb generációjánál ez már nem működik, számukra a karrierépítés lehetősége ugyanolyan fontos, mint betölteni a családanyai szerepüket, esetükben a korai visszatérés a munkaerőpiacra, illetve a késői gyerekvállalás a jellemző. Azt gondolom, hogy az életkor növekedésével, erősödik a paternalista szemlélet, és inkább hisznek a tradicionális családfelfogásban, ugyanakkor azt is vélelmezem, hogy a gazdasági, anyagi és jóléti körülmények, inkább determinálják a nők munkahellyel és szabadidővel kapcsolatos nézeteit.

3.2 A vizsgálat körülményei és helyszíne, kutatási módszerek és a minta bemutatása

A kutatás során a második hipotézis vizsgálatához online kérdőíves felmérést végeztem, amely a Facebook közösségi oldalán is elérhető volt. Ez az adatgyűjtés lehetővé tette, hogy széles körben elérjem a válaszadókat, a közösségi média környezete pedig segített abban,

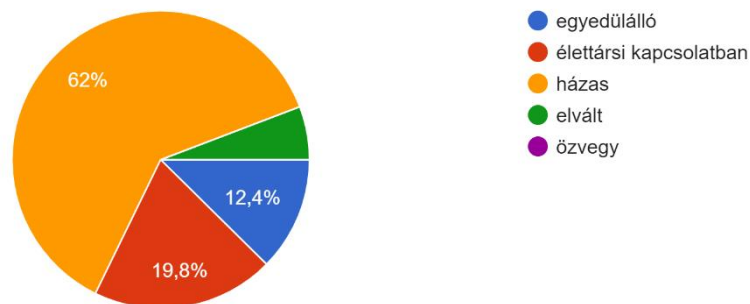
hogy a kutatás eredményei sokféle véleményt és tapasztalatot tükrözzenek. Azonban, mivel a válaszadók önkéntesen vettek részt a kutatásban, ezért nem volt biztosított a reprezentatív mintavétel. A felmérés eredményei kapcsán felmerülhet bizonyos mértékű torzítás. 2023. október 10- október 15-ig volt megnyitva az online felület a kitöltők előtt, addig 121 fő tette ezt meg.

3.2 Eredmények

Az első részben olyan demográfiai adatokra voltam kíváncsi, mint a válaszadók neme, családi állapota, melyik korosztályhoz tartoznak, milyen típusú településen laknak és mi a legmagasabb iskolai végzettségük. A cím alapján azt gondoltam, hogy a kérdőív kitöltőinek nagy része nő lesz, de a valóságban ez az előzetes várakozásaimat is meghaladta. Az adatok szerint a válaszadók 91,7%-a nő volt, míg csupán 8,3%-a férfi vett részt a kérdőív kitöltésében.

A családi állapot megoszlását szemlélteti a 2. számú ábra:

Családi állapota:
121 válasz



2. ábra: Családi állapot

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A korosztályok közötti eloszlást figyelembe véve a középkorúak felülreprezentáltak ebben a mérésben. A 18 és 30 év közötti korosztály képviselői a válaszadók 15,7%-át tették ki, míg a 31-45 év közöttiek 60,3%-ban, a 46-60 év közöttiek pedig 22,3%-ban képviseltették magukat a válaszadók között. A 60 év felettek aránya 1,7% volt.

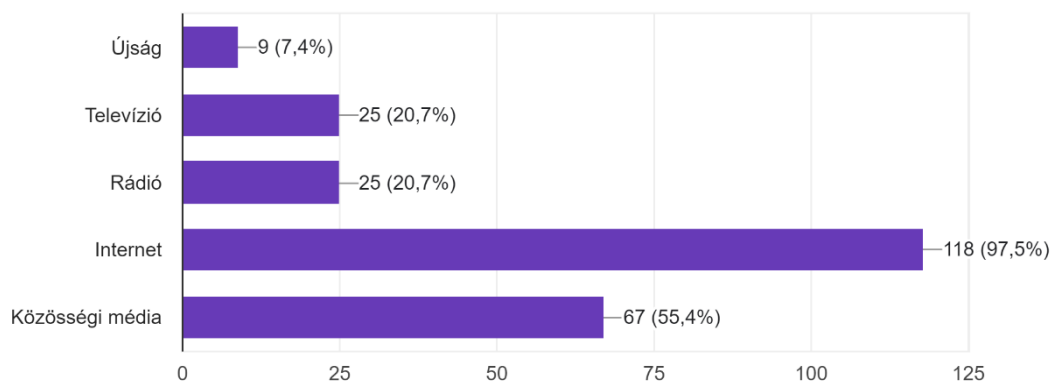
A lakóhely megjelölését kérő válaszokból kiderül, hogy 61 fő Budapesten él, 28 fő valamelyik megyeszékhelyen, 17 fő kisvárosban és 14 fő pedig községben lakik.

Az iskolai végzettségek eloszlása a következőképpen alakul: 1 fő rendelkezik 8 általános iskolai végzettséggel, 3 fő szakmunkásképzőt vagy hasonló szakképzést fejezett be, 25 főnek van érettségi bizonyítványa, 27 fő OKJ-s képzésen vett részt, 63 fő rendelkezik egyetemi vagy főiskolai diplomával, és 2 fő tudományos fokozattal büszkélkedhet. Ez alapján megállapítható, hogy a válaszadók több mint fele magasan iskolázott, amely arra enged következtetni, hogy ezek a személyek általában komplexebb ismeretekkel és magasabb szintű tudással rendelkeznek ahhoz, hogy a válaszaik és véleményük meghatározóan befolyásolhatják a magyar nők munkaerőpiaci és családi élettel kapcsolatos folyamatokat és döntéseket.

A demográfiai áttekintés után a szakdolgozatom témájához kapcsolódó kérdések feltevésére fókuszáltam. Többek közt kíváncsi voltam arra, hogy mely médiumokon keresztül tájékozódnak, informálódnak a válaszadók. A 3. ábrát tekintve nem volt meglepő, hogy az internetet és a közösségi médiát jelölték meg a legtöbben. Ezt követően a televízió és a rádió egyenlő arányban, 20,7 százalékos részesedéssel került említésre. Az újságok pedig a sor végén helyezkednek el, mindössze 7,4%-os részvétellel az információátadás terén.

Általában milyen médiumon keresztül informálódik?

121 válasz



3. ábra: Általában milyen médiumon keresztül informálódik?

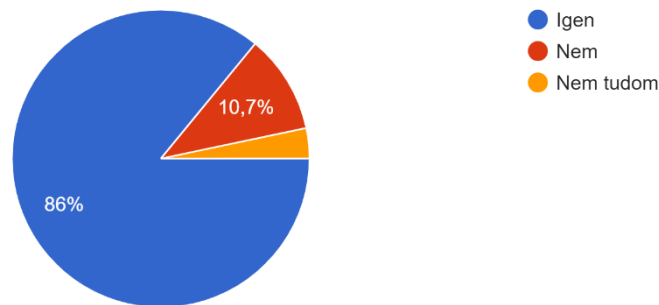
Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A „Hallott-e már arról, hogy a nők ugyanazért a munkáért kevesebb bért kapnak, mint a férfiak?” kérdésre adott válaszok alapján kiderül, hogy a válaszadók 86%-a „igen”-t választott, ami azt jelzi, hogy többségük hallott már a nemek közötti bérkülönbségekről. A „nem”-et választók aránya 10,7%, míg a "nem tudom" válaszok 3,3%-ot tesznek ki. A 4. ábrán látható,

hogy a megkérdezettek nagy része tisztában van azzal, hogy a kérdés pontosan mire is utal, de néhányan még bizonytalanok vagy nem tudják, mit gondoljanak erről a kérdésről.

Hallott-e már Ön arról, hogy a nők ugyanazért a munkáért kevesebb bért kapnak, mint a férfiak?

121 válasz



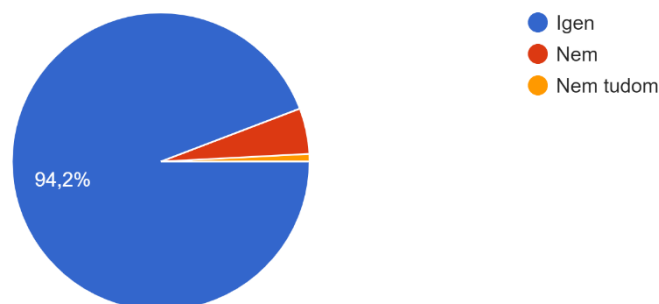
4. ábra: Hallott-e már Ön arról, hogy a nők ugyanazért a munkáért kevesebb bért kapnak, mint a férfiak?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A következő kérdésem arra irányult, hogy „Ön szerint jobban le vannak terhelve a nők, hogy a munkában és a háztartásban is helyt kell állniuk egyszerre?” Úgy vélem, hogy a 114 (94,2 %) „igen” válasz majdnem egyhangúan igazolta ezt az elképzelést, amelyet a 5. ábra megfelelően szemléltet.

Ön szerint jobban le vannak terhelve a nők, hogy a munkában és a háztartásban is helyt kell állniuk egyszerre?

121 válasz



5. ábra: Ön szerint jobban le vannak terhelve a nők, hogy a munkában és a háztartásban is helyt kell állniuk egyszerre?

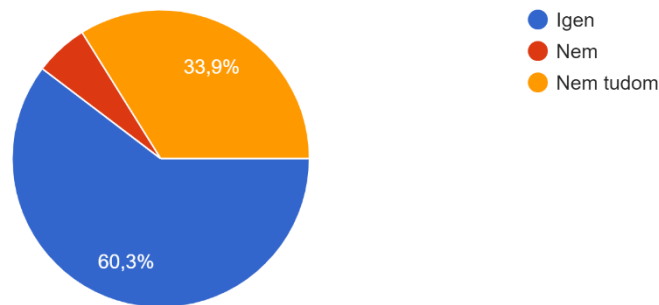
Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A következő két kérdésre adott válaszok (6. és 7. ábra) közel azonos arányban oszlottak meg, de a válaszadók úgy vélik, hogy több női vállalkozóra lenne szükség, mint női vezetőre. Ugyanakkor sokan közülük a „Nem tudom” választ választották, ami arra utal, hogy nem

rendelkeznek kellő információval vagy nincsen elképzelésük arról, hogy mire lenne szükség ezen a területen.

Ön szerint szükség lenne több női vállalkozóra?

121 válasz

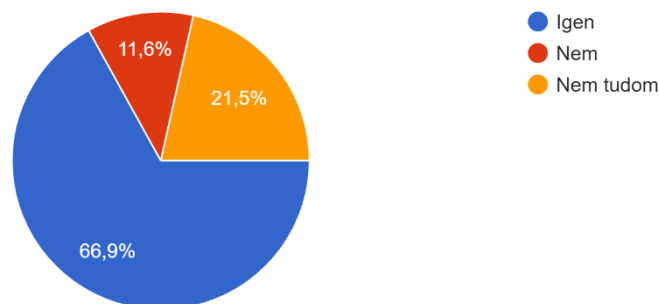


6. ábra: Ön szerint szükség lenne több női vállalkozóra?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

Ön szerint szükség lenne több női vezetőre?

121 válasz



7. ábra: Ön szerint szükség lenne több női vezetőre?

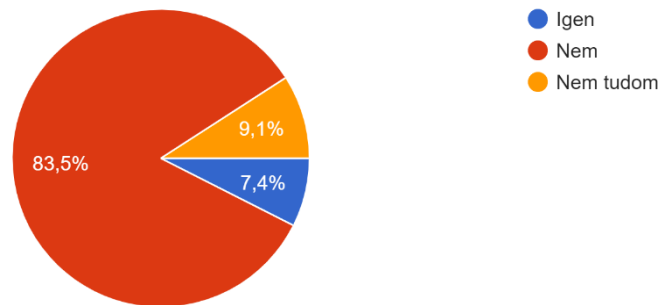
Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

„A nőknek jut-e elegendő ideje a pihenésre?” kérdésre adott válaszok nagy része, konkrétan 83,5%, azt mutatja, hogy a válaszadók többsége úgy érzi, hogy a nőknek nem jut elegendő idő a pihenésre. Ez azt sugallja, hogy a megkérdezettek számára az idejük nagy részét más kötelességek és teendők töltik ki, és kevesebb időt tudnak szánni a pihenésre. A „nem tudom” válaszok 9,1%-os aránya azt is mutatja, hogy vannak olyan válaszadók, akik bizonytalanok ebben a kérdésben, vagy nincsenek tisztában a nők pihenési lehetőségeivel. Ugyanakkor 7,4%-ban „igen” válaszok is érkeztek, amelyek azt mutatják, hogy még mindig vannak olyanok, akik úgy gondolják, hogy a nőknek sikerül elegendő időt találniuk a pihenésre. Ezen

adatok értékeléséből a 8. ábrán jól látható, hogy a kutatásban résztvevők nagy része problémát lát a nők pihenési lehetőségeiben, ami fontos társadalmi kérdést vet fel a nők munkaerőpiaci és családi szerepeinek összeegyeztethetőségével kapcsolatban.

Ön szerint marad elég ideje a nőknek a pihenésre?

121 válasz



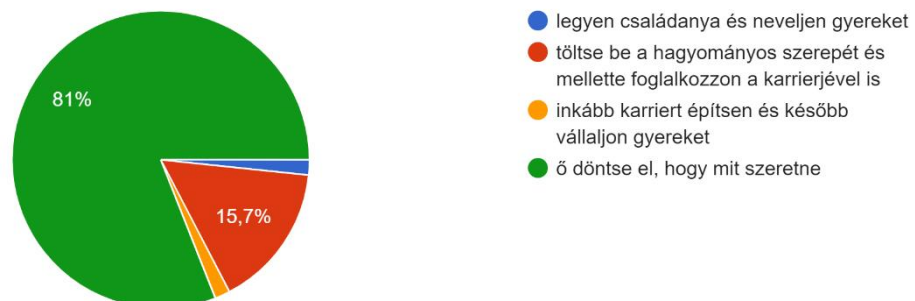
8. ábra: Ön szerint marad elég ideje a nőknek a pihenésre?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

„Ön szerint a nő általában” állításra érkezett válaszok alapján az emberek támogatják a nők önrendelkezését és választási lehetőségét az életük azon területein, amely a családalapításról és a karierről szólnak. Ebben a kérdésben a 9. ábrán a következő eredmények születtek: legyen családanya és neveljen gyereket (1,7%); töltsse be a hagyományos szerepét és mellette foglalkozzon a karrierjével is (15,7%); inkább karriert építsen és később vállaljon gyereket (1,7%); ő döntse el, hogy mit szeretne (81%).

Ön szerint a nő általában:

121 válasz



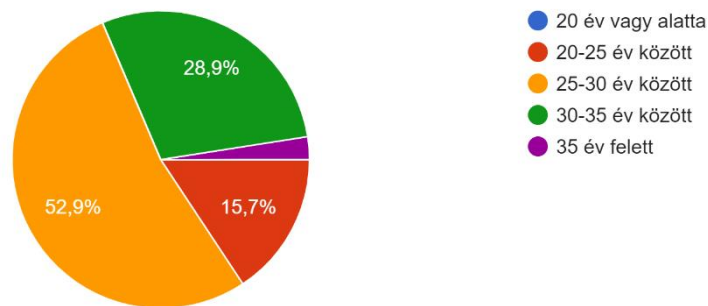
9. ábra: Ön szerint a nő általában...

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A 10. ábra eredményei alapján a válaszadók többsége, konkrétan a legtöbben, az ideális gyermekvállalás időszakaként a 25-30 év közötti kort jelölték meg. Mindössze 15,7% nyilatkozott úgy, hogy a gyermekvállalásnak 25 év alatt kellene megtörténnie. A válaszokból az olvasható ki, hogy a gyermekvállalási szándék kitolódik, és egyre inkább arra törekszenek a nők, hogy minél később, inkább a 30. életévüket követően vagy azután tervezzék a gyermekvállalást. Ennek háttérében több tényező is lehet, például a karrierépítés, az oktatás vagy más élethelyzetek, amelyek hatással vannak a gyermekvállalás időzítésére.

Ön szerint mi az ideális időszak a gyermekvállalásra?

121 válasz



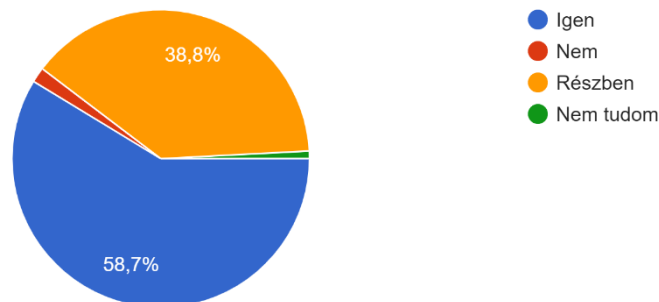
10. ábra: Ön szerint mi az ideális időszak a gyermekvállalásra?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

Az „Ön szerint a nőkre plusz terhet ró a családanya szerep?” kérdésre adott válaszokat elemezve kiderül, hogy a válaszadók 58,7 százaléka igennel válaszolt. Emellett 38,8% részben gondolja úgy, hogy ez plusz terhet jelenthet a nők számára. Ezzel szemben csak kis százalékban vannak azok, akik nem tudják, vagy nem válaszoltak a kérdésre.

Ön szerint a nőkre plusz terhet ró a családanya szerep?

121 válasz

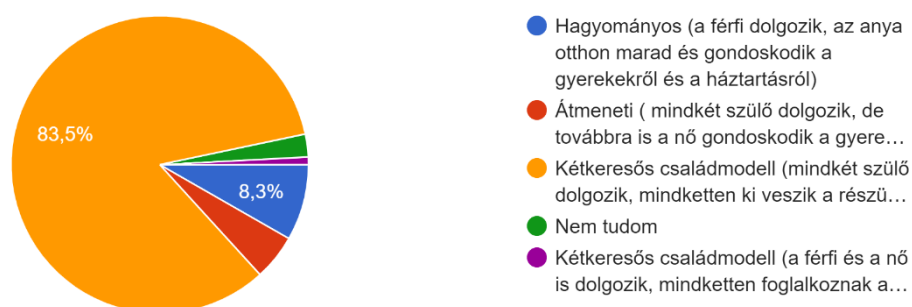


11. ábra: Ön szerint a nőkre plusz terhet ró a családanya szerep?

Milyen az ideális családmódel a válaszadók szerint? Kiemelkedően népszerű és kitűnően szemlélteti ezt az eredményt a 12. ábra, ahol a kétkeresős családmódellet jelölték meg 83,5%-ban, ami jelen állítás szerint azt jelenti, hogy: mindkét szülő dolgozik és mindketten kiveszik a részüket a gyerekeknevelésből és a háztartásból.

Ön szerint milyen az ideális családmódel?

121 válasz



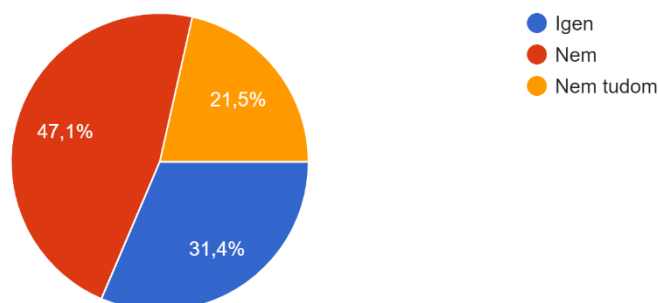
12. ábra: Ön szerint milyen az ideális családmódellet?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A következő kérdésben a 13. ábrán, a válaszadók különböző véleményeket képviselnek azzal kapcsolatban, hogy milyen időpontot tekintenek ideálisnak ahhoz, hogy az anya visszatérjen a munkába a gyermek születése után. A 31,4%-os csoport úgy véli, hogy az anyának a gyermek 3 éves kora előtt vissza kell térnie a munkába, ami azt sugallja, hogy a gyermek gondozása mellett a munka is fontos számukra. A 47,1%-os csoport szerint viszont nem lenne helyes ilyen korán visszatérni a munkába, valószínűleg azért, mert a gyermek gondozását prioritásként kezelik, és úgy vélik, hogy az anya jelenléte a korai években fontos a gyermek fejlődéséhez. A 21,5%-os csoport nem tudja, melyik lenne az ideális választás, vagyis nincsenek határozott elképzeléseik a témával kapcsolatban. Összességében azt mutatja ez az eredmény, hogy a válaszadók véleménye megoszlik abban, mikor lenne a megfelelő időpont az anya munkába való visszatérésére, személyes tapasztalásokat és értékrendet tükröznek a válaszok.

Ön szerint helyes az, hogy a nők a GYES (a gyermek 3 éves kora előtt) letelte előtt, hamarabb visszatérnek a munka világába?

121 válasz



13. ábra: Ön szerint helyes az, hogy a nők a GYES (a gyermek 3 éves kora előtt) letelte előtt, hamarabb visszatérnek a munka világába?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

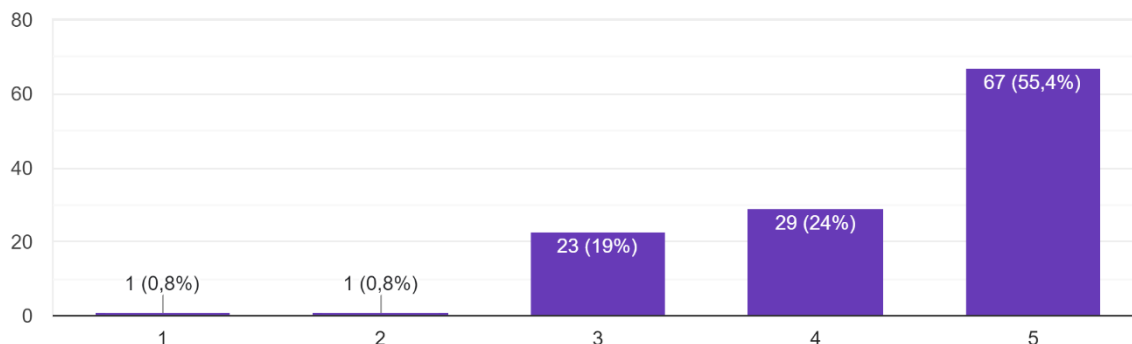
A munka és magánélet egyensúlyára irányuló kérdésnél arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók szerint egy családnak nehéz-e fenntartani az egyensúlyt?

A válaszokat 1-5-ig értékelhető Likert-skála segítségével mértem fel, ahol az 1-es jelentette „egyáltalán nem”; 2-es „inkább nem”; 3-as „semleges (igen is, meg nem is)”; 4-es „egyetértek”; 5-ös „teljes mértékben egyetértek”. A skála szerinti válaszadás a későbbiekben több kérdésnél is hasonlóképp szerepel.

A 14. ábrán jól látható, hogy ezúttal 67 fő válaszolta azt, hogy igen, nagy mértékben egyetért ezzel az állítással. Ezenkívül 29 fő általában egyetért a kérdés tartalmával. A többiek pedig kisebb mértékben érzik úgy, hogy ez igaz lenne.

Egyetért-e Ön azzal, hogy egy családjának nehéz fenntartani a munka és a magánélet közötti egyensúlyt?

121 válasz



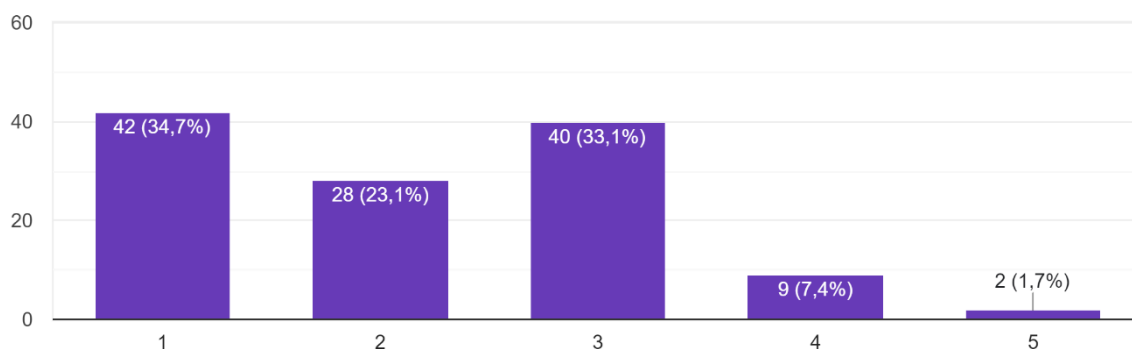
14. ábra: Egyetért-e Ön azzal, hogy egy családjának nehéz fenntartani a munka és a magánélet közötti egyensúlyt?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A válaszadók nagy arányban nem értettek egyet a feltevéssel (42%+28%= 70%), hogy a nők inkább a karrierre koncentrálnak, mint a gyereknevelésre.

Egyetért-e Ön azzal, hogy a nők inkább a karrierre koncentrálnak, mint a gyereknevelésre?

121 válasz



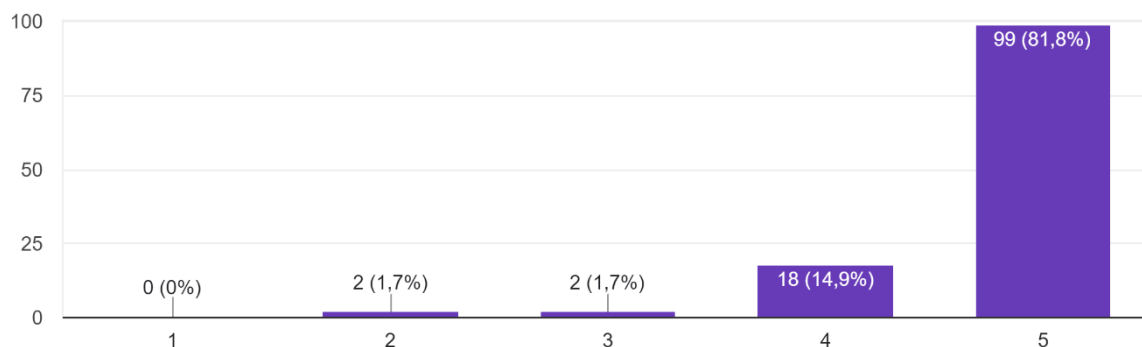
15. ábra: Egyetért-e Ön azzal, hogy a nők inkább a karrierre koncentrálnak, mint a gyereknevelésre?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

„A férfi besegítsen-e a házimunkába?” kérdésre érkezett adatok alapján 81,8%-os egyetértő válasz érkezett, amelyet rendkívül beszédesen mutat be a 16. ábra. Ez az eredmény azt mutatja, hogy a megkérdezettek számára a férfiaknak is szerepük van a házimunka végzésében, azaz a többség szerint ők is hozzá kell, hogy járulhatnak a háztartásban végzett munkához.

Egyetért-e Ön azzal, hogy a férfi is besegítsen a házimunkába?

121 válasz



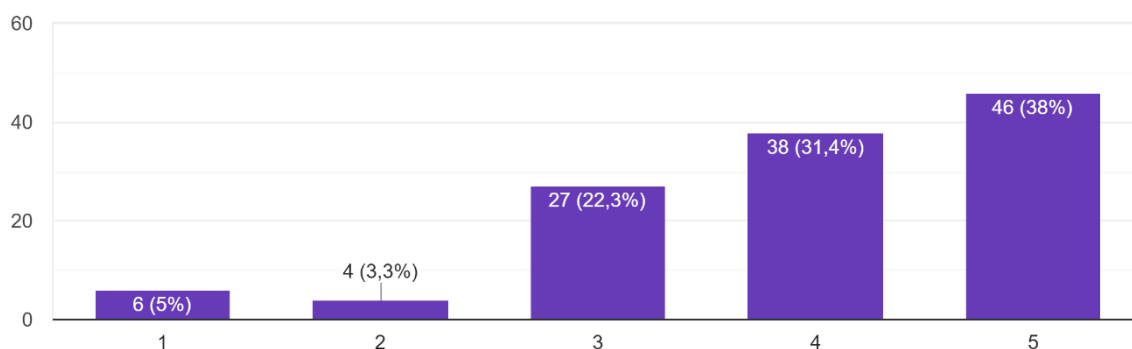
16. ábra: Egyetért-e Ön azzal, hogy a férfi is besegítsen a házimunkába?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A következő kérdés párban áll azzal, hogy kértem fejték ki a válaszadók, hogy miért éri hátrány a nőket, ha kisgyerekekük van? 46 válaszadó teljesen egyetért az állítással, hogy éri hátrány a kisgyermekes anyukákat, 38 fő is egyetért ezzel, így kijelenthető, hogy a 17. ábra alapján legtöbben ezt jelölték meg.

Ön szerint Magyarországon éri-e hátrány a nőket, mert kisgyerekekük van?

121 válasz



17. ábra: Ön szerint Magyarországon éri-e hátrány a nőket, mert kisgyerekekük van?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

Az összegyűjtött válaszok alapján látható, hogy számos hátrány éri a kisgyermekes anyukákat a munkaerőpiacon. Igyekeztem csoportba foglalni a főbb pontokat, amelyet válaszként kaptam:

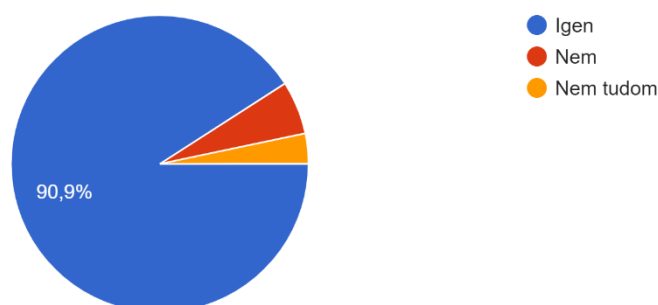
- Alacsonyabb bérek: A kisgyermekes anyukák gyakran alacsonyabb bérekkel szembesülnek, és kevesebbet keresnek ugyanazért a munkáért, mint a gyermektelen kollégáik.
- Karrierépítési lehetőség: Az anyaság miatt nehezebb előre lépni a munkahelyi ranglétrán, és sokszor nem kapnak vezetői pozíciókat.
- Rugalmatlanság: A munkáltatók nem rugalmasak, amikor a gyermekes anyák esetleges táppénzen való tartózkodásáról van szó.
- Hátrányos megkülönböztetés: A kisgyermekes anyák különböző területeken tapasztalhatnak megkülönböztetést, legyen szó munkahelyi előléptetésről, munkakeresésről vagy munkavállalásról.
- Nehézségek az álláskeresés során: Az anyaság néha hátrányként szolgál az álláskeresés során, mivel a munkáltatók gyakran attól tartanak, hogy a gyermekes anyukák gyakrabban fognak betegszabadságra menni.
- Kevésbé preferált munkavállalók: A kisgyermekes anyukák sokszor kevésbé preferáltak munkavállalóként, mivel attól tartanak, hogy a gyerekek miatt gyakrabban kell távol maradniuk a munkahelytől.
- Munka és család összeegyeztethetősége: Az anyák gyakran szembesülnek azzal a kihívással, hogy a munka és a családi kötelezettségeik közötti egyensúlyt fenntartsák.
- Kevésbé rugalmas munkakörnyezet: Sok munkahely nem biztosít elegendő rugalmasságot a kisgyermekes anyukák számára, például nincs lehetőség részmunkaidőre vagy otthoni munkavégzésre.

Az összefoglalás azt mutatja, hogy a kisgyermekes anyukák számos kihívással és megkülönböztetéssel találkoznak a munkaerőpiacon.

A nők továbbképzését firtató kérdésem a 18. ábrán a következőképpen szólt: „Ön szerint előny a nőknek, ha gyermeknevelés mellett tanulnak, elsajátítanak egy új szakmát vagy tovább képzik magukat?”. Erre a következő válaszok érkeztek: 90,9% igennel, 5,8 % nemmel válaszolt, és 3,3% nem tudott ezen lehetőségek közül választani.

Ön szerint előny a nőknek, ha gyermeknevelés mellett tanulnak, elsajátítanak egy új szakmát vagy tovább képzik magukat?

121 válasz



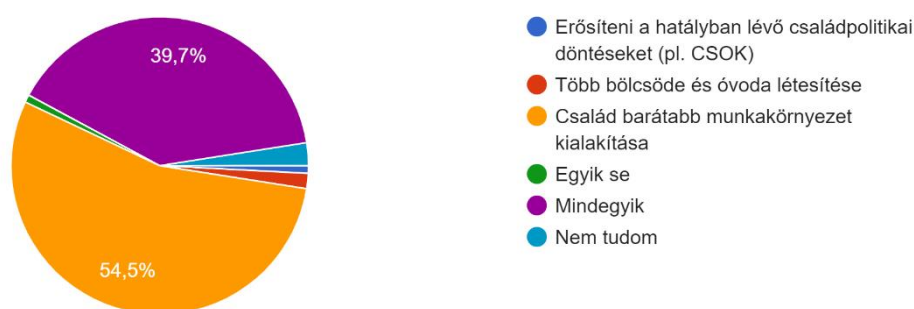
18. ábra: Ön szerint előny a nőknek, ha gyermeknevelés mellett tanulnak, elsajátítanak egy új szakmát vagy tovább képzik magukat?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A 121 válaszadóból az „Ön szerint mi a fontosabb?” kérdésre 66 fő azt válaszolta, hogy családbarát munkakörnyezetet szeretne, 48 fő szerint a megjelölt állítások mindegyike jó lenne, 3 fő nem tudja, 2 fő választotta, hogy több bölcsőde és óvoda kellene, valamint 1 válaszadó egyiket se gondolja, hogy fontos.

Ön szerint mi a fontosabb?

121 válasz



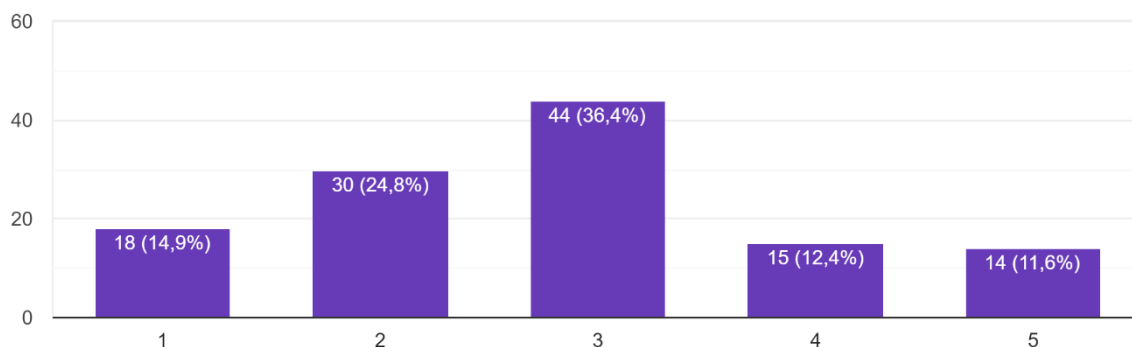
19. ábra: Ön szerint mi a fontosabb?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A munkahelyi jogokra vonatkozó kérdésre érkezett válaszok a 20. ábra szerint, úgy alakultak: 14 fő „teljesen egyetért” a kérdéssel; 15 fő „egyetért”; 44 fő semleges választ adott, nem tudja; 30 fő „inkább nem”; 18 fő pedig egyáltalán nem ért egyet azzal, hogy Magyarországon a férfit és a nőt ugyanazok a jogok illetik meg a munkahelyén.

Ön szerint Magyarországon ugyanazok a jogok illetnek meg egy férfit és egy nőt a munkahelyén?

121 válasz



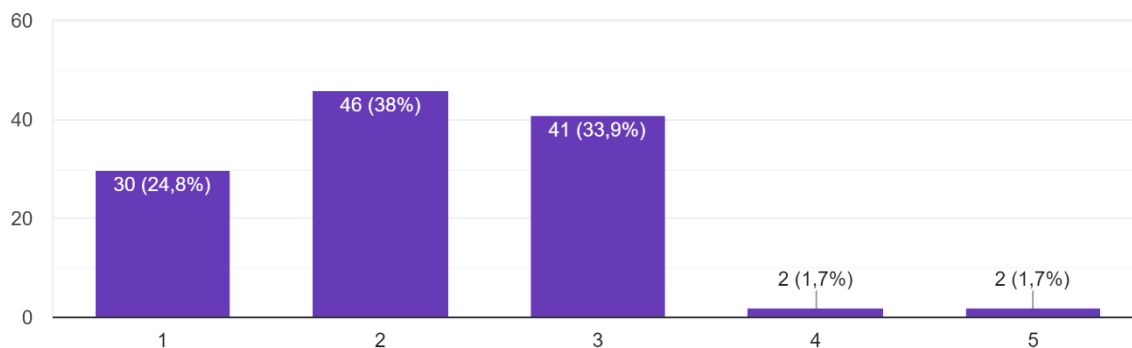
20. ábra: Ön szerint Magyarországon ugyanazok a jogok illetnek meg egy férfit és egy nőt a munkahelyén?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A férfiak házimunkára és gyereknevelésre szánt idejével mindössze 2-2 fő elégedett a 21. ábra szerint, a többiek inkább kevésbé vagy egyáltalán nem.

Ön szerint a magyar férfiak elegendő időt töltenek a házimunkával és a gyerekek nevelésével?

121 válasz



21. ábra: Ön szerint a magyar férfiak elegendő időt töltenek a házimunkával és a gyerekek nevelésével?

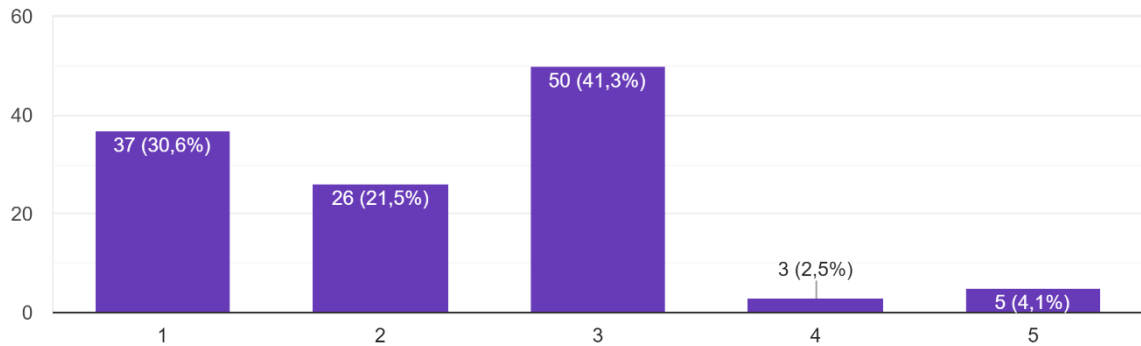
Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

Az "Ön szerint elegendő női vezető van Magyarországon?" kérdésre adott válaszok alapján a 22. ábrán jól látható, hogy 50 válaszadó azt jelölte meg, hogy semleges az ügyben. Ez azt sugallja, hogy nem tudják vagy nincsenek kellően tisztában azzal, hogy van-e elegendő női vezető Magyarországon vagy sem. Azonban a válaszadók zöme 63 fő pedig a nemet jelölte

meg, azaz határozottabb elképzelése van erről.

Ön szerint elegendő női vezető van Magyarországon?

121 válasz



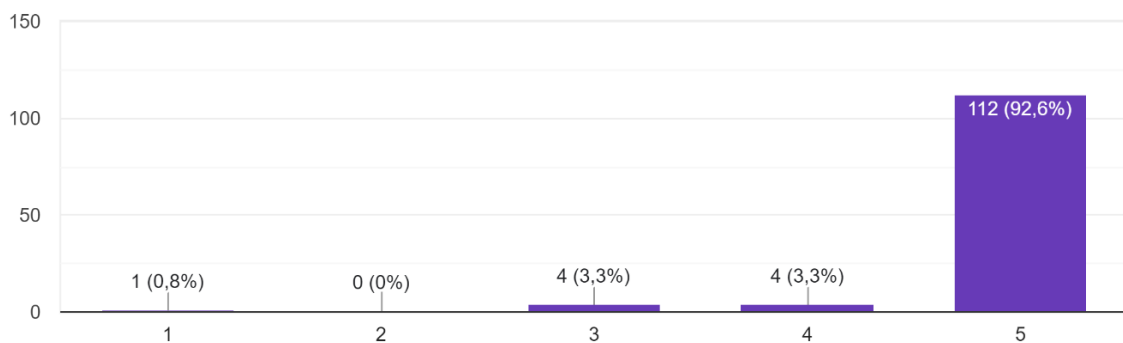
22. ábra: Ön szerint elegendő női vezető van Magyarországon?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A 121 válaszadó közül 112 fő osztja azt az álláspontot, hogy ugyanazt a pozíciót betöltő nők és férfiak ugyanannyit kellene, hogy keressenek. Ez az eredmény a 23. ábrán azt mutatja, hogy a válaszadók döntő többsége egyenlő bérezést tart fontosnak a nemek között, és nem ért egyet a nemek közötti bérszakadékkal vagy diszkriminációval.

Ön szerint ugyanannyit kellene keresnie egy nőnek, mint egy férfinak ugyanabban a pozícióban?

121 válasz



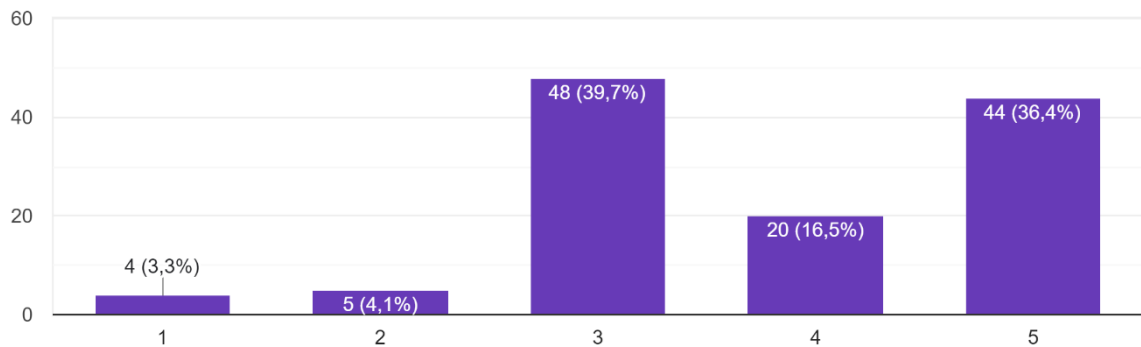
23. ábra: Ön szerint ugyanannyit kellene keresnie egy nőnek, mint egy férfinak ugyanabban a pozícióban?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

A következő két kérdést összehasonlítva a 24. és 25. ábrán megmutatkozik, hogy több női vezetőt gondolnak szükségesnek a válaszadók, mint női vállalkozót. Azonban mindkettőnél nagyrányú a semleges válasz 39,7% és 32,2 %, ami azt sugallja, hogy nem feltétlenül tudják, hogy valóban szükséges-e?

Ön szerint szükség van több női vállalkozóra Magyarországon?

121 válasz

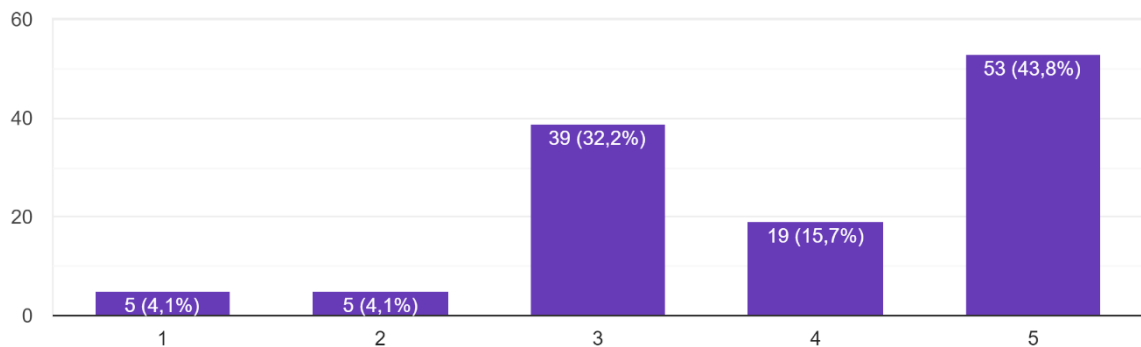


24. ábra: Ön szerint szükség van több női vállalkozóra Magyarországon?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

Ön szerint szükség van több női vezetőre Magyarországon?

121 válasz



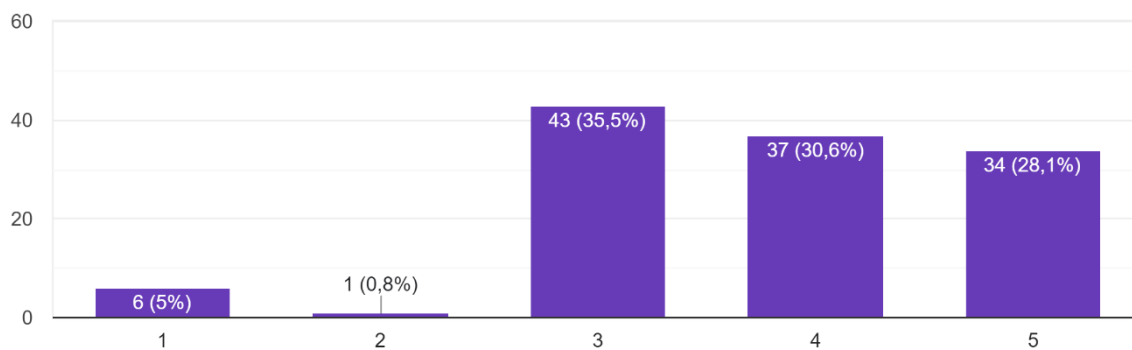
25. ábra: Ön szerint szükség van több női vezetőre Magyarországon?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

Általánosságban kijelenthető a kapott válaszok alapján, hogy 71%-ban jó tapasztalattal vannak a női vállalkozókkal.

Jó tapasztalatait vannak a női vállalkozókkal?

121 válasz



26. ábra: Jó tapasztalatait vannak a női vállalkozókkal?

Forrás: Saját kutatás (2023) n=121

4. Következtetések és javaslatok

Jelen dolgozatban két hipotézissel éltem, egyik a szakirodalmi részhez kapcsolódik, másik a gyakorlatihoz, azaz az általam végzett online felméréshez.

H1: Feltételezem, hogy a gazdasági folyamatok indukálják azokat a hatásokat, amelyek arra készítetik a nőket, hogy visszatérjenek a munkaerőpiacra amilyen gyorsan csak tudnak, vagy el se hagyják azt.

H1 válasz: A nemzetközi szakirodalom tanulmányozása és más kutatás figyelembevételével ezt nem állíthatjuk teljes pontossággal, vagyis az állítás nem igaz a világ minden részére.

A szakirodalmi rész egy komplex konstrukció volt, amit a témával foglalkozó szakemberek az elmúlt időszakban részletesen is vizsgáltak, és nagy népszerűséggel tart számon úgy a hazai, mint a nemzetközi szakirodalom. A fő kérdésem ezzel kapcsolatban az volt, hogy a globalizáció hatására a nemek közötti egyenlőség megindult, és ez egy világ tendencia. A nemzetközi szakirodalom tanulmányozása és más kutatás figyelembevételével ezt nem állíthatjuk teljes pontossággal, vagyis nem igaz a világ minden részére. A világ fejlett részén (Nyugat-Európában, az Egyesült Államokban, Kanadában) ez úgy látszik, hogy megvalósult, és ismerjük azokat a törvényi szabályozásokat, amelyek Skandináviában születtek meg az elmúlt évtizedekben arra vonatkozóan, hogy mind a politikai életben, mind a gazdasági életben szerepelnie kell meghatározott számú nőknek, úgynevezett női kvótákat hoztak létre. Ezeknek a női kvótáknak a segítségével a nők vezető szerepe jelentősen növekedett.

A gazdasági életre és a vállalkozói szektorra levetítve is azt lehet látni, hogy ezek a folyamatok megindították a nőket abba az irányba, hogy csatlakozzanak a globalizációhoz. Egyre többen vállalkoznak nőként, és egyre többen vesznek részt a gazdasági életben. Természetesen ennek vannak a pozitív mellett negatív hatásai is. Az egyik ilyen negatív hatás, hogy a szülési időszak jelentős mértékben kitolódott, a nők számára is elsősorban a karrierépítés vált fontossá, és minél modernebb egy társadalom, azt láthatjuk, hogy egyre inkább kitolódik a születés, ez pedig előregedő társadalomhoz és népesség fogyáshoz vezet, amit csak külső folyamatokkal lehet pótolni. Ez mindenképpen egy negatív irány, de ezt a globalizáció is erősíti, hiszen olyan versenyhelyzetet és olyan bérfeszültségeket gerjeszt a gazdaságban, amely arra készíteti a női vállalkozókat is, hogy minél nagyobb profitot tudjanak termelni, hiszen a megélhetés és a tartalék képzés egyre nehezebbé válik. Az is jól látható a szakirodalom mentél, hogy ez a fajta kemény gazdasági élet a nőkre is hatással van és ezzel

kapcsolatosan különböző betegségek jelentek meg. Illetve sokkal jelentősebbé váltak, úgymint a depresszió, a stressz és egyéb női betegségek, mint például a mellrák, ami vezető szerepet tölt be a halálozási rátában és nem mondhatjuk azt ki, hogy ebben nem játszott szerepet a stressz.

A munkaerőpiacon is megfigyelhető, hogy bár jogilag a nők és férfiak egyenrangúak, a bérszakadék még mindig jelentős. A kétkeresős családmódel terjedése sem történt meg teljes mértékben. A globalizáció és az azt követő modernizációs folyamatok részben javították a nők helyzetén, ugyanakkor új problémákat is felvetettek. A törvényalkotóknak meg kell oldaniuk ezeket a problémákat, és az ilyen kutatások és eredmények hozzájárulhatnak ehhez.

H2: Úgy vélem, hogy a magyar társadalmi berendezkedés, gazdasági értelemben hasonul a nyugat-európai folyamatokhoz, de szociológiai és kulturális szinten még mindig a hagyományos paternalista családszemlélet a meghatározó.

H2 válasz: A hipotézis részben igaznak vélhető.

A másik hipotézisem, arra vonatkozott, hogy a magyar társadalom bizonyos értelemben a nyugat-európai folyamatokban nőtt fel, de kulturális szinten a hagyományos család szemléletet követi, és nem tekinti ezeket a modern család rendszereket még elfogadhatónak. Az általam végzett mérés adataira itt természetesen külön nem szeretnék reagálni, hiszen ez egy egész fejezetet foglal magában. De az igazán jól látszik, hogy az előzetes hipotézissel szemben a sztereotípiák nem működnek annyira, és a kitöltők sokkal nyitottabbak a női vezetőkre és a gazdaságban megerősödő nőkre, mint korábban gondoltam. Természetesen ebben az is szerepet játszhat, hogy a kitöltők közel 92 %-a nő volt, de ez azt is jelenti, hogy a nők elmozdultak ettől a hagyományos, paternalista iránytól és nyitottabbak.

Nagyon népszerű volt például annál a kérdésnél a pozitív válasz, hogy szeretnék-e, hogy ha több női vezető lenne, vagy ha több női vállalkozó lenne? Míg az előzőnél akár a politikai életre gondolva, vagy a vezetői rétegre gondolunk a 3/5 és a 2/3-ot sikerült hozni, ami azt mutatja, hogy valóban egy újfajta szemlélet érvényesült a társadalmon belül. Az is kifejezi ezt a fajta felismerést, mikor arra kérdeztem rá, hogy jobban helyt kell-e állniuk a nőknek a munkába és a háztartásban - hiszen mindkettőt ők vezetik-, ott 90%-a válaszadóknak igennel válaszolt.

Van egy jelentős elmozdulás és ez annak ellenére is érvényes, hogy a kitöltőknek a többsége középkorú, és nem a legfiatalabb rétegből jönnek. Ők természetesen már a globalizált

szemléletmóddal rendelkeznek és nem arról, ahol még esetleg ez a régi típusú család modell és a hagyományos foglalkozási ágak szétválasztása sokkal szigorúbb és sokkal fontosabb volt. Ezt a fajta nyugati típusú elmozdulást mutatja egy másik kérdés is, ami arra vonatkozott, hogy mikor érdemes és mikor kell gyermeket vállalni? Itt szintén több, mint a válaszadók fele gondolja azt, hogy 25-30 év között ideális ez, még egy jelentős számú 29% jelölte meg azt, hogy 30-35 év között, a 20-25 év közötti gyerekvállalás mindössze 16 %, ami szintén azt mutatja, hogy a nyugati típusú fejlődés, ahol kitolódik a gyerekvállalás, az áthatja a magyar társadalmat is. Itt is beindultak azok a folyamatok, amelynek segítségével a nők a karrierépítési lehetősége sokkal fontosabbá vált, mint 10-15 évvel korábban.

Ezek az adatok mindenképp arra világítanak rá, hogy nyitottabbá válik a magyar lakosság az ilyen kérdések felé. Az is igazán pozitív csalódásként ért, hogy a kétkeresős családmódellet több, mint a válaszadók 4/5-e támogatja. Ez a kétkeresős családmódellet az, ahol a férfi és a nő is egyszerre dolgozik és egyszerre veszik ki a részüket a házimunkából és a gyereknevelésből. Emellett van egy jelentős szociális érzékenység, vagy legalábbis szociális érzékenység felé mutató attitűd a kitöltők között, ugyanis a válaszadók 47%-a százaléka szerint nem helyes, hogy a nők visszatérjenek a GYES lejártá előtt dolgozni. Akik szerint ez helyes az 31 %, tehát itt egy jelentős eltérés van. Minden bizonnyal nem arról van szó, hogy nem akarják, hogy a nők dolgozzanak, inkább arról lehet szó, hogy fontos az, hogy a gyerekkel az anyja otthon legyen, 3 éves koráig ő foglalkozzon vele, olyan környezetbe legyen, ami a gyermek számára is jó.

A többi kérdések, azok inkább emocionális és támogató kérdések voltak, ahol arra voltam kíváncsi, hogy mennyire nehéz a nők helyzete és mennyire lehet nekik a házimunka mellett karriert építeni, mennyire fontos az, hogy a nők mellett a férfiak is részt vegyenek a házimunkában? Itt mindenütt olyan válaszokat kaptam, amely a nők irányába pozitív jelzés, tehát a válaszadók azt is szeretnék, hogy a magyar férfiak jobban kivegyék a szerepet a háztartásban és a családon belül a gyereknevelésben, míg a nők építhessék karrierjüket is amellett, hogy elvégzik a házimunkát. Ebből azt a következtetést lehet levonni, hogy a magyar társadalmon belül a globalizáció, az európai uniós tagság és más, a hírekből összeszedett információk segítségével megindult egyfajta tudati átalakulás és sokkal empátikusabbak a nőkkel, sokkal nyitottabbak arra, hogy együtt is szerepük legyen a gazdasági életben. Ez természetesen azt is jelenti, hogy olyan korábban férfiak által uralt munkahelyeken, mint például a vállalkozások sokkal jobb hogyha a nők is kiveszik a részüket és ebbe a nők is részt vesznek. Elmosódnak lassan azok a határvonalak, amelyek ilyen téren

szakították ketté a magyar női- és a magyar férfitársadalmat és sokkal inkább elfogadóbbá váltak az iránt, hogy legyen egy vállalatnak női vezetője meg legyen több női vállalkozó is.

A nők munka és magánélet közötti egyensúlyának javítása érdekében több megoldási javaslatot lehetne fontolóra venni. Első sorban családbarát munkahelyek kialakítása lenne fontos, amelyek lehetővé tennék a munkavállalók számára a rugalmas munkarendeket, home office munkavégzést és részmunkaidős foglalkoztatást. Ezenkívül az egyenlő bérezés elvének betartása elengedhetetlen lenne, de a munkáltatónak és a kormánynak közös erőfeszítéseket kellene tenniük a nemek közötti bérfelzárkózás megszüntetése érdekében.

A nők karrierfejlesztése is kiemelt figyelmet igényel, és a kormánynak és a vállalatoknak karrierfejlesztési programokat kellene indítaniuk a nők számára, hogy segítsék őket előrelépni a vállalati ranglétrán és vezetői pozíciókat elérni. Az anyák egészségügyi ellátás és gyermekgondozás területén való támogatását is javítani kell, hogy segítsék a nőket a munka és családi élet közötti egyensúly megtalálásában.

A hagyományos nemi szerepekkel és sztereotípiákkal szembeni küzdelem is fontos lépés lenne. Akár olyan kampányok indítása, amelyek segítenek átalakítani ezeket a sztereotípiákat és előítéleteket, hozzájárulhatnának az esélyegyenlőség elősegítéséhez.

5. Összefoglalás

"A munka és magánélet egyensúlya a globalizáció világában" című szakdolgozatom a munka és a magánélet egyensúlyának fontos kérdéseit járja körül, a nők munkaerőpiaci kihívásaira és családban betöltött szerepükre fókuszálva. Két hipotézist vizsgáltam: az egyik a nemzetközi trendekre összpontosított, míg a másik a magyar társadalom sajátosságait elemezte.

Mint érintett nő és két gyermekes családjának, nagy érdeklődéssel voltam a téma iránt. Az elmúlt évtizedekben a munka és a magánélet határai valóban nagyon elmosódtak, az online munkavégzés, valamint a digitalizáció és a home office megjelenése tovább árnyalta ezt a helyzetet. Az, hogy egy nőnek meg kell találnia a módját a karrier építésének és a család gondozásának összehangolására, számos fizikai, mentális és érzelmi kihívást hordoz magában.

Miközben a kutatást végeztem rájöttem, hogy csak női vállalkozókkal foglalkozni nem lehet, hiszen a munkaerőpiac az egy szélesebb, sokszínűbb világ, és szükség volt arra, hogy beemeljem a munkaerőpiacon lévő kihívásokat, amelyek a nőket érinti nap, mint nap. Ezért foglalkoztam azzal is, hogy például mennyire tud karriert építeni a nő, mennyire van erre lehetősége, hiszen, ugyanaz nem csak a női vállalkozókhöz kapcsolódik, de enélkül a női vállalkozók helyzetét sem lehet megírni. A dolgozat egy multidiszciplináris dolgozat, ahol szociológiai, közgazdasági és munkaerőpiaci elemzés is található benne egyszerre.

A kutatáshoz széleskörű irodalmi elemzést és egy online kérdőíves felmérést alkalmaztam. Az irodalmi részben feldolgoztam a témában született nemzetközi és a hazai szakirodalom tanulmányait, folyóiratait, valamint meghatároztam a témával kapcsolatos hipotéziseket. Az online felmérés során különböző kérdéseken keresztül vizsgáltam a válaszadók attitűdjét és véleményét a nők helyzetéről a munka és a családi élet területén.

Az elemzés során arra a következtetésre jutottam, hogy a globalizáció hatására a nők számára nőttek a lehetőségek a munkaerőpiacon. Az irodalmi kutatás alapján látható volt, hogy a fejlett országokban a nők egyre aktívabban vesznek részt a gazdasági és politikai életben, és a női kvóták bevezetése is elősegíti a nők vezetői szerepbe kerülését.

A kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy a nők számára a globalizáció új lehetőségeket hozott a karrierépítésben, és a magyar társadalom is nyitottabbá vált az egyenlőség és a női vezetők iránt. A kétkeresős családmódel támogatottsága növekszik, és az emberek egyre pozitívabb szemlélettel viszonyulnak a nők aktív részvételéhez mind a

munkaerőpiacon, mind a családban. Ugyanakkor fontos az egyéni és társadalmi támogatás is ahhoz, hogy ezeket a lehetőségeket ki lehessen használni.

Tudom, milyen kihívásokkal jár az egyensúly megtalálása és fenntartása. Fontos számomra a családom, de ugyanolyan fontos az, hogy megvalósítsam magam a karrierem során. Az eredmények és a társadalmi változások arra ösztönöznek, hogy továbbra is kitartóan törekedjek a karrierem építésére anélkül, hogy elveszteném a családom iránti elkötelezettségemet. Természetesen jelen kutatás nem teljes, nem is vállalkozhatok arra, hogy egy ekkora témát egy szakdolgozatba sűrítsek. A kutatás mértékét el kell mélyíteni, mint vertikálisan, mint horizontálisan és ezt a munkát a jövőre nézve szeretném folytatni.

Irodalomjegyzék

- Althoff, S. (2020). *Launching While Female*. Boston, Massachusetts: Beacon Press. Forrás: https://www.google.hu/books/edition/Launching_While_Female/GsHNDwAAQBAJ?hl=hu&gbpv=0
- Brush, C., Bruin, A., Henry, C., & Gatewood, E. (2010). *Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth*. Edward Elgar.
- Consilium Europa. (2022. szeptember). Letöltés dátuma: 2023. augusztus, forrás: <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/timeline-work-life-balance/>
- Dans Staps. (2011). In G. Pfister.
- English, B., Frederickson, M., & Sanmiguel-Valderrama, O. (2018). *Global Women's Work—Perspectives on Gender and Work in the Global Economy*.
- Fintech. (2023. június). Letöltés dátuma: 2023. szeptember, forrás: <https://fintech.hu/nagy-segitseget-kapnak-a-nok-vezette-cegek/>
- Francesco, P., & Sciotto, G. (2021. december 29). *MDPI Open Acces Journals*. Forrás: <file:///C:/Users/HP/Downloads/sustainability-14-00357-v2.pdf>
- Globalization and Health*. (2021). Forrás: Exploring the role of gender and women in the political economy of health in armed conflict: a narrative review: <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-021-00738-9>
- Goldin, C. (2023). *Career and Family*. Princeton University Press.
- KSH. (2023. október 2023. október 27.). Forrás: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2309.html>
- Meseguer-Sánchez, V., López-Martínez, G., Molina-Moreno, V., & Belmonte-Urena, L. (2020. december). *The Role of Women in a Family Economy. A Bibliometric Analysis in Contexts of Poverty*. Forrás: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/24/10328>
- Moortel, D., Dragano, N., & Wahrendorf, M. (2020. október). Letöltés dátuma: 2023. június, forrás: <https://www.mdpi.com/2075-4698/10/4/81>
- National Library of Medicine*. (2017. október). Letöltés dátuma: 2023.. július, forrás: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6044284/>
- Op de Beeck, S., Verbruggen, M., Abraham, E., & De Cooman, R. (2021. június). Forrás: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Paper%20Home-to-career%20interference%20within%20dual-earner%20couples%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Paper%20Home-to-career%20interference%20within%20dual-earner%20couples%20(1).pdf)
- Portfolio*. (2023. október). Letöltés dátuma: 2023. október 25, forrás: https://www.portfolio.hu/uzlet/20231009/claudia-goldin-kapta-az-idei-kozgazdasagi-nobel-dijat-644499?amp&fbclid=IwAR3g96-U2KQiWpT-6MZppCmVBU6beXLH3VLpJ7cpW8jkhHm_4qa4SNsyvOc

- Rajahonka, M., Villman, K., Kwiatkowska-Ciotucha, D., Timmers, M., Załuska, U., Lengeler, V., & Gielens, T. (2022). *Sandwich Generation Women in Search for Meaningful Work and Life*. Finnország: Emerald Points.
- Santos, A., Roberto, M., Camilo, C., & Chambel, M. (2023. február). *Frontiers in Psychology*. Letöltés dátuma: 2023. augusztus, forrás: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1101191/full>
- ScienceDirect*. (2020. február). Letöltés dátuma: 2023. július, forrás: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953619307713>
- Sciotto, G. (2022. január). *Encyclopedia*. Letöltés dátuma: 2023. augusztus 02, forrás: <https://encyclopedia.pub/entry/18051>.
- Tusl, M., Brauchli, R., Kerksieck, P., & Friedrich Bauer, G. (2021. április). *BMC Public Health*. Letöltés dátuma: 2023. augusztus, forrás: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-10788-8#citeas>
- University of Central Asia*. (2019). Forrás: The Role of Women in the Economic Development of Afganistan: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/server/api/core/bitstreams/ad143c08-cf37-401c-b4c0-a9fe0a00a6ba/content>
- Weinberg, L. (2019). The Rationalization of Leisure: Marxist Feminism and the Fantasy of Machine Subordination. *Journal of the Cultural Studies Association*. Letöltés dátuma: 2023. július

Mellékletek

Ábrajegyzék

| | |
|--|--|
| 1. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása nemek szerint..... | Hiba! A könyvjelző nem létezik. |
| 2. ábra: Családi állapot | 25 |
| 3. ábra: Általában milyen médiumon keresztül informálódik? | 26 |
| 4. ábra: Hallott-e már Ön arról, hogy a nők ugyanazért a munkáért kevesebb bért kapnak, mint a férfiak?..... | 27 |
| 5. ábra: Ön szerint jobban le vannak terhelve a nők, hogy a munkában és a háztartásban is helyt kell állniuk egyszerre? | 27 |
| 6. ábra: Ön szerint szükség lenne több női vállalkozóra? | 28 |
| 7. ábra: Ön szerint szükség lenne több női vezetőre? | 28 |
| 8. ábra: Ön szerint marad elég ideje a nőknek a pihenésre? | 29 |
| 9. ábra: Ön szerint a nő általában... .. | 29 |
| 10. ábra: Ön szerint mi az ideális időszak a gyermekvállalásra? | 30 |
| 11. ábra: Ön szerint a nőkre plusz terhet ró a családjának szerepe? | 30 |
| 12. ábra: Ön szerint milyen az ideális családmódel? | 31 |
| 13. ábra: Ön szerint helyes az, hogy a nők a GYES (a gyermek 3 éves kora előtt) letelte előtt, hamarabb visszatérnek a munka világába? | 32 |
| 14. ábra: Egyetért-e Ön azzal, hogy egy családjának nehéz fenntartani a munka és a magánélet közötti egyensúlyt? | 33 |
| 15. ábra: Egyetért-e Ön azzal, hogy a nők inkább a karrierre koncentrálnak, mint a gyereknevelésre? | 33 |
| 16. ábra: Egyetért-e Ön azzal, hogy a férfi is besegítsen a házimunkába? | 34 |
| 17. ábra: Ön szerint Magyarországon éri-e hátrány a nőket, mert kisgyerekek van? | 34 |
| 18. ábra: Ön szerint előny a nőknek, ha gyermeknevelés mellett tanulnak, elsajátítanak egy új szakmát vagy tovább képzik magukat? | 36 |
| 19. ábra: Ön szerint mi a fontosabb? | 36 |
| 20. ábra: Ön szerint Magyarországon ugyanazok a jogok illetnek meg egy férfit és egy nőt a munkahelyén?..... | 37 |
| 21. ábra: Ön szerint a magyar férfiak elegendő időt töltenek a házimunkával és a gyerekek nevelésével? | 37 |
| 22. ábra: Ön szerint elegendő női vezető van Magyarországon? | 38 |
| 23. ábra: Ön szerint ugyanannyit kellene keresnie egy nőnek, mint egy férfinak ugyanabban a pozícióban?..... | 38 |
| 24. ábra: Ön szerint szükség van több női vállalkozóra Magyarországon? | 39 |
| 25. ábra: Ön szerint szükség van több női vezetőre Magyarországon?..... | 39 |
| 26. ábra: Jó tapasztalatai vannak a női vállalkozókkal? | 40 |

Felhasznált kutatási kérdőív

Kérdések Válaszok **121** Beállítások

2/1. szakasz

A magyar nők helyzete és szerepe a munkaerő piacon és a családi életben

Űrlap leírása

Mi az Ön neme? *

- Nő
- Férfi

Családi állapota: *

- egyedülálló
- élettársi kapcsolatban
- házas
- elvált
- özvegy

Demográfia



Leírás (nem kötelező)

Melyik korosztályhoz tartozik *

- 18-30 év
- 31-45 év
- 46-60 év
- 60+

Milyen típusú településen lakik? *

- Község
- Kisváros
- Megyeszékhely
- Budapest

Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?



Feleletválasztós



- 8 általános ✕
- Szakmunkásképző ✕
- Érettségi ✕
- OKJ-s képzés ✕
- Egyetemi vagy főiskolai diploma ✕
- Tudományos fokozat ✕
- Opció hozzáadása vagy „Más” mező hozzáadása



Kötelező



Általában milyen médiumon keresztül informálódik? *

- Újság
- Televízió
- Rádió
- Internet
- Közösségi média

Hallott-e már Ön arról, hogy a nők ugyanazért a munkáért kevesebb bért kapnak, mint a férfiak? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Ön szerint jobban le vannak terhelve a nők, hogy a munkában és a háztartásban is helyt kell állniuk egyszerre? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Ön szerint szükség lenne több női vállalkozóra? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Ön szerint szükség lenne több női vezetőre? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Ön szerint marad elég ideje a nőknek a pihenésre? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Ön szerint a nő általában: *

- legyen családanya és neveljen gyereket
- töltsse be a hagyományos szerepét és mellette foglalkozzon a karrierjével is
- inkább karriert építsen és később vállaljon gyereket
- ő döntse el, hogy mit szeretne

Ön szerint mi az ideális időszak a gyermekvállalásra? *

- 20 év vagy alatta
 - 20-25 év között
 - 25-30 év között
 - 30-35 év között
 - 35 év felett
-

Ön szerint a nőkre plusz terhet ró a családanya szerep? *

- Igen
 - Nem
 - Részben
 - Nem tudom
-

Ön szerint milyen az ideális családmódel? *

- Hagyományos (a férfi dolgozik, az anya otthon marad és gondoskodik a gyerekekről és a háztartásról)
- Átmeneti (mindkét szülő dolgozik, de továbbra is a nő gondoskodik a gyerekekről és a háztartásról)
- Kétkeresős családmódel (mindkét szülő dolgozik, mindketten ki veszik a részüket a gyereknevelésből és...
- Nem tudom

Ön szerint helyes az, hogy a nők a GYES (a gyermek 3 éves kora előtt) letelte előtt, hamarabb visszatérnek a munka világába? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Egyetért-e Ön azzal, hogy egy családnak nehéz fentartani a munka és a magánélet közötti egyensúlyt? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljes mértékben egyetértek |

Egyetért-e Ön azzal, hogy a nők inkább a karrierre koncentráljanak, mint a gyereknevelésre? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljes mértékben egyetértek |

Egyetért-e Ön azzal, hogy a férfiak is beegítsen a házimunkába? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljes mértékben egyetértek |

Ön szerint Magyarországon éri-e hátrány a nőket, mert kisgyerekekük van? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljes mértékben egyetértek |

Ha Ön szerint éri hátrány a nőket, mik azok pontosan? *

Hosszú szöveges válasz

Ön szerint előny a nőknek, ha gyermeknevelés mellett tanulnak, elsajátítanak egy új szakmát vagy tovább képzik magukat? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Ön szerint mi a fontosabb? *

- Erősíteni a hatályban lévő családpolitikai döntéseket (pl. CSOK)
- Több bölcsőde és óvoda létesítése
- Család barátabb munkakörnyezet kialakítása
- Egyik se

Ön szerint Magyarországon ugyanazok a jogok illetnek meg egy férfit és egy nőt a munkahelyén? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljesen egyetértek |

Ön szerint a magyar férfiak elegendő időt töltenek a házimunkával és a gyerekek nevelésével? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljesen egyetértek |

Ön szerint elegendő női vezető van Magyarországon? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljesen egyetértek |

Ön szerint ugyanannyit kellene keresnie egy nőnek, mint egy férfinak ugyanabban a pozícióban? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljesen egyetértek |

Ön szerint szükség van több női vállalkozóra Magyarországon? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljesen egyetértek |

Ön szerint szükség van több női vezetőre Magyarországon? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljesen egyetértek |

Jó tapasztalatai vannak a női vállalkozókkal? *

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Teljesen egyetértek |

Függelék

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

| | |
|---------------------------------|--|
| A hallgató neve: | Nagy Anikó |
| A Hallgató Neptun kódja: | ZT54Y2 |
| A dolgozat címe: | A munka és magánélet egyensúlya a globalizáció világában |
| A megjelenés éve: | 2023 |
| A konzulens intézetének neve: | Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet |
| A konzulens tanszékének a neve: | Idegen Nyelvi Tanszék |

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

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

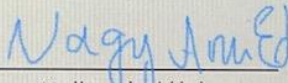
A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

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

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

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

Kelt: Budapest, 2023. október 25.


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Nagy Anikó (hallgató Neptun azonosítója: ZT54Y2) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre **javaslom** / **nem javaslom**¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: Budapest, 2023. október 31.


belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.