

SZAKDOLGOZAT

Kovács Anikó

Emberi erőforrások

Budapest

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi erőforrások BSc szak

**A NŐK HELYZETE A MAGYAR HONVÉDSÉG
MUNKAERŐPIACÁN**

Belső konzulens: Dr. Kolta Dóra
egyetemi docens

Készítette: **Kovács Anikó**
E64WCP
levelező

Intézet/Tanszék: Agrár- és Élelmiszergazda-
sági Intézet/Agrármenedzs-
ment és Vezetéstudományi
Tanszék

Budapest

2023

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	4
2.	Szakirodalmi áttekintés	6
2.1.	Nők a társadalomban.....	6
2.2.	Sajátos munkaerőpiaci helyzet.....	10
2.3.	Katonanők helyzete a Magyar Honvédségben.....	12
2.3.1.	Történelmi áttekintés	12
2.3.2.	A katonanők 2005. évi helyzetének áttekintése.....	16
2.4.	Katonai és honvédelmi alkalmazotti jogviszonyok összehasonlítása	18
2.4.1.	Katonai jogviszony	19
2.4.2.	Honvédelmi alkalmazotti jogviszony	20
2.4.3.	A két jogviszony közötti hasonlóságok	22
3.	Saját vizsgálat	24
3.1.	Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek	24
3.2.	A vizsgálat körülményei és helyszíne.....	24
3.3.	Kutatási módszerek és a minta bemutatása.....	25
3.4.	Eredmények	26
3.4.1.	A demográfiai kérdések elemzése	26
3.4.2.	Jogviszony-váltására vonatkozó kérdések elemzése	40
3.4.3.	A magánélet és a hivatás összeegyeztetésére vonatkozó kérdések elemzése.....	46
4.	Következtetések és javaslatok.....	57
4.1.	Következtetések	57
4.2.	Javaslatok	58
5.	Összefoglalás	60
6.	Irodalomjegyzék	62
7.	Mellékletek:	64
7.1.	1. sz. melléklet: Felhasználó kutatási kérdőív katonanők részére	64

7.2.	2. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív honvédelmi alkalmazott nők részére	73
7.3.	3. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke	82
7.4.	4. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke	82
8.	Függelékek	88
8.1.	1. sz. függelék: Hallgatói és konzulensi nyilatkozat.....	88
8.2.	2. sz. függelék: Eredetiségi és hozzáférési nyilatkozat.....	89
8.3.	3. sz. függelék: Tartalmi kivonat	90

1. Bevezetés

Szakedolgozatomat a Magyar Honvédség (továbbiakban: MH) munkaerőpiacán dolgozó nők helyzetéről írom. Azért erre a témára esett a választásom, mert egyrészt érintett vagyok a témában, mint honvédelmi alkalmazott, mivel jelenleg 9 éve dolgozom ebben a jogviszonyban a honvédségnél. Másfelől pedig azért választottam ezt a témát, mert mint személyügyes nap mint nap találkozom a női foglalkoztatottság problémáival, melynek háttere nagyon érdekel.

A MH fő célja, stratégiája az alábbiak:

- biztosítja Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak védelmét,
- humanitárius tevékenységet végez,
- kialakítja és fenntartja a Magyarország szuverenitásának, határainak védelméhez szükséges katonai képességeket,
- hozzájárul a katasztrófavédelmi feladatok megoldásához,
- részt vesz az állami protokolláris feladatok teljesítésében.

A honvédségen belül önkéntes tartalékos katonai, hivatásos katonai, szerződéses katonai és honvédelmi alkalmazotti jogviszony létezik. Az utóbbi három jogviszonyon belül szeretném vizsgálni a nők helyzetét a magyar honvédség munkaerőpiacán. Ezen belül is konkrétan arra vagyok kíváncsi, hogy a nők - mint munkavállalók hogyan boldogulnak egy viszonylag férfias környezetben, munkahelyen. A nők mellett, hogy munkavállalók a család egyik fő mozgatórugói is, így a kutatásom egyik fő célja, hogy megvizsgáljam, mennyire nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal. A kutatásom második fő szempontja, hogy a honvédség munkaerőpiacán belül a katonanők és a honvédelmi alkalmazott nők elégedettek-e a jelenlegi jogviszonyukkal, és ha nem, akkor miért váltanának (katonanő miért váltana honvédelmi alkalmazotti jogviszonyra, illetve fordítva).

Mivel a honvédség elég speciális és zárt világ, így sok információ nem hozható nyilvánosságra, mert azt jogszabályok tiltják. Sok konkrét információ „nem nyilvános” jelzéssel ellátott, és azt csak olyan helyen lehet közölni, ahol csak megfelelő engedélyek birtokában levő személy férhet hozzá. Ezek figyelembevételével a szakedolgozatomban csak 10 évnél régebbi adatok szerepelnek, mivel aktuális adatokat nem lehet nyilvánosságra hozni nemzetbiztonsági okokból kifolyólag. A szakedolgozatom témájával kapcsolatban pedig a szakirodalmat tekintve,

mivel a nőket, mint munkavállalókat az 1990-es évektől kezdve egy szemléletváltás következtében fogadták el teljes mértékben a honvédség munkaerőpiacán, abban az időszakban rengetegen foglalkoztak ezzel a témával egészen 2005-2008-ig. A kezdetekkor kellett rengeteg olyan konkrét problémát megoldani, ami mindaddig nem merült fel, míg kizárólag férfiak voltak jelen a honvédségen belül (lásd a 2.3.1.1. bekezdésben). Azóta viszont, mivel ennek akkor volt a virágkora, kevesen foglalkoztak ezzel.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. Nők a társadalomban

A munkavégzés helyszíne a családi gazdaságokból, az otthonból az iparosítás eredményeként áttevődött különálló komplexumokba (gyárakba, üzemekbe). Ezt a munkát díjazta a piac, míg az otthon végzett munka ingyenes volt, a nő kötelessége, „szent feladata”. Az otthon végzett munkát az erkölcsi megbecsülésen túl – ha egyáltalán azt megkapta – nem tartották semmire. A polgári átalakulással az újonnan megnyitott gyárakban nők ezreit foglalkoztatták a szegényebb rétegekből minden államban. Nemükre vagy életkorukra tekintettel a 19. század folyamán semmilyen különbséget nem tettek a munkások között. Kizárólag a tudás és a teljesítmény volt a hierarchia mértéke. Azok a munkaügyi törvények, amelyek szabályozták a nők és a gyermekek munkaidejét, a betölthető munkaköröket, illetve a várandós és szoptató anyáknak bizonyos engedményeket adott, a 20. század elejére, a munkásmozgalmak hatására születtek meg. (Horváth, 2017)

Jelentős változásokhoz vezetett a nők munkavállalása, kilépése a háztartási munkából, mivel, ha keresetük nagy része a családi kasszába került (különösen, ha férjezetek voltak), akkor is anyagi függetlenséghez jutottak. Sokkal nagyobb szabadságot eredményezett a nők számára a piacra való kilépés; még nagyobb mozgásteret biztosított a hajadonoknak a pénz birtoklása; későbbi életük anyagi alapját összegyűjthették, és a kiszolgáltatottságuk csökkent. Viszont sok esetben a nők munka miatti túlterheltsége nem szolgált családjuk javára.

Kor, iskolázottság és gyermekszám szerint önmagukban is változatos képet mutatnak a munkaképes korú nők foglalkozási esélyei. Főként a szülőképes korosztályban és az idősebbek között jellemző a nők nagyarányú inaktivitása európai viszonylatban, és mindkét esetben nemspecifikus tényezőkre vezethető vissza. A nőket, mint potenciális munkavállalókat a 25-39 éves korosztályokban a gyermekneveléssel járó terhek olyan mértékben sújtják, amit nem képes (vagy nem is akar) ellensúlyozni a szakpolitika. A kilencvenes évek első felében az idősebb korosztályban a nőket a (munkanélküliséget elfedő) korai nyugdíjazás gyakorlata kárhóztatta inaktivitásra. Napjainkban is ez a gyakorlat a jellemző, ami egyértelművé tette a mögöttes szándékot: az állam a nőkre nem a munkaerőpiacon, hanem inkább otthon számít. (Vajda, 2014)

Ha valaki nagymama, azért, mert őt is be kell fogni a gyermek mellé, mivel a gyermek-ellátási intézményrendszer hiányosságait így tudják pótolni. Ha valaki fiatal, akkor pedig a

lehetőségek megvonásával szeretné rábírní arra az állam, hogy mielőbb szüdjön. Bármilyen korú is, a nő helye ki van jelölve a társadalomban azáltal, hogy legfeljebb csak fél lábbal legyen jelen a munkaerőpiacon. Tehát a gyesrezsím nemcsak az ellátásban részesülők (teljes értékű) foglalkoztatását akadályozza, hanem hosszabb távú gazdasági függést idéz elő, és általában a női munkavállalók lehetőségeit korlátozza.

A nyugati országokban a dolgozók általános jóllétére egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek, kevésbé ragaszkodnak a munkavégzés helyhez kötöttségéhez. A jó munkásnak konkrét teljesítménykritériumoknak kell megfelelnie, és nem az határozza meg, hogy ki a jó munkavállaló, hogy rögzített munkaidőben minél többet dolgozik. Magyarországon ehhez képest a dolgozók európai viszonylatban kiugróan magas óraszámban és kötött munkaidőben, hagyományos keretek között végzik munkájukat. A rugalmatlan munkafeltételeknek köszönhető leginkább az alacsony női foglalkoztatottság, ezen belül is a kisgyermekes anyákat érinti főként ez a probléma. Érdekes tény azonban, hogy a munkáltatók pont fordítva gondolják, miszerint a családi kötelezettségekkel rendelkező munkaerő rugalmatlannak számít és emiatt nem is annyira kívánatosak számukra. A munkáltatók kevésbé fordítanak figyelmet a dolgozók egyéni körülményeire, kevés tapasztalatuk és indíttatásuk van arra, hogy alternatív munkaformákkal és egyéb segítő eszközökkel kísérletezzenek. A dolgozók részéről ugyanakkor ez az igény kevésbé fogalmazódik meg. Európában a magyarországi munkavállalóknak jelentős gondot okoz a munka és a magánélet összeegyeztetése, melyen a családbarát (ami nemcsak a familiáris vállalati hangulatot jelentené) munkahelyek bevezetése nagymértékben segíthetne. (Vajda, 2014)

Az atipikus munkaformák igencsak elősegítenék a kisgyermekes anyák munkavállalását és a szülés utáni visszailleszkedést a munka világába. Az ilyen munkaformákat el kellene ismerni és támogatni kellene. A kormány kizárólag a részmunkaidős munkaformák elterjesztését pártolja egyedül a nőkre gondolva. Ez azonban nem arra irányul, hogy a dolgozó általános jóllétét biztosítsa, hanem arra, hogy az otthoni szerepvállalást megkönnyítse, így ez kizárólag a nőkre vonatkozik. „Szülők” helyett „anyákról” szólnak a kormányzati szónoklatok tervei, mintha női problémáról lenne szó eleve. Ez a fajta felfogás bebetonozza a nemek munkaerőpiaci egyenlőtlenségét, ráadásul, mivel a stratégiában a nők eszközszerűen jelennek meg, mint potenciális anyák, háttérbe szorúlnak az alanyi (munkavállalói és magánszemélyként jelentkező) érdekeik.

A Munka törvénykönyve biztosítja, hogy a munkaszerződést a munkáltató köteles az általános, teljes napi munkaidő felére, vagyis napi négy óra tartamú részmunkaidőre

módosítani. Lehetőséget ad arra a magyar jogrendszer is, hogy a felek saját érdekeiknek megfelelően határozzák meg a részmunkaidő mértékét. Ugyanakkor a munkáltató már nem köteles figyelembe venni, ha a munkába visszatérni kívánó szülőnek a klasszikus négy órás részmunkaidő helyett például a napi hat óra felelne meg. Elengedhetetlen lenne a munka és magánélet összeegyeztetésében, hogy a gyermekgondozásról visszatérő munkavállaló kezébe nagyobb szabadságot adjon a jogalkotó abban a tekintetben, hogy szabadabban dönthessen arról, hány órában szeretne visszatérni dolgozni, legalább annyiban, hogy egy átlagos bölcsődei nyitvatartáshoz jobban igazodó részmunkaidő közül választhasson. (Hungler & Kende, Jogpolitika, 2019)

A részmunkaidős foglalkoztatás ugyanakkor aggályokat és negatív tapasztalatokat is kelt sokakban. A munkáltatók csak masszív állami támogatás mellett teremtenek részdős állásokat a munkaerő-felvétel és a bejárás költségei miatt. Sok munkavállaló amiatt sem vállalna részmunkaidős állást, mert ami kedvező a munkáltatónak (például alacsonyabb órabér, vagy hogy a részmunkaidős foglalkoztatásra nem vonatkoznak a munkahelyet védő szabályok) az éppen, hogy kellemetlenül érinti a dolgozót, valamint az általános megélhetési gondokat tekintve sem jelent jó lehetőséget számukra az alacsony kereseti lehetőség miatt.

„A családtámogatásra való jogosultság biztosítási jogviszonyhoz való kötése azt eredményezi, hogy csak azok az anyák vehetik igénybe ezeket a – az alanyi jogon járó ellátásokhoz képest lényegesen magasabb összegű – támogatásokat, akik rendszeresen munkát végeznek, míg a munka nélküli vagy atipikus foglalkoztatási formákban dolgozó nők egyértelműen hátrányban vannak.” (Hungler & Kende, Jogpolitika, 2019) A gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) alanyi jogon jár és fix összegű támogatást jelent, melyet legfeljebb két gyermek után lehet igénybe venni. Mértéke igen szerény, mivel az öregségi nyugdíj legkisebb mértéke, ami évek óta nem változott és még nyugdíjjárulékot is vonnak belőle, így egy gyermek után nettó 25 650 forintot kap kézhez az az anyuka, akinek nincs megfelelő biztosítási jogviszonya. Azok az anyák, akik a szülés előtti két évben legalább 365 napig biztosítottak voltak, illetve akiknek gyermeke a biztosítási időtartama alatt, vagy ha az megszűnt, akkor az után negyvenkét napon belül született az ennél lényegesen magasabb összegű csecsemőgondozási díjra (CSED) jogosultak. Ennek összege annak megfelelően változik, hogy a jogosult megelőzően milyen összeget keresett és mennyi ideig volt biztosított. Gyermekgondozási díj (GYED) igényelhető a CSED folyósításának lejártát követően az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai keretében, a gyermekvállalás támogatására nyújtott pénzbeli ellátás. Biztosítási jogviszony, valamint felsőoktatási intézmény nappali tagozatán folytatott hallgatói jogviszony alapján megállapítható

pénzbeli ellátás a gyermekgondozási díj, és nem pedig szociális juttatás. A CSED-hez hasonlóan a GYED-nél is havi összegként a naptári napi alapot vagy naptári napi jövedelmet kell meghatározni. Így az alacsonyabb jövedelmű szülők hátrányt szenvednek, mivel minél magasabb volt az anya korábbi jövedelme, annál nagyobb mértékű lesz az ellátás is. (Hungler & Kende, Jogpolitika, 2019)

A GYES és a CSED is egyaránt az anya otthonmaradását támogatja. GYES-ben akkor részesülhet az anya, ha gyermekét nem helyezi el bölcsődében, a gyermek féléves koráig nem dolgozik és nem folytat keresőtevékenységet. A CSED esetében az anyának döntenie kell, hogy a két hét szülési szabadság után visszatér dolgozni, vagy igénybe kívánja venni az ellátást, mivel az ellátás folyósítása alatt nem lehet munkát vállalni. Az apák csak kivételes esetben vehetik igénybe a CSED ellátását. Ezáltal rendkívül alacsony a három év alatti gyermekeket nevelő nők munkaerőpiaci jelenléte.

A rendszerváltás óta drámai változások zajlottak le a munkaerőpiacon, mely folyamat a későbbiekben is folytatódott: tömegesen szűntek meg munkahelyek, így a korábbi foglalkoztatottság biztonsága minden munkavállaló számára megszűnt. Ez hatással van a női és férfi foglalkoztatottságra, azonban a helyzetük és esélyeik igencsak különböznek.

A férfiakkal szemben a nők számos tekintetben hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon. Közülük is leginkább azoknak a nőknek a legkorlátozottabbak a (újbóli) munkába lépési lehetőségei, akik gyermekgondozási ellátást igénybe vettek, és korábbi munkahelyüktől sokszor akár 2-6 évig, vagy még hosszabb ideig távol voltak. Még a magasan képzett nők is úgy érzik ennyi idő kihagyása esetén, hogy csak a szakképzettségüknél, tudásuknál, igényeiknél alacsonyabb szintű munkára számíthatnak. (Karsai, 2005)

Ezeknek a nőknek egy minőségileg új munkaerőpiacon kell helytállniuk, ahol a munkaidőt sokkal intenzívebben kell kihasználni, így emiatt a család és a munka összeegyeztetése még nehezebb számukra a 90-es évek óta. A munkavállalás elsődleges és legfőbb oka a pénzkeresés vagy az anyagi kényszer világszerte. A mai fogyasztói társadalom mozgatórugója, hogy az elvárt életszínvonalat elérjék, viszont ez sokszor csak többletmunka vállalásával lehetséges. Mivel a gyermeknevelés presztízse csökkent, az anyagi javak iránti igények pedig nőttek ez arra ösztönzi a képzett női munkavállalókat, hogy energiáik egy részét karrierépítésre fordítsák.

Vannak, akik úgy gondolják, hogy lehangoló dolog kizárólag otthon lenni és a családi feladatok ellátásának élni. A szakmai téren elért eredmények nagyobb társadalmi elismerést

kapnak, mint az otthon végzett munka. Emiatt a nők életében hol a munka, hol az önmegvalósítás, hol pedig a család kerül előtérbe. Ezeknek a tevékenységeknek – szakmai hivatás és családellátás – az összehangolása a női foglalkoztatottság kulcskérdése, mellyel a munkáltatóknak kell megküzdeniük.

2.2. Sajátos munkaerőpiaci helyzet

A munka világa a női esélyegyenlőség megnyilvánulásának vagy hiányának egyik kiemelt terepe. Hogy milyen lehetőségek adóttak a nők számára a férfiakhoz viszonyítva itt különösen jól nyomon követhető. (Karsai, 2005)

Magyarországon régóta változatlan az a tendencia, hogy a női munkavállalók leginkább az alacsonyabb beosztású, szellemi munkaköröket töltik be. Általában a nem kimondottan jól fizető irodai és ügyviteli munkakörök jellemzően női foglalkozások, míg ezzel szemben a magasabb vezetői beosztásoknak csupán csak harmadát töltik be nők. A legtöbb foglalkozás esetében átlagfizetésük alacsonyabb, mint a férfiaké.

A nők pályafutására kevésbé jellemző a stabilitás is. Hamarabb elhagyják a munkaerőpiacot, később és kisebb arányban vállalnak munkát, inaktívak lesznek jóval nagyobb arányban, sokkal jelentősebb arányban maradnak járadékok, segélyek igénybevevői életük során, mint a férfiak. Három fő okkal magyarázza a statisztika az inaktivitást: a továbbtanulás az első, a gyermekgondozás a második, a nyugdíjazás pedig a harmadik. (Karsai, 2005)

A sikeres férfiak mögött szinte mindig áll egy család és egy feleség. Ezzel szemben a nőknek a nyakában van a család, mely megakadályozza őket abban, hogy a munkaerőpiacon karriert építsenek és felvegyék a versenyt a férfiakkal. Ez az egyik leggyakoribb oka a női esélyegyenlőtlenségnek a munkaerőpiacon belül. Felmérések szerint sok nő nem is tud rendszeresen munkát vállalni, mivel nincs ki vigyázzon a gyerekekre. Ezt a problémát az is tetézi, hogy a gyermekintézmények nem igazodnak az anyák munkaidejéhez, valamint a beteg gyerekek ápolásához sem kapnak a szülők segítséget. Mindamelllett, hogy napjainkban a nők számos olyan betölthető szakmában vannak jelen, melyeket korábban csak férfiak töltöttek be, többnyire meg kell feleljenek a mindennapokban a klasszikus női szerepmódel elvárásainak is, így őket terheli a házimunka és a gyermeknevelés is.

Semmilyen intézményes lépés nem történt Magyarországon a rugalmas és részmunkaidő elterjedése érdekében, holott ezekre a foglalkoztatási formákra komoly igény mutatkozik.

Azonban az elvárásoknak megfelelő családbarát munkahely sajnos kevés. A szülők többsége az otthoni gyermekfelügyeletet is csak rokonok segítségével szívességi alapon tudja megoldani – ha egyáltalán ilyen lehetőségük van. Pótmamát vagy gyermekgondozónőt alkalmazni külső szolgáltatótól, fizetség ellenében nagyon kevesen tudnak alkalmazni, hiszen meglehetősen drágák ezek a szolgáltatások, ilyen jellegű támogatást pedig sem az állam, sem pedig a munkahelyek nem nyújtanak. (Karsai, 2005)

Napjainkban a nők egyre jobban igénylik az otthoni nem fizetett munka megosztását partnerükkel annak érdekében, hogy egyenlő esélyekkel vehessenek részt a munkában. Ha a családban van gyermek vagy idős, beteg családtag, akikre felügyelni kell, a nőknek szükségük van arra, hogy a férjük és a barátok nagyobb részt vállaljanak a felügyeletben és a háztartási munkában.

Mindig jelen van a „második megoldás” alternatívája a nők munkavállalásában, vagyis a háztartásba való visszatérés. Ezt alacsonyabb bérrel, gyakoribb elbocsátásokkal és egyéb diszkriminációs intézkedésekkel honorálják a munkaadók. A nők egyre többet tanulnak, egyre több energiát fektetnek a munkába a jobb, kvalifikáltabb állások kiharcolása, vagy csak a meglévő munkahelyük megtartása érdekében. Ez azonban azzal a járulékos áldozattal jár, hogy a társadalomban egyelőre mással nem helyettesíthető szerepeitől elfordítja a nőt (családösszetartás, gyermeknevelés stb.), a kultúra évezredei során fáradtságos munkával kialakított és fenntartott nő iránti felelősségérzettől pedig megfosztja a férfiakat. (Léhner, 2005)

A munkavállalási esélyeket több tényező együttesen alakítja, bár elméletileg egyenlő esélyeket kellene, hogy biztosítsanak nők és férfiak számára. A gyakorlatban azonban a nőket egyértelműen diszkrimináció éri a foglalkoztatásban, főleg azon nőket, akiknek gyermekük van. Itt nem a hagyományos értelemben vett nemi diszkriminációról van szó, hanem a gyermekneveléssel járó terhekről, amik szabadságot, betegállományt, többlethiányzást, vagy a túlóravállalás nehézségeit eredményezik, melyek a munkáltatók számára jelentős anyagi és szervezési feladatot jelentenek.

A nők foglalkoztatását olyan drágává teszik a zömében nők által igénybe vett, gyermekneveléshez kapcsolódó munkaidő-kedvezmények, hogy a családalapítás előtt álló, vagy kisgyermekes nők helyett a munkáltatók – érhető módon – inkább a férfiak alkalmazása mellett döntenek. (Karsai, 2005)

2.3. Katonánők helyzete a Magyar Honvédségben

2.3.1. Történelmi áttekintés

Évezredek óta beidegződés, hogy a nő nem tud megvédeni egy férfit, a férfi viszont megvédi a nőt. A harcoló katona jelent meg, mint hagyományos férfiideál. A harcias nők éppen ezért váltottak ki elutasítást katonakörökben, hiszen a nőt védő harcos férfi képét szétzúzták. (Kulcsár, 2005)

Magyarországon 1945 óta áll nyitva a nők számára a katonai karrier lehetősége, de ekkor még nagy volt a diszkrimináció foka, és főként azok a nők jelentkeztek erre a pályára, akik a munkaerőpiacon hátrányos helyzetbe kerültek. Ennek megfelelően azok a nők, akik szolgálatot vállaltak, tradicionálisan női beosztásokat láttak el, mint például nővér vagy titkárnő. Általánosan elterjedt lett, hogy nőket is alkalmaznak hadseregek szervezeteiben. Ez elsősorban a társadalomban zajló eseményeknek volt köszönhető a hatvanas és hetvenes években, amikor a hadseregek növelték a női beosztottak létszámát, és a hagyományosan férfidominanciájú beosztásokban is alkalmazni kezdték őket.

A rendszerváltás után a hivatásos katonák életszínvonala és körülményei drasztikusan romlottak. Ennek egyik fő oka, hogy a rendszerváltás előtt szovjet modell szerint működő hadsereg struktúrája összeomlott, melynek következtében folyamatos átszervezések jellemezték és jellemzik mindmáig a Magyar Honvédséget, illetve a katonai költségvetést csökkentették. Másrészt a társadalmi légkör úgy vélte, hogy a katonai szakemberek is foglalkozást teljesítenek, ezért az addig katonahivatásnak járó „kiváltságokat” le kell választani róla. Az átszervezések következtében rengeteg laktanyát zártak be és ez gyakran csapatok áthelyezésével járt, emiatt a rendszerváltás előtti tapasztalatok megváltoztak, miszerint a katonai pálya biztos megélhetést nyújtott a családok számára. Sokan nem vállalták az átszervezés következményeit; egyrészt azért, mert ez sokszor napi ingázással vagy hetente történő hazautazással járt volna, rosszabb esetben pedig a katonának az egész családjával együtt kellett volna elköltöznie és új egzisztenciát kellett volna teremtenie egy új városban. Ezt a kialakult helyzetet sok esetben a katonák egy része vagy nem vállalta, vagy megszűnt a beosztásuk, és nem ajánlottak fel nekik újat. A katonai életpálya presztízse ebből fakadóan meglehetősen csökkent, ezért a polgári életből a férfi szakemberek közül is egyre kevesebben választották maguknak ezt a hivatást, hiszen boldogulásukat a társadalom által elismertebb polgári munkahelyeken keresték.

A katonai hivatás tekintetében a kialakult helyzetnek köszönhetően az 1990-es évek közepétől változott meg a nők helyzete. Ennek oka, hogy a női munkaerő felé történő nyitás – akár valamely szakmai, akár társadalmi ág szintjén – akkor történik meg, ha munkaerőhiány lép fel, vagy amikor presztízsveszteség történik egy szakirányban. Amiatt, hogy a katonai pálya elismertsége egyre kisebb lett a társadalomban, jelentős mértékben elkezdett nőni a honvédségben a nők aránya, ami jól tükrözi a társadalmi elismertségét a katonai pályának. Ennek köszönhetően még több nő szolgálhat a hagyományosan férfi szakirányok területén. (Karsai, 2005)

1993-ban a tiszthelyetteseknek még csak 14%-a, tisztéknek 3%-a volt nő. (Karsai, 2005) A tiszthelyettesi állomány sokkal arányosabb eloszlást mutatott, mint a tiszt állománykategória, azonban a beosztásukhoz képest aluliskolázottak voltak a korábban alkalmazott nők, mivel a rendszerváltás előtt a katonák feleségeiknek igyekeztek az alakulatokon belül vagy azok vonzáskörzetében munkát találni. Ekkor még nem volt módja a nőknek katonai végzettséget szerezni, így új munkakörükben csak a polgári végzettségüket használhatták, és azzal, hogy katonai ismereteik hiányosak voltak, sokszor erős ellenérzést váltottak ki egyes férfitársaikban.

1994-ben a katonai felsőoktatásban való részvétel lehetőségét is megnyitották a nők számára, így ettől az évtől a Bolyai János Katonai Műszaki Főiskola híradó, informatikai, rádió-elektronikai felderítő, rádiótechnikai és pénzügy szakán női hallgatók is folytathattak tanulmányokat. Azonban csak a katonai szaktiszti beosztások egy részéhez engedték oda a női jelentkezőket ezek a szakok, így bizonyos szaktiszti irányokra (légvédelmi-rakéta, fegyverzeti, hadtáp, páncélos és gépjármű, vegyi-védelmi stb.), valamint parancsnoki szakokra (tüzér, lövész, felderítő stb.) továbbra sem vettek fel nőket, ezáltal a nők még mindig ki voltak zárva a magasabb katonai vezetői beosztásokból. Azokban a beosztásokban, amelyeknek megmaradt a társadalmi presztízse, mindmáig jellemző azonban, hogy ott továbbra sem alkalmaznak nőket. Például Magyarországnak először csak 2000-ben volt női katonai attaséja. Azonban túl-reprezentáltak a nők mind a mai napig a katonai orvosi pályán, de említhetjük a pszichológusi, pénzügyi, jogász vagy informatikus pályát is. Általános ez a tendencia, miszerint minden foglalkozási területen – így a katonai pályán is – először az alacsony presztízssű munkaköröket ajánlja fel a szervezet a nők részére, majd betölthetnek néhány magasabb státuszt is (elsősorban szociális-politikai nyomásra). A szervezet vezetése ezekkel a „kirakat” státuszokkal kívánja megmutatni elkötelezettségét a demokratikus értékek felé, és ezzel együtt a nők egyenjogúsági törekvése iránti lojalitását. (Karsai, 2005)

Katonai főiskolát végzett női tiszteket először 1998. augusztus 20-án avattak, összesen 29 főt. Ennek köszönhetően megnőtt a nők aránya a hadnagyi és főhadnagyi rendfokozatok tekintetében, és egyre kiegyenlítettebbek lettek az arányok tiszti rendfokozatok tekintetében is. Egy folyamat ezáltal elkezdődött, melynek eredményeként a nők részaránya – a harcoló alakulatoknál is, nemcsak a hagyományos egészségügyi, adminisztratív és egyéb kiszolgáló munkakörökben – növekedni fog, ami nagymértékben a katonai felsőoktatás nők felé történő nyitásának köszönhető. (Karsai, 2005)

1999. év végi helyzet szerint a hadsereg személyi állományában a katonanők aránya 15% volt a Magyar Honvédség számítógépes központi személyügyi nyilvántartása alapján. (MH Katonanői Bizottság, 2005)

2.3.1.1. MH Katonanői Bizottság

Itthon is egyre hangsúlyosabb szerepet kap a nők esélyegyenlősége, illetve problémáinak hatékony megoldása, mivel sehol sem zökkenőmentes a nők hadseregben való szerepvállalása. 1999-ben a MH Esélyegyenlőséget Vizsgáló Bizottság létrejött a Magyar Honvédségben a nők helyzetének, munkakörülményeinek vizsgálatára, majd ennek szerepét 2003-ban átvette az akkor megalakult MH Katonanői Bizottság. Célja a hivatásos és szerződéses szolgálatot teljesítő katonanőket érintő kérdések vizsgálata, felmerült gondok orvoslására megoldások javaslata, valamint katonanők helyzetének folyamatos elemzése. Ma már ez a bizottság nem létezik.

A bizottság annak érdekében, hogy minél jobban megismerhesse a problémákat és körülményeket 2004-márciusától csapatlátogatásokon vett részt. Az alábbi területek vizsgálataival foglalkozott kiemelten 2004-ig végzett munkájuk során:

- szülés, gyermekvállalás (az egészségügyi szabadság kiadásának nehézségei veszélyeztetett terhesség esetén), GYES kérdése, szülési szabadságot követő ügynevezett rendelkezési állomány lehetőségei, eredeti beosztásba való visszakerülés;
- gyereket egyedülállóként nevelők, katonaházaspárok gondjai (szolgálatok, gyakorlatok stb.);
- ruházati ellátás (beszerzések nehézségei, gyakorlóruházat száma, méretválaszték, köznapi ruha alapanyaga, szabása, bakancs korszerűbbé tétele, cipő, póló használata);
- elhelyezési körülmények (illemhelyek, tisztálkodási, öltözési lehetőségek, szolgálati helységek, szerződéses állomány lakókörletei);

- különböző beosztások betöltése (például felderítő vagy harcokcsizó);
- fizikai és testnevelési felmérések gondjai;
- az átszervezések miatt történő áthelyezések (házaspárok) gondjai;
- előmeneteli és beiskolázási lehetőségek vizsgálata. (Karsai, 2005)

„Professzionális szervezetűnek” számít a magyar haderő 2004-novembere óta, ugyanis ekkor szerelt le az utolsó sorállományú katona, azóta csak hivatásos és szerződéses állományú katonák szolgálnak. Ez a változás kihatott a nők integrációjára is, mivel az önként jelentkező férfiakból sehol sem kielégítő a hivatásoskatonas-zükséglet. A jólét növekedésével a társadalom számára meghatározóbbá válnak az egyéni értékek, mint például az önmegvalósítás, az individualitás, az autonómia, a saját szükségletek kielégítése és a kozmopolitizmus; ezzel szemben viszont a katonai értékek, mint a kötelesség-tudat, engedelmesség, fegyelem, bajtársiasság, áldozatkészség és hazaszeretet veszítenek fontosságukból.

2005-re Magyarországon a honvédségen belül jelentősen megváltozott a nők létszáma és aránya a kilencvenes évek elejéhez képest. Ez is alátámasztja, hogy szükség volt létrehozni kimondottan erre a kérdéskörre, problémára egy kizárólag ezzel foglalkozó bizottságot. A bizottság rendszeresen megtartja az éves konferenciáját. Ezekre a rendezvényekre igyekeznek mindig csapatoknál szolgálatot teljesítő nőket küldeni.

A MH Katonanői Bizottság feladatkörében figyelemmel kísérte, vizsgálta a Magyar Honvédségben hivatásos és szerződéses szolgálatot teljesítő katonanők helyzetét (átlagéletkor, iskolai végzettség, nyelvismeret, képzés, előmeneteli rendszer, fizikai alkalmasság ellenőrzésének rendszere), élet- és munkakörülményeit (szociális helységek, irodák minősége, mennyisége, munkavédelem, ruházati ellátás, munkahelyi morális helyzet, közösségi létesítmények használata), valamint a járandóságok és szociális juttatások alakulását (anyasági támogatásban résztvevők, lakáshelyzet, üdültetés). Jelentést, javaslatot tett a vizsgálatok tapasztalatainak elemzéséről és értékeléséről a HM közigazgatási államtitkárnak, a HM Honvéd Vezérkar főnökének, valamint a HM humánpolitikai helyettes államtitkárnak. Döntéshozatali tevékenységében segítette a tárca vezetését. A katonanőket érintő kérdések vonatkozásában a katonai szervezetek elöljáróival, szakembereivel személyes megbeszélést, konzultációt, kölcsönös tájékoztatást folytatott. Feladatai közé tartozott még a hazai és nemzetközi szinten működő társszervezetekkel való kapcsolattartás; az ezen a területen tevékenykedő NATO szervezetek (NATO Katonai Bizottság) nemzetközi fórumain részt vett; valamint a katonanők helyzetével

kapcsolatban nemzetközi tapasztalatokat gyűjtött és javaslatokat tett azok honosítására és lehetőség szerinti alkalmazására. (Karsai, 2005)

2.3.2. A katonanők 2005. évi helyzetének áttekintése

A MH Esélyegyenlőséget Vizsgáló Bizottság szerepét 2003-ban átvette az akkor megalakult MH Katonanoi Bizottság. Célja a hivatásos és szerződéses szolgálatot teljesítő katonanőket érintő kérdések vizsgálata, felmerült gondok orvoslására megoldások javaslata, valamint katonanők helyzetének folyamatos elemzése.

A nők beáramlásának köszönhetően a Magyar Honvédségben az elmúlt évek alatt arányuk mára már 16%-ra emelkedett, amivel előkelő helyen szerepel Magyarország a NATO-országok között. (Karsai, 2005)

1. táblázat A NATO tagországok katonanoi állománya Forrás: (Karsai, 2005)

Országok	Nők aránya (%)	Nők száma (fő)
Belgium	8,30	3393
Bulgária	6,00	2117
Csehország	12,21	2585
Dánia	5,00	1054
Egyesült Királyság	9,00	18336
Franciaország	12,80	44236
Görögország	11,80	
Hollandia	9,00	4533
Izland	0,00	
Kanada	16,40	16136
Lengyelország	0,70	346
Lettország	16,70	
Litvánia	12,00	4048
Luxemburg	6,25	49
Magyarország	16,00	4041
Németország	6,00	10030
Norvégia	6,30	700
Olaszország	1,00	1736

Portugália	10,29	2988
Románia	5,00	
Spanyolország	10,70	12444
Szlovákia	7,06	789
Szlovénia	15,39	1069
Törökország	0,32	1144
USA	15,20	

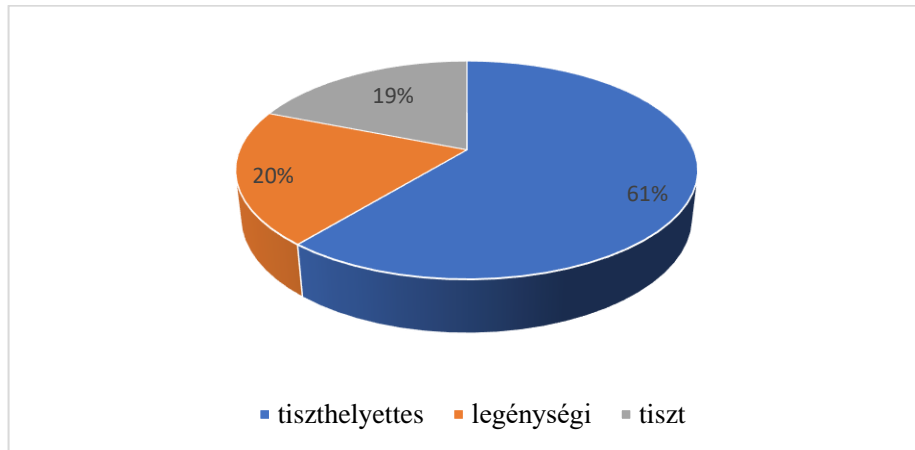
Továbbra is kérdésként merül fel, hogy miért választja egyre több nő a katonai hivatást. Ennek a jelenségnek a kialakulásában hangsúlyos szerepe van a nők hátrányos munkahelyzetének, illetve a nemek bére közötti különbségeknek világszerte, amit egyre több felmérés bizonyít. Sok nő számára igencsak vonzó lehet a biztos, kiszámítható bérezés és az önálló egzisztencia megteremtése, melyek jellemzőek a hadseregre. Szigorú szabályok között kell élni a honvédségen belül, ami nem könnyű, viszont az egyértelmű szabályozások, melyek érvényesek például a kapcsolatokra, viszonyokra, nyugodt munkafolyamatok biztosítására rengeteg előnnyel is járhatnak, ami ma már elég kevés munkahely prioritása.

Magyarországon a honvédségen belül ma bármilyen beosztást betölthet nő a jelenlegi szabályok szerint, ha megfelel az előírt feltételeknek. Ám akadnak olyan szakok – ilyen a felderítoszak – a felsőoktatási képzések között, ahol nők számára nem hirdetnek felvételt. (Kulcsár, 2005)

A női munkavállalókra egyre jellemzőbb, hogy átmenetileg mellőzik a társadalomban hagyományos szerepeket, ami azt jelenti, hogy egyre több nő előbb karriert épít, és csak az után alapítanak családot. Általános jelenség lett, hogy egy nő első gyermekét 30 éves kora körül szüli meg. Persze ez nagy kérdést vet fel, ugyanis el kell döntenie, hogy megéri-e az anyaság, anyai szerep elodázása azt, hogy cserébe vezetői beosztásba kerüljön, ha egyáltalán karrierje eljut odáig. Általában ez elég ritkán fordul elő, amit a tények is alátámasztanak, miszerint minden harmadik nő szolgál vezetőként vagy vezető-helyettesként a 762 fő hölgy tiszt közül, a közel 2500 fős tiszthelyettesi állományból pedig mindösszesen 6-an. Így a hadseregről sem mondható el, hogy a női karrier megépítésének igazi terepe.

A honvédségben szolgáló katonanők száma 4031 fő 2005-májusának utolsó napjaiból származó adat szerint, ebből 19%-a tiszt, 61%-a tiszthelyettes és 20%-a legénységi állományú. Férfi kollégáikhoz viszonyítva a rendfokozati arányok azt mutatják, hogy a többség

alacsonyabb rendfokozatokat visel. Például tiszthelyettesek közül főtorzs-zászlós csupán a hölgyek 0,24%-a (azaz 6 fő), törzszászlós 5%-a, zászlós pedig 22%-a. Mindösszesen 8 fő ezredes van a tiszti beosztásokban szolgáló hölgykatonák között. (Mónus, 2005)



1. ábra: A katonanők állománycsoporton belüli százalékos megoszlása Forrás: (Karsai, 2005)

Arra, hogy a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen katonai vezetői szakra felvételizhessenek a hölgyek, először 2005-ben nyílt lehetőség. Egy akkori reprezentatív felmérés szerint a megkérdezett nők több, mint kétharmada határozottan úgy gondolta, hogy munkahelyi főnökének nem nőt, hanem férfit szeretne.

2016-ban a Magyar Honvédség személyi állományának már 20,26%-a nő, így ilyen létszámarányok mellett indokolt, hogy külön is foglalkozzanak a katonanők helyzetével és speciális problémáival egy jellemzően férfiszervezetben. (Bertalan, 2016)

2.4. Katonai és honvédelmi alkalmazotti jogviszonyok összehasonlítása

A hivatásos és szerződéses katona fogalmát a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.) tartalmazza. Hivatásos katona az, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot. Szerződéses katona az, aki határozott időre szerződésben vállalja a katonai szolgálatot. (Hjt., 2012) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony fogalmát a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj. tv.) tartalmazza. „A honvédelmi alkalmazotti jogviszony a honvédelmi szervezet és az annak feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátásában történő közreműködést vállaló honvédelmi alkalmazott közötti közszolgálati jogviszony.” (Haj. tv., 2018)

2.4.1. Katonai jogviszony

A katonai jogviszony rengeteg előnnyel jár, de ennek az a hátránya, hogy a felelősség és az elvárások aránya is magasabb, mint a honvédelmi alkalmazottaké. Ha valaki katona szeretne lenni első sorban egészségügyi (orvosi), pszichikai és fizikai alkalmasságvizsgálaton kell átesnie, majd ezt követően el kell végeznie egy több hetes tanfolyamot – az alapkiképzést. Ha mindezeknek a feltételeknek megfelelt valaki, csak ezt követően szerelhet fel katonaként.

Mindenképpen az előnyökhöz sorolandó a magasabb havi jövedelem, ami különböző bérelemekkel még emelhető, mint például a szolgálati díj, készenléti díj, különféle gyakorlati díjak és alanyi jogon jár a plusz díjazás katonák részére, ha rendelkeznek angol, német vagy francia nyelvvizsgával. A katonák illetménye azzal is növekedhet, ha úgynevezett fokozati vizsgát tesznek, amiért szintén plusz díjazást kapnak. Van lehetőségük előmeneteli vizsgát tenni, ami után, ha letelik a kötelező várakozási idejük az adott rendfokozatban, előre léphetnek egy rendfokozatot. A rendfokozatok lépcsőinek megfelelően növekedik az illetményük is. A ruházat részben a katonák saját tulajdona, részben pedig a szervezet tulajdona. Az egyenruha egy részét a munkavállaló tudja megvásárolni az erre a célra minden évben kiadott csekkfüzetre. Az egyenruha többi részét a munkáltató biztosítja. Leszerelés esetén csak azokat a ruhadarabokat kell leadnia az érintettnek, melyeket a szervezet biztosított számára, amiket magának vett az a saját tulajdona marad. A ruházati illetményekről minden évben külön intézkednek, így ezek összege változhat. 2022. évi ruházati illetmények a ruházati illetménynorma és ruházati költségtérítés 2022. évi összegeinek megállapításáról szóló 13/2022. (III. 30.) HM utasítás (a továbbiakban: Ruházati költségtérítés utasítás) alapján kerültek megállapításra. Minden évben kapnak a férfiak 24.000 forintot sportruházatra, míg a nők kapnak 24.000 forintot sportruházatra és 15.000 forintot fehéreneműre. A sportruházatra azért van szükségük, mert az éves fizikai felmérésre fel kell készülniük, a nőknek pedig a fehérenemű pénz tulajdonképpen az egyenruhához szükséges harisnya árát fedezné. (Ruházati költségtérítés utasítás, 2022.) Az egészségügyi fegyvernemi vagy szakági azonosítóval meghatározott beosztásban szolgálatot teljesítő katonák további 15.000 forintot kapnak felsőruházatra. Az illetményekkel kapcsolatban említésem meg a külföldi katonai szolgálat lehetőségét is, mert mindamelllett, hogy a legnagyobb plusz bevételt ez jelenti egy katona életében, egy életre szóló élmény és nagy megtiszteltetés is egyben. A katonai külföldi szolgálat egyrészt óriási kalandot, másrészt pedig szakmai téren fontos előrelépést jelent. A magyar kontingensek is teljesítenek – számos katonanővel – szerte a világban könnyűnek és veszélytelennek nem nevezhető kiküldetéseket.

A katonák részére előny az is, hogy több szabadságot kapnak. Évente 25 nap az alapszabadságuk, amihez az idő után járó, a gyermekek után járó pótszabadságok még hozzáadódnak, illetve, ha valaki vezetői beosztást lát el, akkor vezetői pótszabadság is megilleti. A katonáknak betegség esetén minden évben jár 30 nap egészségügyi szabadság és 30 nap gyermekápolási táppénz 100%-os bér mellett.

A katonák részesülhetnek lakáspénzben, vagyis lakhatási hozzájárulásban. Az egyik lakhatási hozzájárulás a lízingtámogatás; ha valaki lízingeli az ingatlant, amiben életvitelszerűen él, a lakáspénz és az egyszeri pénzbeli támogatás bevezetéséről szóló 10/2014. (VII. 25.) HM rendeletben (a továbbiakban: Lakáspénzrendelet) meghatározottak szerint a megállapított összeget havonta igénybe tudja venni. A másik lakhatási hozzájárulás pedig az albérleti díj támogatása, melynek díját szintén a Lakáspénzrendeletben meghatározottak szerint állapítják meg és havonta veheti igénybe az adott személy. (Lakáspénzrendelet, 2014) A lakhatással szorosan összefüggő fogalom honvédségen belül az úgynevezett „családjától különélő”. Azt nevezük különélőnek, aki hétköznap honvédségi szállón lakik és csak hétvégeente utazik haza családjához. Részükre az egyes költségtérítésekről szóló 19/2013. (IX. 6.) HM rendelet (a továbbiakban: Költségtérítés rendelet) engedélyezi, hogy a napi ételmezést térítésmentesen kapják meg. Ez a három fő étkezést fedezi, mely két hidegcsomagból áll (kenyér, konzerv, felvágott stb.) reggeli és vacsora gyanánt, illetve egy meleg ebédből, amit a laktanyai étkezdében tudnak elfogyasztani az érintett katonák. Szintén a Költségtérítési rendelet írja le, hogy a különélők részére a napi munkába járáshoz és a hétvégi hazautazáshoz szükséges utazási költségeket 100 %-os mértékben megtéríti a honvédség. (Költségtérítés rendelet, 2013.)

2.4.2. Honvédelmi alkalmazotti jogviszony

A honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítése a katonai jogviszonyhoz képest jóval egyszerűbb. Ennél a jogviszonynál nem kell fizikai, pszichikai vizsgálatokon és egyéb tanfolyamokon részt venniük a jelentkező munkavállalóknak. Az elért iskolai végzettségek és egy aktuális erkölcsi bizonyítvány alapján már bárki létesíthet honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt honvédségen belül. 2019-et megelőzően a mai honvédelmi alkalmazottakat közalkalmazottaknak hívták, így honvédelmi alkalmazotti jogviszony csak 2019. január 01-től létesíthető.

A havi jövedelem jóval alacsonyabb, mint a katonáké és a honvédelmi alkalmazottak esetében jóval kevesebb lehetőség van arra, hogy különböző bérelemekkel növeljék annak összegét. Kivételes beosztásokban, mint például az ügyviteli beosztások van lehetőség határozott

időre megállapított miniszteri keresetkiegészítésre. Honvédelmi alkalmazottak esetében is van lehetőség készenléti díj és gyakorlati pótlék szerzésére, viszont ők nem vehetnek részt 24 órás szolgálatban, így a szolgálati díjat ők nem kaphatják meg. Az ő esetükben a nyelvvizsga sem hoz plusz jövedelmet, csak akkor, ha a beosztásukban arra kifejezetten szükségük van és a munkaköri leírásuk annak használatát előírja. Rendfokozat hiányában nincs lehetőségük fokozati és előmeneteli vizsgát tenni. Természetesen, ha a hierarchia lépcsőin tudnak felfelé haladni, például magasabb iskolai végzettség megszerzésével, akkor az ő bérük is emelkedhet. Mivel ez a jogviszony 2019. január 01-től él, azóta van lehetőségük többletkötelezettség vállalására, mely havonta körülbelül 15-20.000 forint többlet jövedelmet jelent az érintettek számára. A többletkötelezettség vállalás lehetőségét alaposan át kell fontolni, mivel, ha valaki vállalja 3 éves szerződést ír alá, mely nem visszavonható; kizárólag a jogviszony megszűnésével bontható fel. A többletkötelezettség vállalás fogalma: a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi szervezet feladatkörébe tartozó közszolgáltatások végrehajtásán túlmenően önkéntesen vállalhatja, hogy a hadkötelezettség bevezetését követően tényleges katonai szolgálatot teljesít, és ebben az esetben a honvédelmi alkalmazott az éves kötelező honvédelmi továbbképzésen felül a katonai szolgálathoz szükséges kiképzésen, illetve felkészülésen is köteles részt venni. (Haj. tv., 2018) Minden évben jogosultak nettó 94.430 forint ruházati illetményre, melynek összege szintén évente változhat, mivel ezt is a katonák ruházati illetményeihez hasonlóan a Ruházati költség-térítés utasítás írja elő. Honvédelmi alkalmazottak részére is van lehetőség külföldi katonai szolgálatra, viszont jóval kevesebb lehetőségük van a katonákhoz képest. Esetükben gyakrabban akkor jöhet szóba külföldi katonai szolgálat, ha katonai családtagjuk (férjük vagy feleségük) külföldi katonai szolgálatra küldik és ők, mint családtag utaznak ki az adott országba. Erre nem minden katonai külföldi szolgáltnál van lehetőségük, mivel csak a tartós külszolgálat (4 éves) és a speciális egyéni külszolgálat esetében tudnak abban részt venni, mint családtag. Természetesen ebben az esetben a honvédség próbál gondoskodni arról, hogy a kiutazó családtagoknak legyen az adott országban, a honvédség berkein belül munkalehetőségük, így nem maradnak illetmény nélkül erre az időszakra sem.

A honvédelmi alkalmazottak részére, mivel más jogszabály érvényes rájuk, kevesebb szabadság jár, mint a katonáknak. Amint a neve is mutatja részükre a Haj. tv. szabályozza a szabadság mértékét is. Ez a jogszabály az alapszabadságot a besorolás alapján, míg a pótszabadságot a fizetési fokozat alapján határozza meg. Ehhez a gyermekek után járó és az esetleges vezetői beosztás után járó pótszabadságok még hozzáadódnak. A katonákhoz képest, akik betegség esetén az első 30 napra 100% bért kapnak, a honvédelmi alkalmazottakra a

társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény szerinti mértékű egészségügyi és gyermekápolási táppénzre jogosultak. Viszont első házasság esetében részükre jár 5 nap plusz szabadság a katonákkal ellentétben.

Lakhatási hozzájárulás megszerzésére a honvédelmi alkalmazottaknak nincs nagyon lehetőségük. A katonákkal ellentétben számukra nem adható lakáspénz, vagyis lízing és albérleti támogatást sem kaphatnak. E téren két lehetőségük van, az egyik egy nagyobb összegű munkáltatói kölcsön igénybevétele, a másik pedig, hogy ha saját ingatlannal rendelkeznek, de azon még tartozás van (lízing vagy hitel kölcsön), akkor minden évben pályázhatnak egy egyszeri pénzbeli támogatásra. A „családjától különélő” fogalom nem értelmezhető honvédelmi alkalmazottak esetében, bár ettől függetlenül honvédségi szállón kaphatnak férőhelyet. Mivel ez a fogalom az ő esetükben nem létezik, így a kedvezményes ételmezést és utazási költségtérítéseket sem tudják igénybe venni.

2.4.3. A két jogviszony közötti hasonlóságok

Minden munkavállaló havonta 12.000 forintot kap a SZÉP kártyához tartozó számlájára. Mindenkinek van lehetősége éves teljesítmény juttatást kapni, illetve különböző tárgyi elismerésben részesülni. Ezeket az elismeréseket idő után vagy kiemelkedő munkavégzés esetén szokták adományozni. Gyermek születése esetén a honvédség 200.000 forintot ad a szülőknek születési támogatás címen; ha mind a két szülő honvédségi dolgozó, akkor mind a két fél megkaphatja ezt az összeget. Minden munkavállaló évente 12 alkalmas (oda-vissza út) utazási kedvezményben részesül, melyet bármilyen utazási eszközön felhasználhat. A honvédség teljes személyi állománya, illetve az ő egyenesági rokonaik és testvéreik jogosultak az Északpesti centrumkórház - Honvédkórház ellátására. Minden dolgozó részesül munkába járási költségek megtérítésével. Évente egyszeri nevelési és beiskolázási támogatást is kapnak azok a dolgozók, akiknek bölcsődés, óvoda vagy tanköteles gyermekük van, de külön nyomtatványon kell igényelni hiába szerepel minden ehhez szükséges adat a központi nyilvántartásban.

Minden alkalmazott számára elérhető a rekreáció, regenerálódás lehetősége. A honvédségnek az ország több területén is található üdülője, melyek számos kikapcsolódási lehetőséget kínálnak. A főszezonban, vagyis nyáron a személyi állomálynak van lehetősége családjukkal együtt 7 vagy 14 napos üdülésre. A dolgozók és a közvetlen családtagok (élettárs, házastárs, gyermek) részére kedvezményesen, míg távolabbi rokonok részére (nagyszülő, anyós, após stb.) valamivel drágábban vehetők igénybe az üdülők. Az év többi részében általában azok a

dolgozók szokták családjukkal elfoglalni az üdülőket, akiket elismerésben részesítettek, és ezt kapták jutalom gyanánt. Ebben az esetben az érintett dolgozónak ingyenes az üdülés, és csak azoknak a családtagoknak kell befizetni az üdülést, akik a dolgozót kísérik. Az év folyamán az üdülők (a nyarat leszámítva) a jutalom üdüléseken kívül számos programmal várja a pihenni vágyókat, mint például szilveszteri buli, családi napok, vagy különböző koncertek. Számos üdülő található vízpart mellett, de egy-két kivétel is van, ami azoknak a munkavállalóknak kedvez, akik inkább túrázni szeretnek és a természetbe kíváncsiak. Természetesen az üdülők kiváló helyet biztosítanak a csapatépítéshez is, melyek általában 2 naposak szoktak lenni, bár a COVID-19 járvány óta nem volt erre lehetőség.

3. Saját vizsgálat

Az előző fejezetekben bemutatam a nők általános társadalmi helyzetét, ezen belül a rájuk jellemző sajátos munkaerőpiaci helyzetet, a magánélet és a munka összeegyeztetésének nehézségeit. Bemutatásra került a Magyar Honvédség munkaerőpiacán a katonanők és honvédelmi alkalmazott nők helyzete. Jelen fejezetben bemutatom a saját vizsgálatomat a témában.

3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

A kutatásom célja megtudni és egy átfogó képet adni arról, hogy a Magyar Honvédség munkaerőpiacán belül a női munkavállalóknak milyen a jelenlegi helyzete. Nem a férfiak felől közelítettem meg a kérdést, mert arra szeretnék választ kapni, hogy maguk az érintettek nap mint nap milyen típusú problémákkal küzdenek meg mind a magánéletükben, mind pedig a munka világában. A nők szerint mik azok a problémák, melyekre megoldást szeretnének találni, amelyek leginkább befolyásolják a sikeres boldogulásukat az életben, legyen szó akár a családról, akár a karrierjükéről.

Ehhez kapcsolódóan az egyik fő kutatási kérdés az, hogy a női munkavállalók elégedettek-e a jelenlegi jogviszonyukkal és az ahhoz kapcsolódó lehetőségeikkel, és amennyiben nem, miért szeretnének váltani.

H1: Feltételezem, hogy a női munkavállalók elégedettek a jelenlegi jogviszonyukkal.

A másik fő kutatási kérdés pedig az, hogy a női munkavállalók mennyire nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal. Itt arra szeretnék választ kapni, hogy egy férfias környezetet, ahol az elvárások és követelmények ennek megfelelően vannak meghatározva, hogyan tudnak összeegyeztetni a családi életükkel.

H2: Feltételezem, hogy a női munkavállalók nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal.

3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne

A kutatásom a Magyar Honvédségen belül dolgozó női munkavállalókat célozza meg, így a honvédségen belül végeztem el a vizsgálatomat. Mivel egy országos szervezetről

beszélünk, így a kutatásom átfogó képet ad minden olyan általam vizsgált női dolgozóról, aki Magyarországon a honvédségen belül dolgozik.

A kérdőív online terjesztése 2023. decemberében történt. A kutatásomat nagy mértékben befolyásolta, hogy 2023. januárjában a honvédségen belül megkezdődött egy leépítési hullám, mely kihatással volt egyfelől a megkérdezettek válaszadási hajlandóságára, másfelől pedig a válaszok eredményére. Mivel évtizedekig egy megszokott szervezeti kultúra keretein belül voltak foglalkoztatva a munkavállalók, ez a hirtelen döntés mindenkit meglepett, illetve mindenki számára nem várt fejleményeket hozott, és bizonytalanságot okozott. Annak érdekében, hogy minél szélesebb körben elérjem az általam megcélzott csoportot, a közvetlen vezetőm segítségét kértem. Így az a döntés született, hogy hivatalos úton a szakmai, személyügyi vezetői kollégákat tudom megkeresni és megszólítani, hogy segítsenek a kutatásom sikeres kimenetelében. Év elején megindult az említett leépítési hullám, ami érthető okokból teljes mértékben leterhelte a személyügyi vezetőket, valamint természetesen ez kihatással volt az állományra is.

3.3. Kutatási módszerek és a minta bemutatása

Szaktervezésem témájának vizsgálatára primer kutatási módszert választottam, önkitöltésű kérdőív formájában. A kérdőív egy alkalmazott adatgyűjtő módszer társadalomtudományi kutatásokban, területeken. Önállóan és más módszerekkel kombinálva is alkalmazható, melyet jelen kutatás során én önállóan alkalmaztam. Azért választottam ezt a módszert, mert minél több kitöltőhöz eljut a kérdőív, annál szélesebb kör ad választ a kérdésekre, így annál pontosabb képet kaphatunk az eredményről.

Két kérdőívet készítettem, egyet a katonanők részére, egyet pedig a honvédelmi alkalmazott nők részére, mivel a sajátos jogviszonyok miatt bizonyos kérdéseket nem tudtam volna ugyan - úgy feltenni a két vizsgált célcsoportnak, valamint ezzel is szerettem volna elősegíteni, hogy minél pontosabb eredményeket kaphassak. A két kérdőív felépítése megegyezik, csak pár kérdésben tér el egymástól, hogy az eredmények összehasonlíthatóak, számszerűsíthetőek, a következtetések pedig levonhatóak legyenek. A kérdőíveket három részre osztottam fel: az első részben a demográfiai adatokra tettem fel kérdéseket, a második részben a válaszolók aktuális jogviszonyára és az ahhoz kapcsolódó lehetőségeire kérdeztem rá, a harmadik részben pedig a munka és magánélet összeegyeztetésével kapcsolatos kérdéseket gyűjtöttem össze. A kérdőív mindhárom része tartalmaz zárt és nyitott kérdéseket is. A kérdőíveket online készítettem el a

Google űrlapkészítő segítségével. A kérdőív kitöltése önkéntes alapon, anonimitással történt. A nyitott kérdések feldolgozásához az Excel programot használtam.

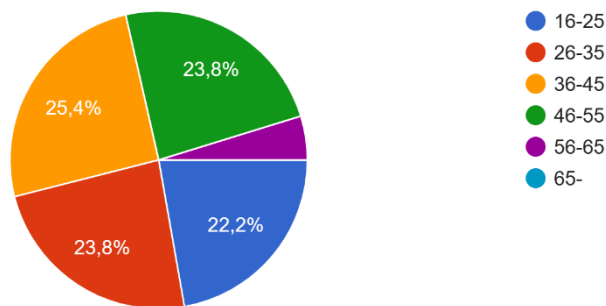
A kutatásom reprezentatív megfigyelésen alapul. A kutatás módszere következtető, ezen belül is leíró jellegű. A célsokaság a női munkavállalók a Magyar Honvédség munkaerőpiacán, és azon belül is kifejezetten a katonanők (hivatásos és szerződéses jogviszony) és honvédelmi alkalmazott nők. Mind a két vizsgált csoport esetében figyelembe vettem a női beosztottakat és a női vezetőket is. A katonanők esetében nem tettem különbséget legénységi, altiszt vagy tiszt között, viszont az önkéntes tartalékos katonai állományt nem vettem figyelembe. Őket a „hólabda” módszerrel igyekeztem elérni; mivel a Honvédségben belül be kell tartani a hierarchia lépcsőfokait, így első körben az online kérdőíveket a honvédség szervezeteinek személyügyi vezetői részére tudtam eljuttatni hivatalos ügyirat formájában, melyben szerepeltek az online kérdőívek létrehozott linkjei. Ezt követően ők juttatták el az általuk kezelt személyi állomány részére a kérdőíveket. Emellett én is megkerestem személyesen és telefonon olyan ismerőseimet, akikről biztosan tudtam, hogy segítségemre lesznek a kérdőív kitöltésében, illetve közülük is többen tovább-küldték saját ismerőseiknek. (A kérdőíveket az 1. és 2. számú mellékletek tartalmazzák.)

3.4. Eredmények

Az online kérdőíveket összesen 112 válaszadó töltötte ki, melyből 63 fő katonanő és 49 fő honvédelmi alkalmazott nő volt. A válaszok fogadásának időszakában olyan informatikai probléma, ami befolyásolta volna az eredményes kitöltést, nem merült fel. A fejezetben található ábrák saját forrásból származnak.

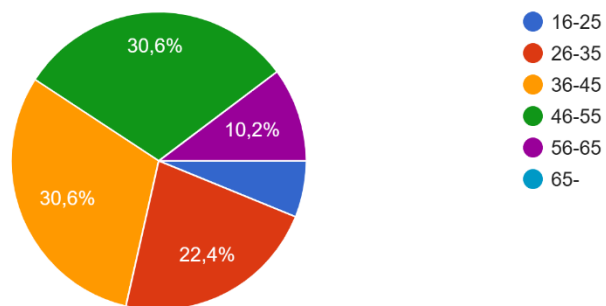
3.4.1. A demográfiai kérdések elemzése

A katonanők közül a legfiatalabb kitöltők 16-25 év közöttiek (14 fő), a legidősebbek 56-65 év közöttiek (3 fő), a leggyakoribb korosztály pedig a 36-45 év közöttiek (16 fő) voltak. 65 év feletti kitöltő nem volt. Ezt a következő ábra mutatja.



2. ábra: Katonánők megoszlása életkoruk alapján (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A honvédelmi alkalmazott nők közül a legfiatalabb kitöltők szintén 16-25 év közöttiek (3 fő), a legidősebb 56-65 év közöttiek (5 fő), a leggyakoribb korosztály pedig 36-55 év közöttiek (30 fő) voltak. 65 év feletti kitöltő itt sem volt. Ennek eloszlását a következő ábra mutatja.



3. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők megoszlása életkoruk alapján (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A katonánők közül több, mint 52 %-a felsőfokú (főiskolai/egyetemi) végzettségű, több, mint 42 %-uk középfokú végzettséggel rendelkezik. 4,8 %-uknak van szakmunkásképző vagy szakiskolai végzettsége, viszont ennél alacsonyabb végzettséggel a válaszadók közül senki sem rendelkezik. A végzettségek eloszlását az alábbi ábra mutatja.



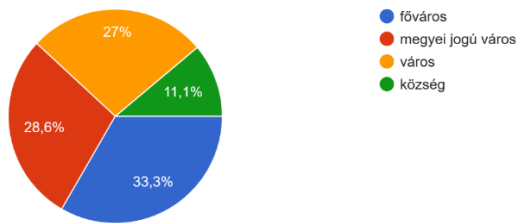
4. ábra: Katonánők megoszlása végzettségük alapján (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A honvédelmi alkalmazott nők esetében nem akkora a végzettségek szerinti megoszlás, mint a katonánők esetében, mivel a kitöltők 53,1%-a felsőfokú (főiskolai/egyetemi) végzettségű, 46,9 %-uk pedig középfokú (szakközépiskolai/gimnáziumi/technikumi) végzettséggel rendelkeznek. Középfokúnál alacsonyabb végzettséggel nem rendelkezik senki a válaszadók közül. Ezt a következő ábra mutatja.

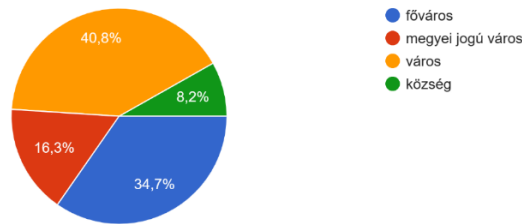


5. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők megoszlása végzettségük alapján (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A lakóhely szerinti megoszlás széleskörű volt; a katonanői válaszadók több, mint 28 %-a megyei jogú városban él, 27 %-uk városban, több, mint 33 %-uk a fővárosban, és 11,1 %-uk községben lakik. A honvédelmi alkalmazott nők 40,8 %-a él városban, több, mint 34 %-uk a fővárosban, több, mint 16 %-uk megyei jogú városban és 8,2 %-uk községben lakik. Ezek eloszlását az alábbi két ábra mutatja.

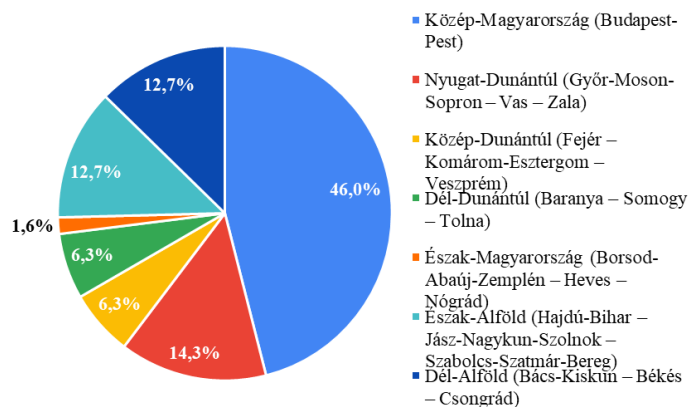


6. ábra: Katonánők lakóhely szerinti megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

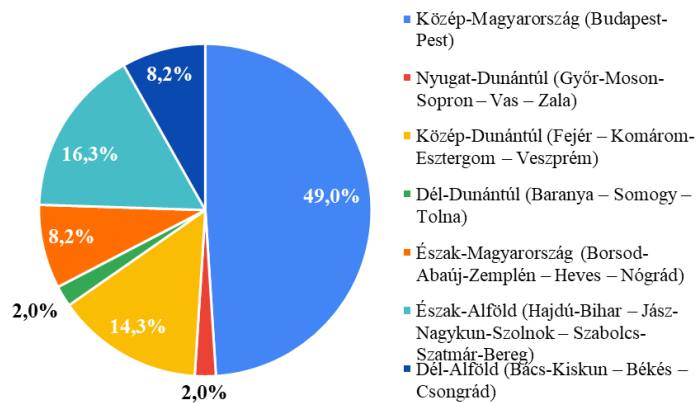


7. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők lakóhely szerinti megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A lakóhely régiónkénti megoszlása elég széleskörű volt, mivel az ország teljes területéről kaptam válaszokat. A válaszadók majdnem fele Közép-Magyarország területén lakik, katonánők közül 46 %-a, míg a honvédelmi alkalmazott nők 49 %-a él ebben a régióban. A katonánők esetében a következő leglakottabb régió a válaszok alapján a Nyugat-Dunántúl (14,3 %), a honvédelmi alkalmazott nők esetében pedig az Észak-Alföld (16,3 %) volt. A katonánők közül ugyan úgy 12,7 %-uk lakik az Észak-Alföld régióban, mint a Dél-Alföld régióban. A honvédelmi alkalmazottak közül 14,3 %-uk lakik a Közép-Dunántúl régióban, míg 8,2 %-uk a Dél-Alföld régióban. A többi régióból elenyésző válasz érkezett. Ezt az alábbi két ábra mutatja.

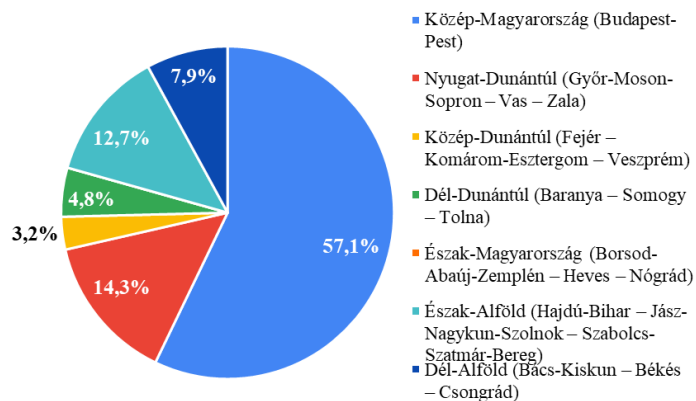


8. ábra: Katonánők lakóhely szerinti megoszlása régiónként (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



9. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők lakóhely szerinti megoszlása régióként (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

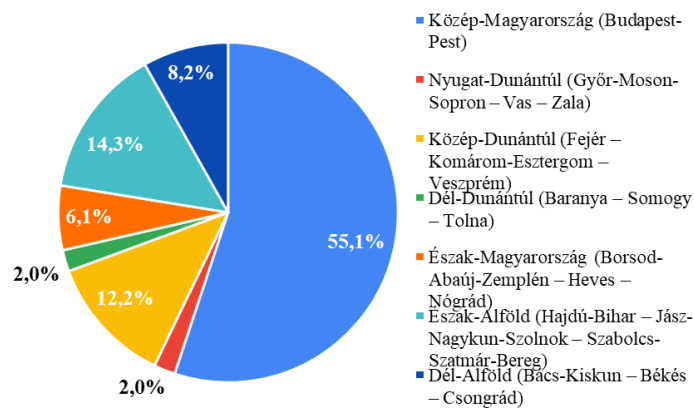
Meg szerettem volna azt is vizsgálni, hogy ugyanabban a régióban dolgoznak-e a válaszadók, mint ahol élnek, így a következő kérdésem erre irányult. A katonanők esetében az arányok majdnem megegyeznek, csak minimális eltérés van a lakóhely és szolgálatteljesítési helyek megegyezése között. 57,1 %-uk Közép-Magyarországon, több, mint 14 %-uk Nyugat-Magyarországon, több, mint 12 %-uk Észak-Alföldön, és majdnem 8%-uk Dél-Alföldön szolgál. Közép- és Dél-Dunántúlon a kitöltők csak kevés százaléka szolgál. Ennek eloszlását az alábbi ábra mutatja.



10. ábra: Katonanők szolgálatteljesítési helyének megoszlása régióként (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

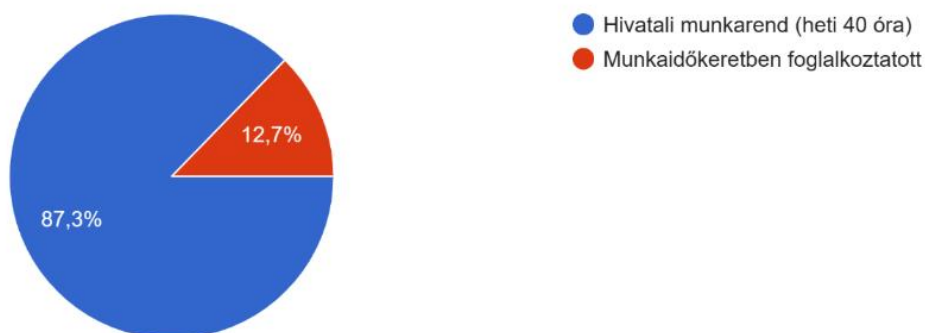
A honvédelmi alkalmazott nőknél is hasonló a helyzet, miszerint minimális az eltérés a lakóhelyük és a szolgálatteljesítési helyük között. 55,1 %-uk Közép-Magyarországon, több, mint 14 %-uk Észak-Alföldön, 12,2 %-uk Közép-Dunántúlon, és több, mint 8 %-uk Dél-

Alföldön szolgál. A maradék három régióban csak kevesen szolgálnak a kitöltők közül. Ezt a következőábra mutatja.



11. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szolgálatteljesítési helyének megoszlása régióként (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

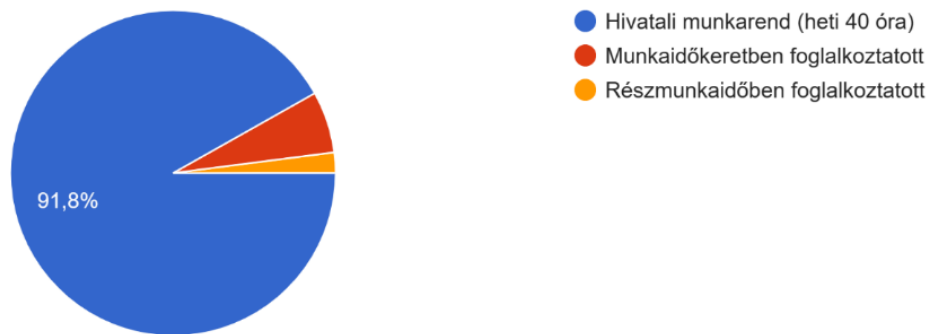
Honvédségen belül érdekes lehet megvizsgálni, hogy kinek mennyi a szolgálatteljesítési ideje, mivel ez az érintettek életét nagyban befolyásolhatja. Honvédségen belül katonanők esetében két lehetőség van a szolgálatteljesítési időt tekintve: az egyik a hivatali munkarend (heti 40 óra), a másik pedig a munkaidőkeretben foglalkoztatott. A válaszadók több, mint 87 %-a hivatali munkarendben dolgozik, míg több, mint 12 %-uk van foglalkoztatva munkaidőkeretben. Ennek megoszlását az alábbi ábra mutatja.



12. ábra: Katonanők szolgálatteljesítési idejének megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

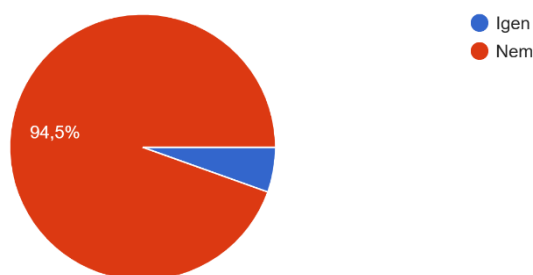
Honvédelmi alkalmazott nők esetében egyel több lehetőség adódik, mivel őket rész-munkaidőben is lehet foglalkoztatni. Túlnyomó részt az ő esetükben is a hivatali munkarend

(heti 40 óra) a jellemző (91,8 %); 6,1 %-uk munkaidőkeretben, míg csupán a válaszadók 2%-a részmunkaidőben van foglalkoztatva. Ezt az alábbi ábra mutatja.

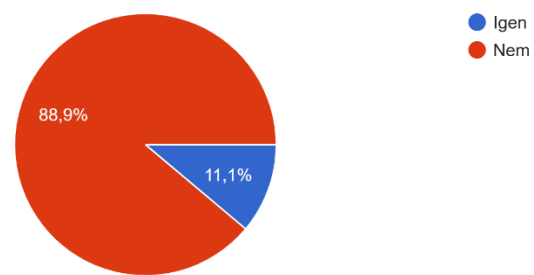


13. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szolgálatteljesítési idejének megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Azt is szerettem volna megvizsgálni, hogy azok a válaszadók, akik hivatali munkarendben dolgoznak igénybe veszik-e az eltérő munkarend lehetőségét (például fél órával később jön a munkavállaló dolgozni, hogy gyermekét óvodába tudja vinni, és így délután annyival tovább marad). A válaszadók többsége jogviszonytól függetlenül válaszolta, hogy nem veszi igénybe ezt a lehetőséget (katonanők 94,5 %, honvédelmi alkalmazott nők 88,9 %). Az eltérő munkarend igénybevételének megoszlását az alábbi két ábra mutatja.



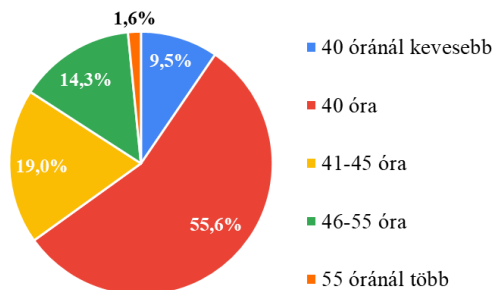
14. ábra: Katonanők eltérő munkarend igénybevételének megoszlása (N=55 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



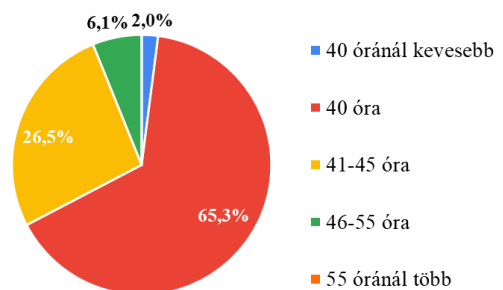
15. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők eltérő munkarend igénybevételének megoszlása (N=45 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Arra is kíváncsi voltam, hogy a kitöltők közül hányan és mennyit túlóráznak átlagosan egy héten. Katonanőknél egy kicsivel megosztóbb eredmény született, mint a honvédelmi alkalmazott nőknél. Mind a két jogviszonynál a válaszadók kicsivel több, mint a fele dolgozik 40 órát egy héten. Honvédelmi alkalmazott nők esetében 2 %-uk dolgozik 40 óránál kevesebbet,

ami tükrözi, hogy közülük van, aki részmunkaidőben dolgozik. A kitöltők következő rétege a heti 40 órán felül 1 és 5 óra között túlóráznak. Ezt követi a 6 és 15 óra közötti túlórázó csoportja, illetve a katona nők esetében előfordul, hogy akár 15 óránál többet is túlóráznak egy héten belül. A túlórák megoszlását az alábbi két diagram ábrázolja.

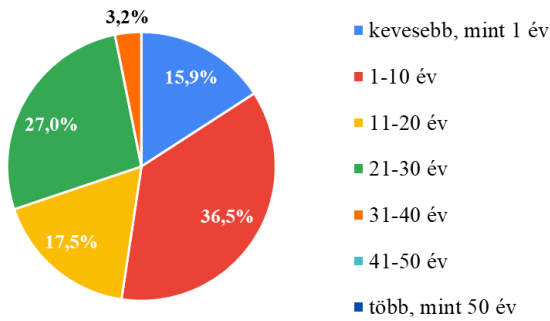


16. ábra: Katonanők munkaórájának megoszlása átlagosan egy héten (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

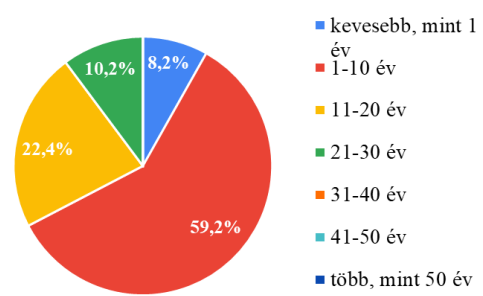


17. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők munkaórájának megoszlása átlagosan egy héten (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A kitöltőktől arra is szerettem volna választ kapni, hogy mióta dolgoznak a Magyar Honvédség állományában. A katonanők több, mint 36 %-a 1 és 10 év között, 27 %-uk 21 és 30 év között, több, mint 17 %-uk 11 és 20 év között, és 15,9 %-uk kevesebb, mint 1 éve dolgozik a szervezetnél. Csupán a válaszadók 3,2 %-a dolgozik 31 és 40 év között a honvédségnél. A honvédelmi alkalmazott nők esetében is hasonló a megoszlás, miszerint több, mint 59 %-uk 1 és 10 év között, több, mint 22 %-uk 11 és 20 év között, 10,2 %-uk 21 és 30 év között dolgozik a honvédség állományában. Csak 8,2 %-uk dolgozik kevesebb, mint 1 éve a honvédség kötelékében. 41 év fölött jogviszonytól függetlenül egy válasz sem érkezett. Ezek megoszlása az alábbi két ábrán látható.

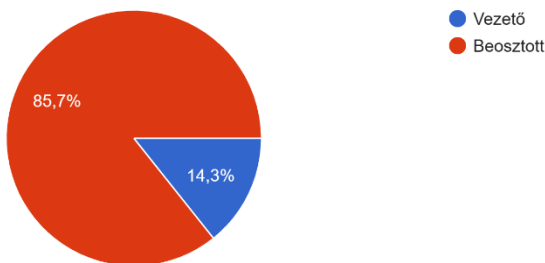


18. ábra: Katonánők munkaviszonyának időtartamának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

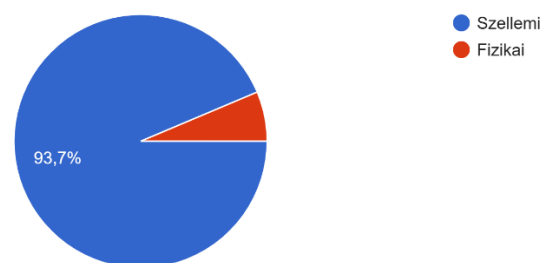


19. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők munkaviszonyának időtartamának megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

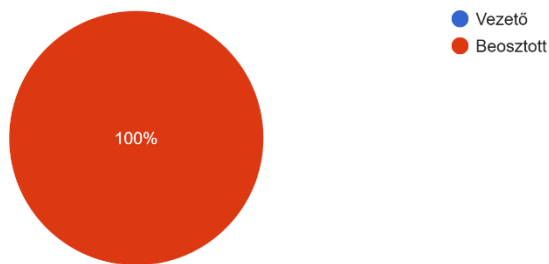
A kérdőívek következő kérdései arra vonatkoznak, hogy milyen beosztásban (vezető/beosztott) és milyen területen (szellemi/fizikai) dolgoznak a kitöltők. Az első kérdésre, miszerint milyen beosztásban dolgoznak a válaszadók, vezetői beosztásra csak katonanőtől érkezett válasz (14,3 %), míg honvédelmi alkalmazott nők esetében erre nem érkezett válasz, ott csak beosztottaktól kaptam visszajelzést. A válaszadók 8,3 %-a dolgozik fizikai területen, míg majdnem 100 %-uk szellemi beosztást látnak el. Ezt az alábbi négy diagram ábrázolja.



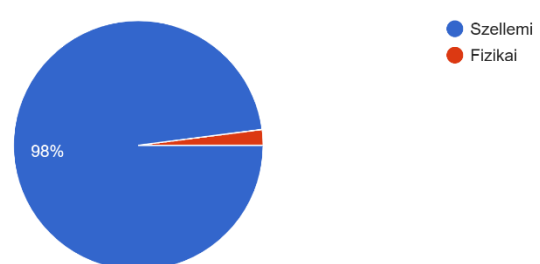
20. ábra: Katonánők beosztásának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



21. ábra: Katonánők szellemi és fizikai beosztásainak megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

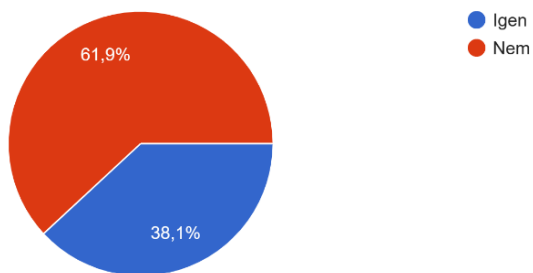


22. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők beosztásának megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

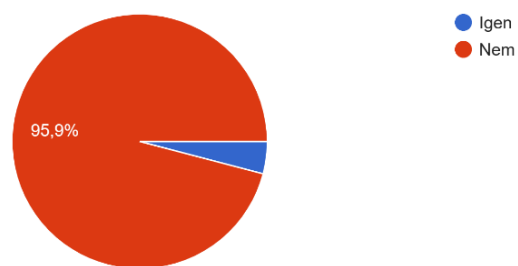


23. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szellemi és fizikai beosztásainak megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

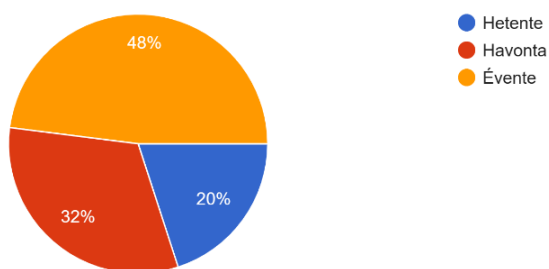
A következő kérdésem a következő volt: a napi munkavégzése során terepfoglalkozást, harcászati foglalkozást, gyakorlatot vagy ezeknek támogatását, valamint a családtól gyakori távolléttel járó feladatot lát-e el a válaszadó. Ez a két jogviszony esetében elég megosztó volt, a katonanők esetében 61,9 %-a nem lát el ilyen feladatokat, míg a honvédelmi alkalmazott nők esetében ez jóval magasabb arányt (95,9 %) mutatott. Ezután arra is rákérdeztem, hogy amennyiben lát el a felsorolt feladatok közül bármelyiket is, akkor azt milyen gyakorisággal teszi. A honvédelmi alkalmazott nők esetében ez egyöntetű válasz volt, mivel havi rendszerességgel látja el az a 2 fő, aki egyáltalán lát el ilyen jellegű feladatokat. A katonanők esetében ez megosztóbb volt, mivel 48 %-uk évente, 32 %-uk havonta, és 20 %-uk hetente lát el ilyen jellegű feladatokat. A katonanők közül, aki nem lát el jelenleg ilyen jellegű feladatot (44 fő) 68,2%-uk a nem, míg 31,8 %-uk szeretne a későbbiekben ilyen feladatokat ellátni; ezen belül is a későbbiek folyamán (20 fő) 50 %uk évente, 40 %-uk havonta, míg csupán 10 %-uk hetente vállalná. A honvédelmi alkalmazott nők közül, aki nem lát el ilyen jellegű feladatot (46 fő) 91,3 %-uk nem, és 8,7 %-uk szívesen vállalna a későbbiekben ilyen jellegű feladatokat; ezen belül is a későbbiek folyamán (4 fő) 75 %-uk havonta és 25 %-uk évente vállalná. Ezek megoszlását az alábbi négy ábra mutatja.



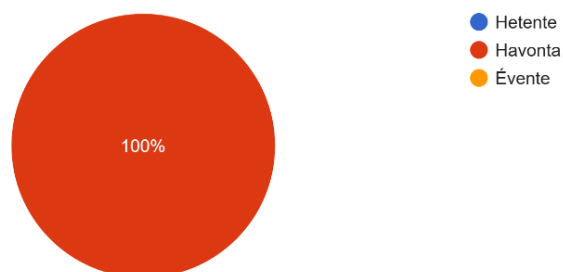
24. ábra: Katonánők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



26. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

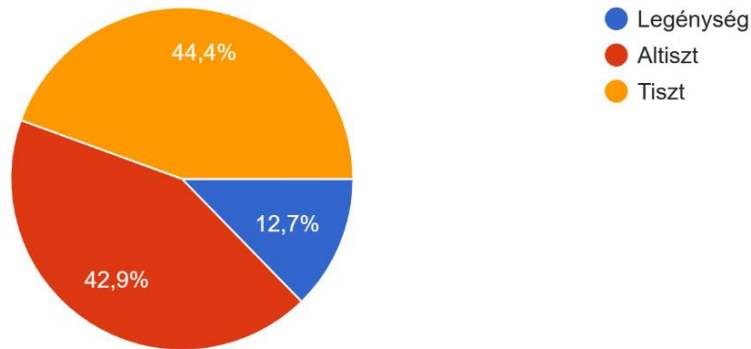


25. ábra: Katonánők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok gyakoriságának megoszlása (N=25 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



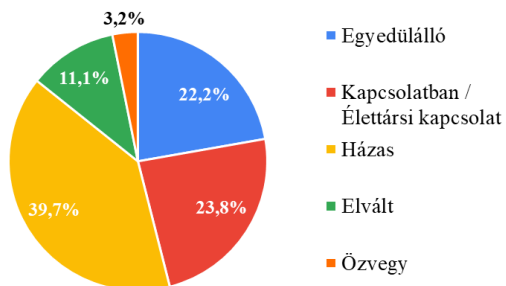
27. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok gyakoriságának megoszlása (N=2 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A katonanőktől ezt követően azt kérdeztem, hogy milyen állománycsoportba tartoznak (legénység/altiszt/tiszt). A válaszadók közül legénységi állományú volt a legkevesebb (12,7%), míg több, mint 44 %-uk tiszt és több, mint 42 %-uk altiszt. A honvédelmi alkalmazott nők esetében ez a kérdés nem releváns. Ezt az alábbi kördiagram ábrázolja.

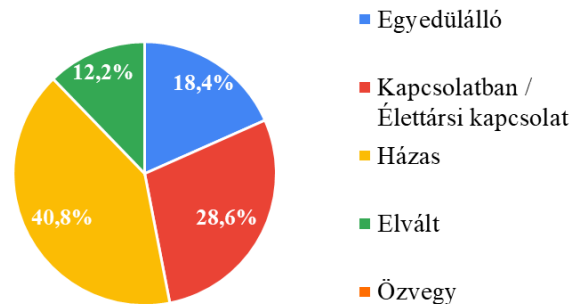


28. ábra: Katonánők állománycsoportjának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

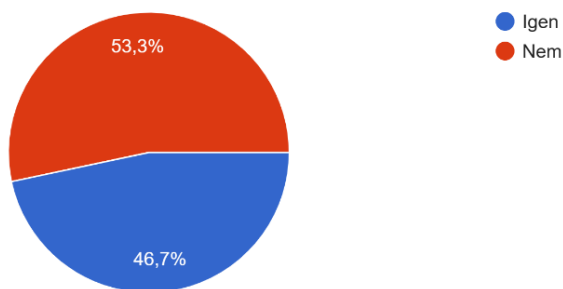
A következő kérdésem mind a két jogviszony esetében az volt, hogy milyen a családi állapotuk a kitöltőknek. A válaszadók többsége házas, ezután a kapcsolatban/élettársi kapcsolatban élők csoportja, majd az egyedülállók csoportja, az elváltak csoportja és végezetül az özvegyek csoportja következett. Honvédelmi alkalmazott nők esetében özvegy nem volt. Illetve arra is kitértem, hogy amennyiben párkapcsolatban él valaki, a párja is honvédségi dolgozó-e. A válaszolók többsége nemmel válaszolt. A következő négy ábra mutatja ezek megoszlását.



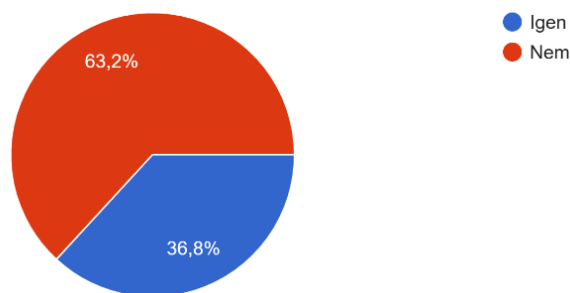
29. ábra: Katonánők családi állapotának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



30. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők családi állapotának megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

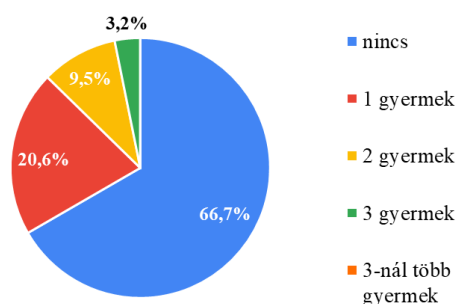


31. ábra: Katonánők párjának megoszlása (N=45 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

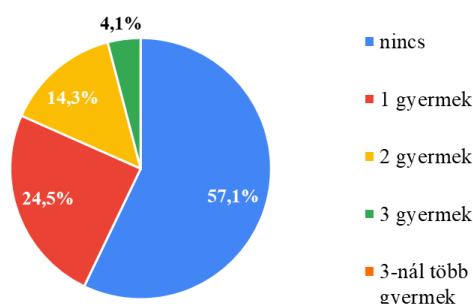


32. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők párjának megoszlása (N=38 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A válaszadók ezután arra adtak választ, hogy hány, közös háztartásban élő 18 év alatti gyermekük van. Jogviszonytól függetlenül a legmagasabb arányban azt válaszolták, hogy nincs ilyen korú gyermekük, illetve háromnál több gyermekes család a válaszadók közül nem volt. Az egy gyermekes család volt a következő nagyobb csoport, majd a két és három gyermekes családok következtek. A gyermekek számának százalékos megoszlását a következő két ábra mutatja.



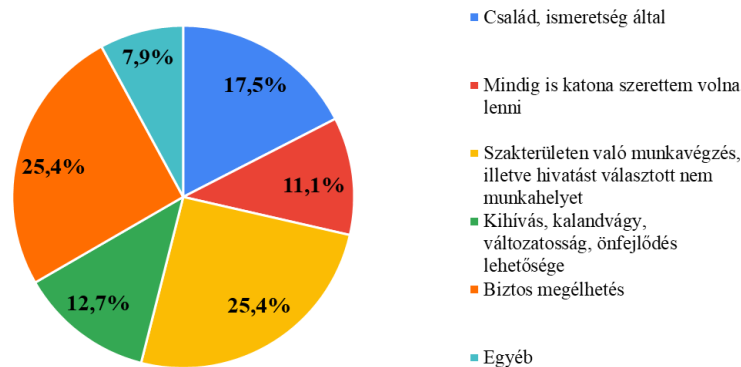
33. ábra: Katonánők gyermekeinek megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



34. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők gyermekeinek megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

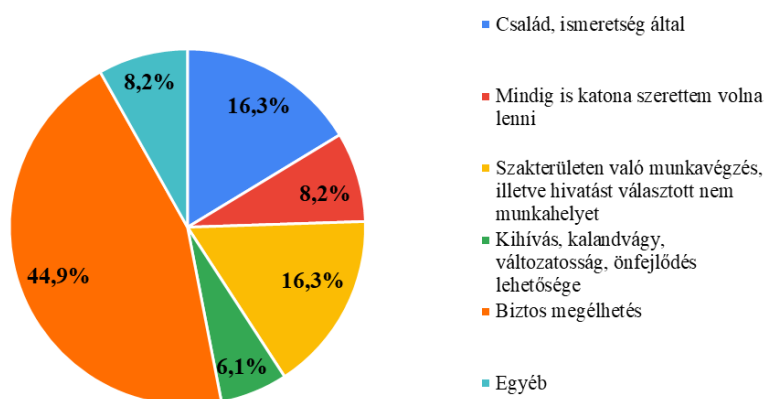
A következő kérdés egy nyitott kérdés volt, mégpedig az, hogy milyen okból kifolyólag választották a válaszadók a Magyar Honvédséget munkahelyüknek. A katonánők esetében 25,4%-uk adott olyan választ, hogy vagy hivatást választottak és nem munkahelyet, vagy szakmai hivatás miatt választották ezt a munkahelyet, mert így szakmájukban tudnak dolgozni. Szintén 25,4%-uk azért választotta ezt a munkahelyet, mert biztos megélhetésnek tartotta, illetve az adott helyzetben nem volt más munkalehetősége. Több, mint 17%-uk családi minta vagy ismerős által került a honvédség kötelékébe. Több, mint 12%-uk válaszolta, hogy kalandvágyat

és kihívást kerestek, illetve úgy érzették, hogy itt tudnak a későbbiek folyamán fejlődni (tanfolyamok, karrier/előmeneteli lehetőség). Több, mint 11 %-uk mindig is ezt a hivatást szerette volna választani, és csupán 7,9 %-uk jelölt meg egyéb indokot (diákmunka, lakóhelyhez közeli munkahely, interneten találta stb.). Ezt az alábbi diagram ábrázolja.



35. ábra: Katonanők indokainak megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

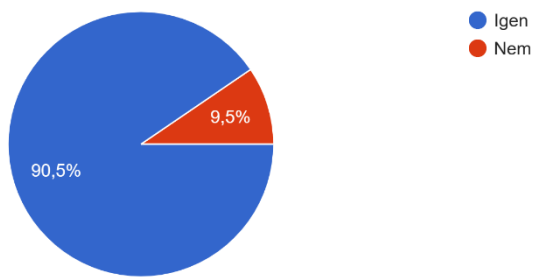
A honvédelmi alkalmazott nők esetében több, mint 44 %-uk válaszolta azt, hogy a biztos megélhetés volt az oka, hogy ezt a munkahelyet választották. Több, mint 16 %-uk szakmai végzettségük alapján választották a honvédséget munkahelyüknek, illetve ugyanekkora arányban választották, hogy család vagy ismeretség által kerültek a honvédség kötelékébe. 8,2 %-uk mindig rendvédelemben szeretett volna elhelyezkedni, valamint szintén ugyanennyi válaszadó volt, akiknek egyéb indokai voltak (így hozta az élet). És csupán 6,1 %-uk kereste a kihívást, kalandvágyat és a fejlődés lehetőségét. Ezek megoszlását az alábbi ábra mutatja.



36. ábra: Honvédelmi alkalmazottak indokainak megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

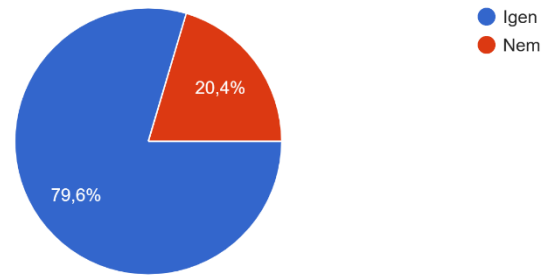
3.4.2. Jogviszony-váltására vonatkozó kérdések elemzése

A kérdőívek második részében az első kérdésem az volt, hogy a válaszadók elégedettek-e a jelenlegi jogviszonyukkal. A katonanők több, mint 90 %-uk, míg a honvédelmi alkalmazott nők több, mint 79 %-uk válaszolt igennel. Tehát elmondható, hogy a honvédelmi alkalmazott nők kevésbé elégedettek a jogviszonyukkal, mint a katonanők. Ennek megoszlását az alábbi két diagram ábrázolja.



37. ábra: Katonanők elégedettségének megoszlása jogviszonyukat tekintve (N=63 fő)

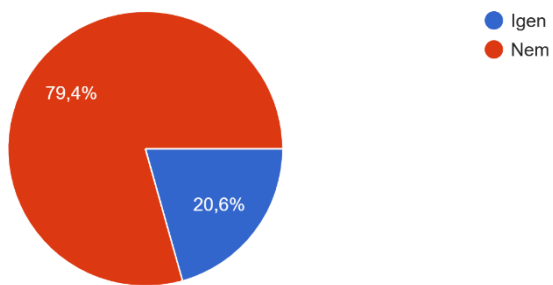
Forrás: Saját készítésű ábra



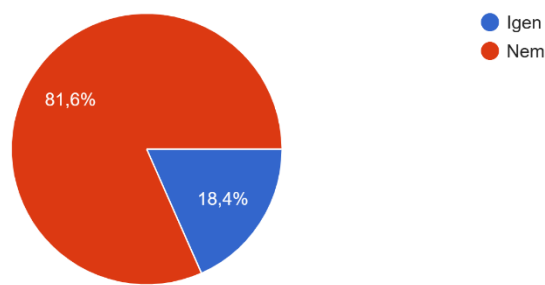
38. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők elégedettségének megoszlása jogviszonyukat tekintve (N=49 fő)

Forrás: Saját készítésű ábra

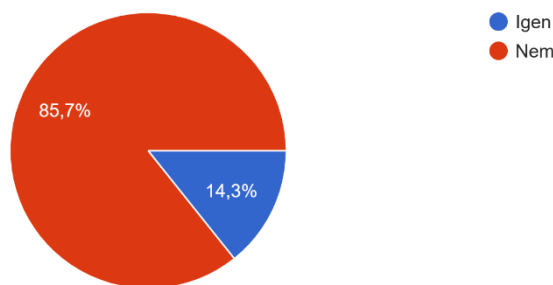
A következő kétkérdéssel arra kerestem a választ, hogy ha a válaszadók jogviszonyt váltanának szerintük megnövekedne-e a szellemi vagy fizikai leterheltségük. A szellemi leterheltség esetén a kitöltők körülbelül 80 %-a válaszolt nemmel, míg fizikai leterheltség esetén már jóval megosztóbbak voltak a válaszok. A katonanők több, mint 85 %-a, míg a honvédelmi alkalmazott nők 51 %-a válaszolt nemmel. A szellemi és fizikai leterheltség megoszlását az alábbi négy ábra mutatja.



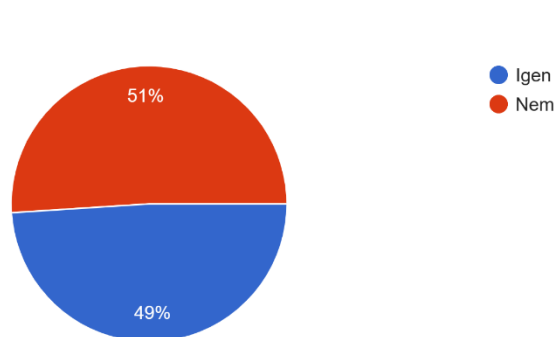
39. ábra: Katonánők szellemi leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



41. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szellemi leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

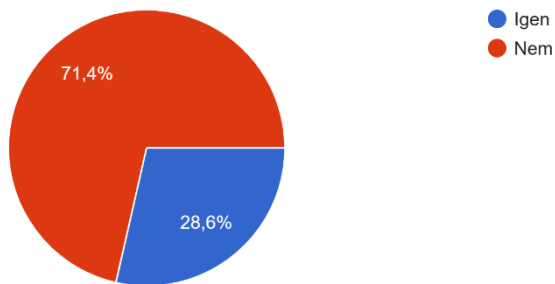


40. ábra: Katonánők fizikai leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

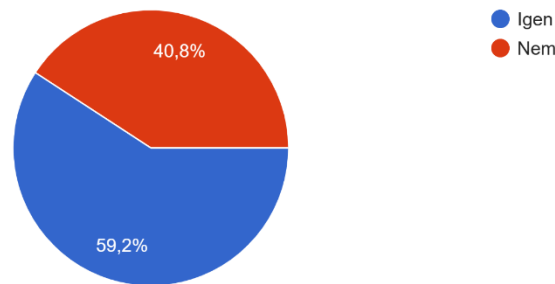


42. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők fizikai leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Arra is szerettem volna választ kapni, hogy jogviszonyváltás esetén jobb előmeneteli lehetőségei lennének-e a kitöltőknek. A katonánők több, mint 71 %-a, ezzel szemben a honvédelmi alkalmazott nők több, mint 40 %-a válaszolt nemmel. Eszerint elmondható, hogy a válaszadók szerint a honvédelmi alkalmazott nőknek van jobb előmeneteli lehetősége jogviszonyváltás esetén. Ennek megoszlását az alábbi két ábra mutatja.

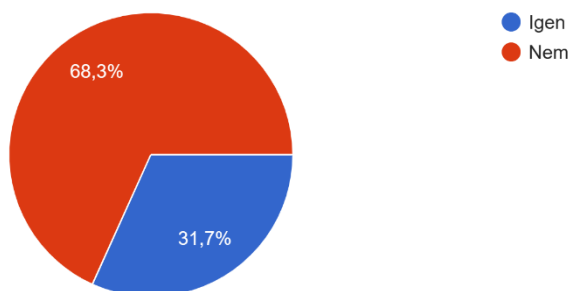


43. ábra: Katonánők előmeneteli lehetőségének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

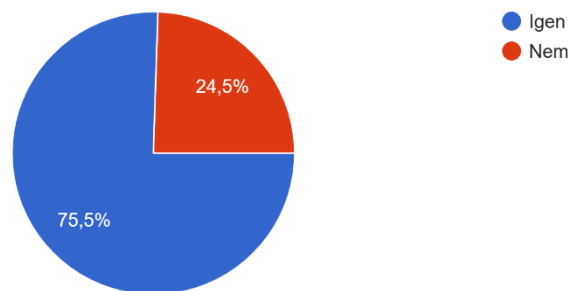


44. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők előmeneteli lehetőségének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Azt is szerettem volna megkérdezni a kitöltőktől, hogy ha jogviszonyt váltanának szerintük az jobb megélhetést jelentene-e számukra. A honvédelmi alkalmazott nők több, mint 75 %-a, míg a katonánők csak 31,7 %-a válaszolt igennel. Ez remekül tükrözi a jövedelmek megoszlását honvédségen belül. Ezek megoszlását az alábbi két diagramon láthatjuk.



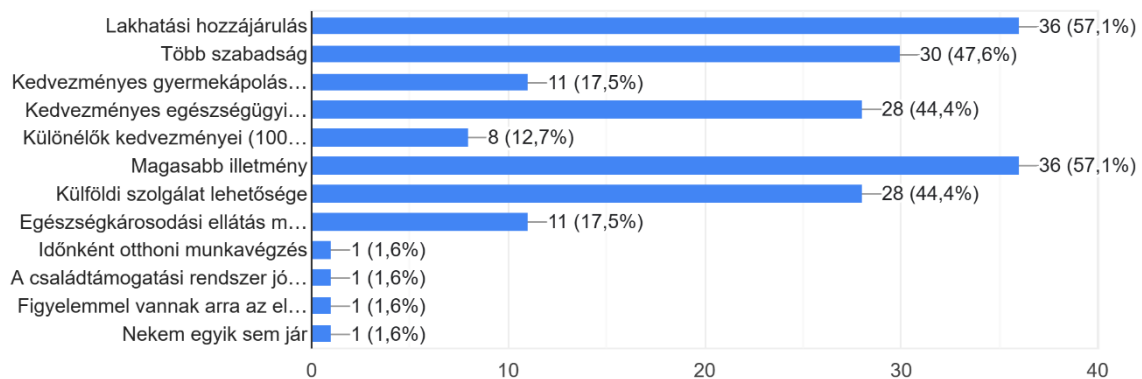
45. ábra: Katonánők megélhetésének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



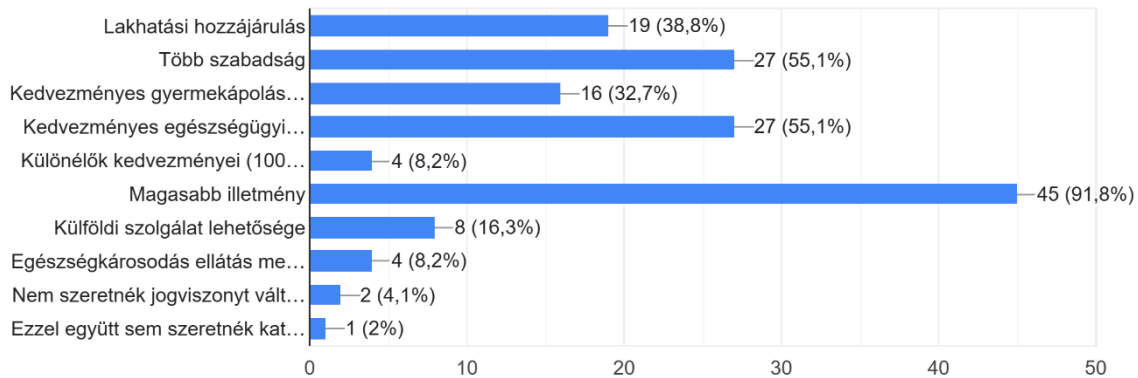
46. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők megélhetésének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A Magyar Honvédség rengeteg előnyt jelenhet egy munkavállaló számára, így arra kerestem a választ, hogy ezek közül melyek a legnépszerűbbek. Mivel a legtöbb előny a katonák részére elérhető, a honvédelmi alkalmazott nők esetében úgy tettem fel a kérdést, hogy jogviszony-váltás esetén melyek jelentenék számukra a legnagyobb segítséget. A katonánők egyértelműen a magasabb illetményt (57,1 %) és a lakhatási támogatást (57,1 %) tartják a legjobb lehetőségnek, majd ezt követte a több szabadság (47,6 %). A honvédelmi alkalmazott nők túlnyomó többségében a magasabb illetmény (91,8 %) miatt váltanának jogviszonyt, majd ezt fej-

fej mellett a több szabadság (55,1 %) és a kedvezményes egészségügyi szabadság (55,1 %) követték. Az előnyök megoszlását az alábbi két ábra mutatja.

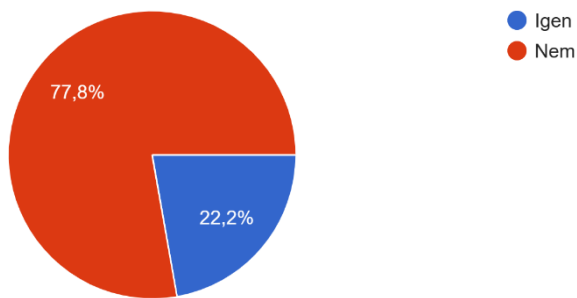


47. ábra: Katonánók előnyeinek megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

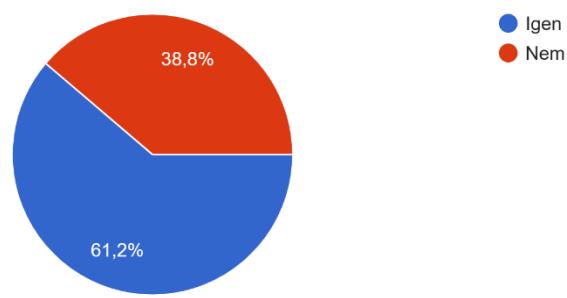


48. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők előnyeinek megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Jogviszony-váltás esetén kíváncsi voltam, hogy a felelősség a válaszadók szerint megnövekedne-e. A katonánók több, mint 77 %-a, ezzel szemben a honvédelmi alkalmazott nők csak 38,8 %-a válaszolt nemmel. Ennek megoszlását a következő két ábra mutatja.

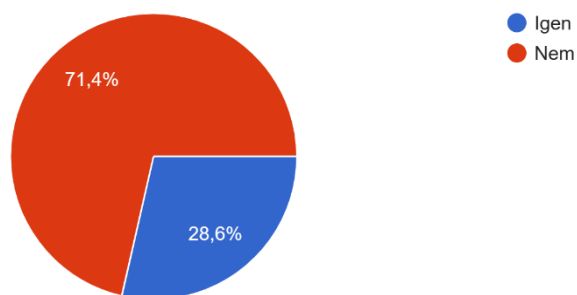


49. ábra: Katonanők felelősségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő)
Forrás: Saját készítésű ábra

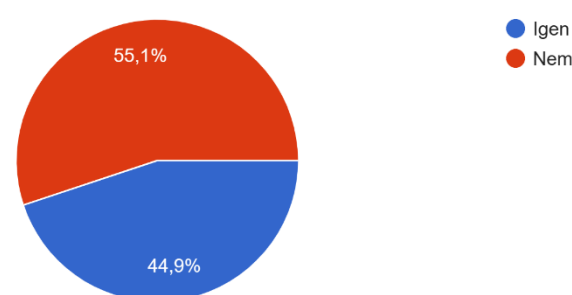


50. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők felelősségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Szerintem egy munkavállaló számára fontos, hogy milyen képzési lehetőségei vannak egy adott munkahelyen, így erre vonatkozóan is tettem fel kérdést. Jogviszonytól függetlenül egyöntetűen azt a választ adták a válaszadók, hogy jogviszony-váltás esetén sem lenne jobb lehetősége képzésekre, mint a jelenlegi jogviszonya mellett. A képzési lehetőségek megoszlását az alábbi két diagramon láthatjuk.

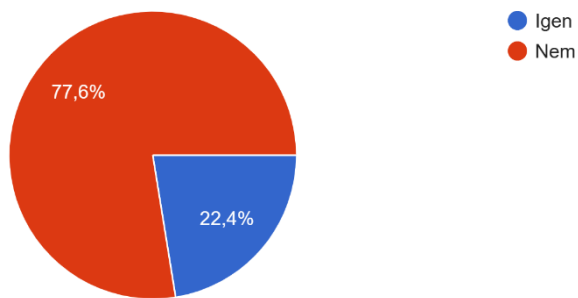


51. ábra: Katonanők képzési lehetőségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

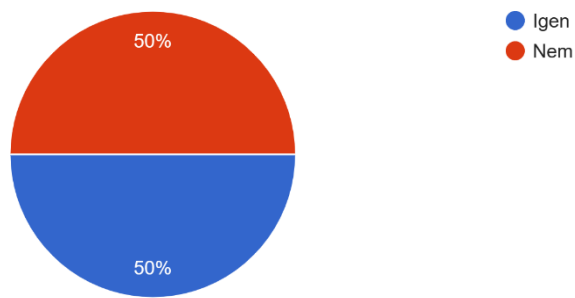


52. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők képzési lehetőségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

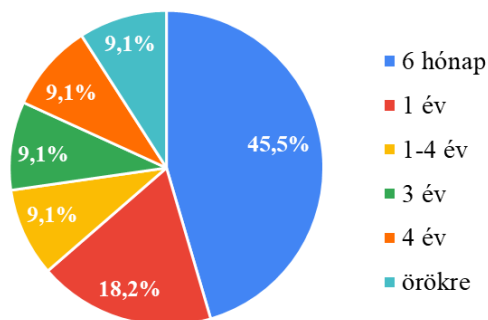
A honvédelmi alkalmazott nőktől a második részben tettem fel azt a kérdést, hogy ha jogviszonyt váltanának szívesen vállalnának-e külföldi szolgálatot. Valamint arra is rákérdeztem, hogy amennyiben vállalnának, akkor mennyi időre és vinnék-e magukkal családjukat. A kitöltők több, mint 77 %-a vállalna külföldi szolgálatot, ha jogviszonyt váltana, és 50-50 %-uk vinné, illetve nem vinné magával családját. A válaszadók többsége (45,5 %) 6 hónapra vállalna külföldi szolgálatot. Ezek megoszlását az alábbi három diagram ábrázolja.



53. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők külföldi szolgálat vállalásának megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

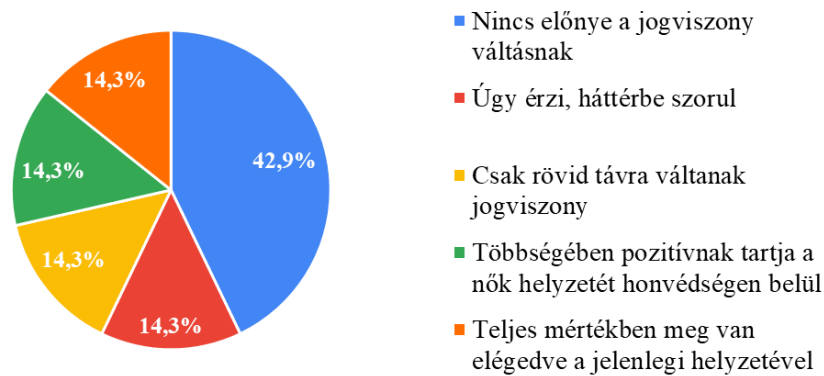


54. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők külföldi szolgálat vállalásának esetén a család missziós területre vitelének megoszlása (N=12 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



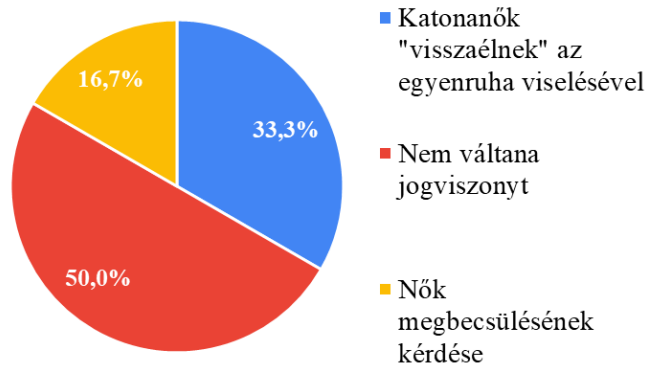
55. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők által vállalt külföldi szolgálat idejének megoszlása (N=11 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A második rész végén adtam lehetőséget a válaszadóknak, hogy a jogviszony-váltással kapcsolatban kifejtessék véleményüket. A katonanők esetében több, mint 42 %-uk válaszolta, hogy nem járna előnnyel, ha jogviszonyt váltanának. Ehhez hasonlóan a honvédelmi alkalmazott nők 50 %-a is azt válaszolta, hogy nem váltana jogviszonyt. Erre a kérdésre az említetteken felül az alábbi válaszok érkeztek.



56. ábra: Katonánők véleményének megoszlása a jogviszony-váltással kapcsolatban (N=7 fő)

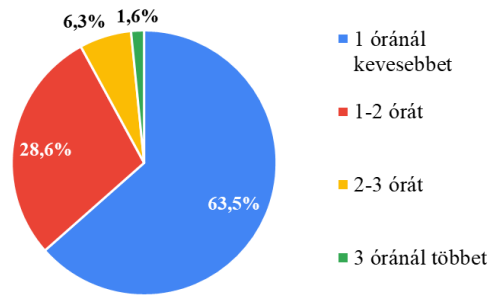
Forrás: Saját készítésű ábra



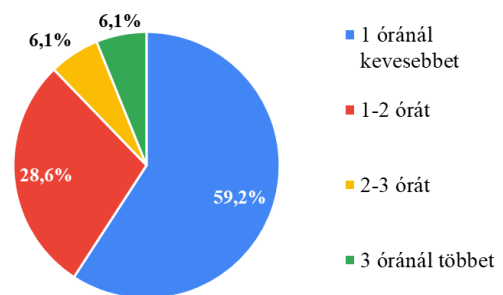
57. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása a jogviszony-váltással kapcsolatban (N=6 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

3.4.3. A magánélet és a hivatás összeegyeztetésére vonatkozó kérdések elemzése

A kérdőív harmadik részében ahhoz, hogy megtudjam hogyan tudják összeegyeztetni a válaszadók magánéletüket hivatásukkal először azt kérdeztem tőlük, hogy mennyi időt vesz igénybe a napi (oda-vissza út) munkába járásuk. Jogviszonytól függetlenül a válaszadók kicsivel több, mint fele 1 óránál kevesebbet ingázik naponta. 28,6 %-uk 1 és 2 óra közötti időt, ezt követően 2 és 3 óra közötti időt tölt ingázással naponta, és végül akadt pár kitöltő, aki 3 óránál is többet ingázik minden nap. A munkába járás időtartamának megoszlását az alábbi két ábra mutatja.

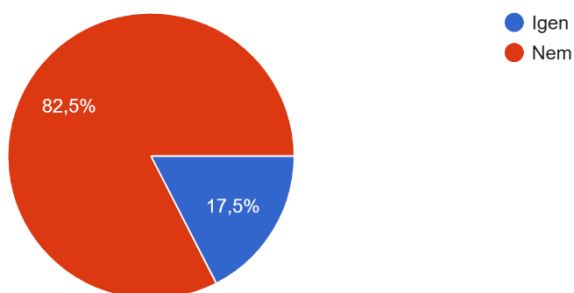


58. ábra: Katonánők munkába járási idejének megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

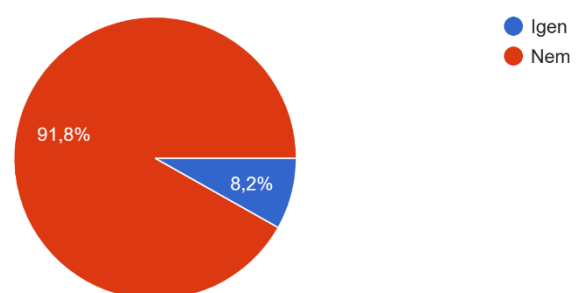


59. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők munkába járási idejének megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A következő szempont, amit megvizsgáltam a témával kapcsolatban, hogy segítséget jelentene-e a kitöltők számára, ha helyőrséget váltanának. A válaszadók több, mint háromnegyede válaszolt nemmel, így elmondható, hogy mindenki abban a helyőrségben látja el munkafeladatait, ahol szeretné, illetve amihez közelebb lakik. Ennek megoszlását az alábbi két ábra mutatja be.

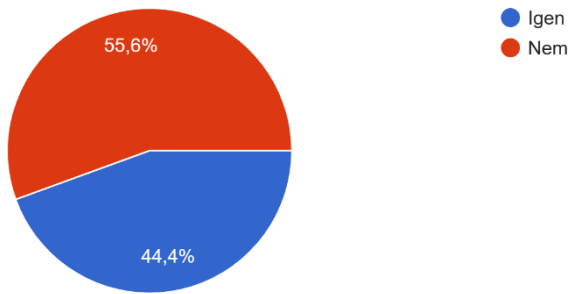


60. ábra: Katonánők véleményének megoszlása helyőrséget tekintve (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

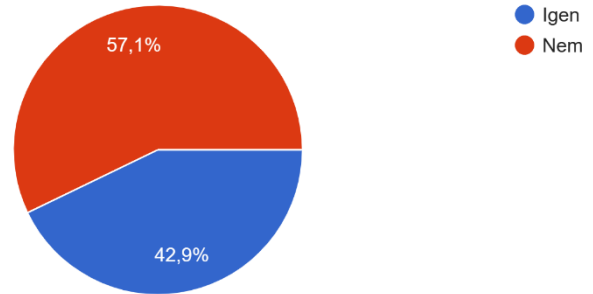


61. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása helyőrséget tekintve (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Arra is kíváncsi voltam, hogy mennyire befolyásolja a magánélet és a hivatás összeegyeztetését, ha valakinek 24 óras vagy több napig tartó feladatot kell ellátnia. A két jogviszony válaszadói között minimális volt az eltérés, ugyanis a katonánők 55,6 %-a, a honvédelmi alkalmazott nők pedig 57,1 %-a válaszolt nemmel. Ennek megoszlását az alábbi két ábrán láthatjuk.

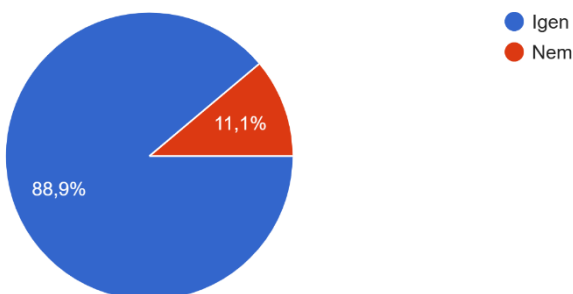


62. ábra: Katonánők véleményének megoszlása 24 órás vagy több napig tartó feladat ellátását tekintve (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

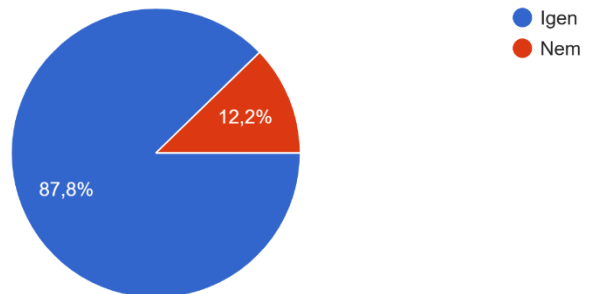


63. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása 24 órás vagy több napig tartó feladat ellátását tekintve (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A kérdőív következő kérdése az volt, hogy a munkai követelmények összeegyeztethetőek-e az otthoni és családi élettel. Mind a két jogviszony esetében több, mint 87 %-uk válaszolta azt, hogy összeegyeztethető az említett két tevékenység. Ennek megoszlását az alábbi két diagram ábrázolja.



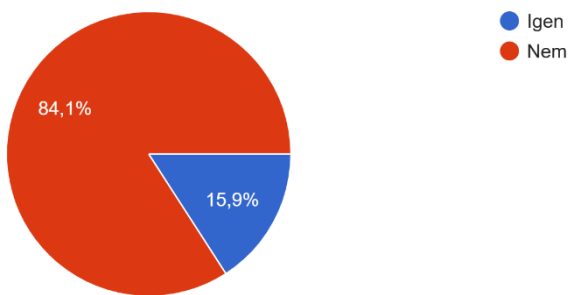
64. ábra: Katonánők véleményének megoszlása munkájuk összeegyeztethetőségét tekintve az otthoni és családi életükkel (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



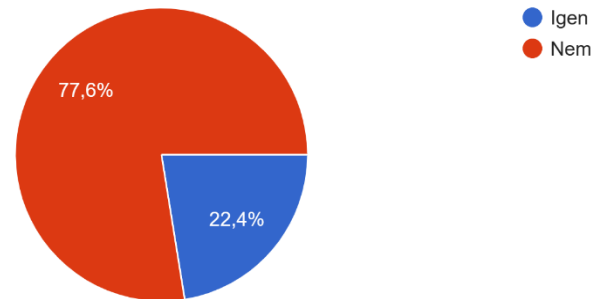
65. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása munkájuk összeegyeztethetőségét tekintve az otthoni és családi életükkel (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A továbbiakban arra kerestem a választ, hogy a munkahelyi terhek miatt el tudják-e látni úgy az otthoni feladataikat a válaszadók, ahogyan ők azt szeretnék. Illetve abban az esetben, ha nem tudják, akkor inkább szellemi vagy inkább fizikai terhek azok, melyeket nem tudnak ellátni otthon. A katonánők esetében 15,9 %-uk, míg a honvédelmi alkalmazott nők 22,4 %-uk válaszolta, hogy nem tudják a munkahelyi terhek miatt ellátni az otthoni feladataikat. Ezen válaszadók közül a katonánők 57,1 %-uk, és a honvédelmi alkalmazott nők 90,9 %-uk válaszolta azt,

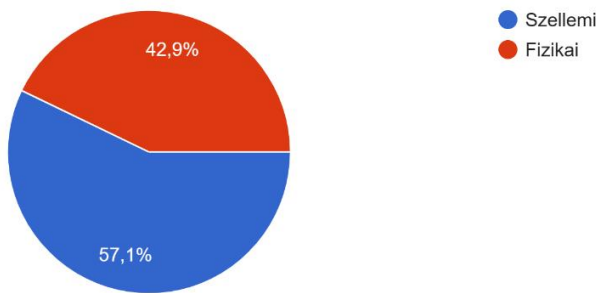
hogy inkább szellemi terhek befolyásolják az otthoni feladataik ellátását. Ezek megoszlását az alábbi négy ábrán láthatjuk.



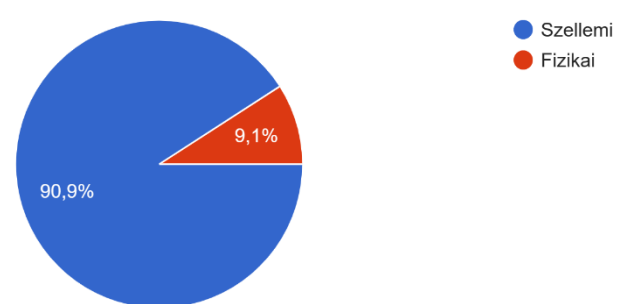
66. ábra: Katonánők véleményének megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



68. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

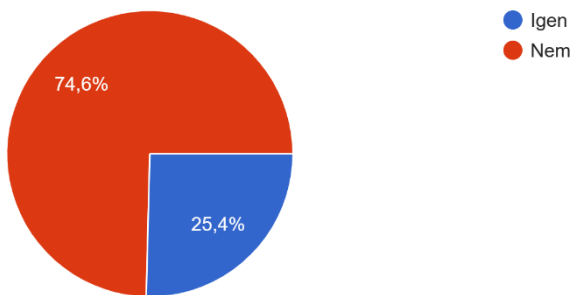


67. ábra: Katonánők szellemi/fizikai terheinek megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=14 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

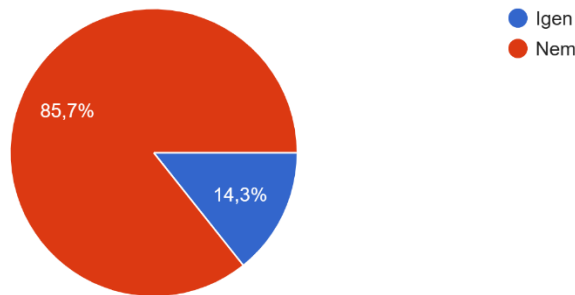


69. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szellemi/fizikai terheinek megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=11 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Arra is szerettem volna választ kapni, hogy a válaszadók közül gyakran kell-e lemondaniuk családi programokat vagy eseményeket munkájuk miatt. A katonánők 74,6 %-a, a honvédelmi alkalmazott nők pedig 85,7 %-a válaszoltak nemmel. Tehát elmondható, hogy többségében nem kényszerülnek családi programok lemondására munkahelyi terhek miatt. Ennek megoszlását az alábbi két diagram ábrázolja.

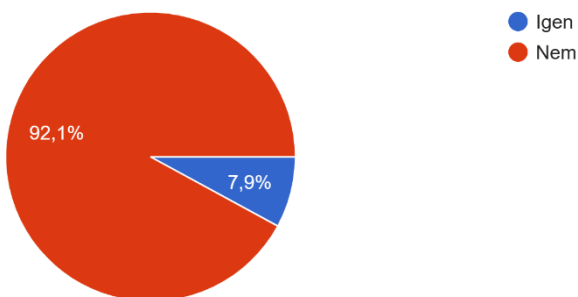


70. ábra: Családi programok lemondásának hajlandóságának megoszlása katonanők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

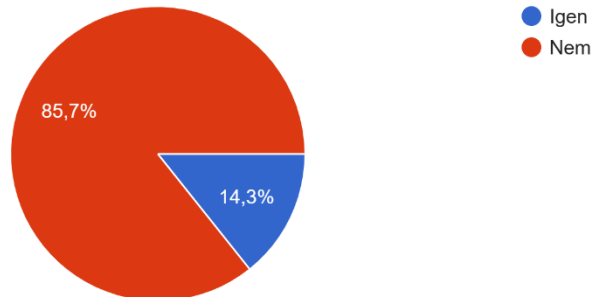


71. ábra: Családi programok lemondásának hajlandóságának megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Érdekes kérdésnek tartom azt is, hogy a munka konfliktusban áll-e a családi kötelezettségekkel, így ehhez kapcsolódóan is tettem fel egy kérdést. A katonanők több, mint 92 %-a, a honvédelmi nők esetében pedig több, mint 85 %-a válaszolt nemmel. Így az az eredmény született, hogy a válaszadók többsége úgy érzi, munkája nem akadályozza a családi életében. Ennek megoszlását az alábbi két ábra mutatja.

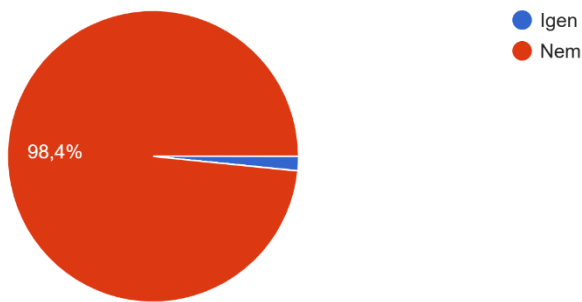


72. ábra: Munka és család konfliktusának megoszlása katonanők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

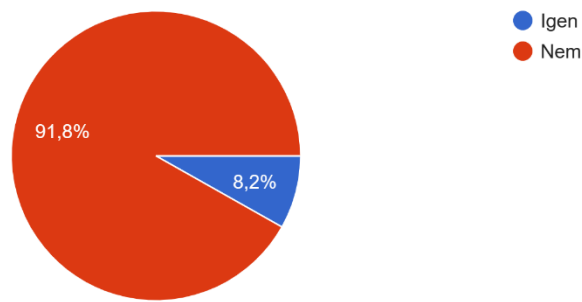


73. ábra: Munka és család konfliktusának megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A másik oldalról is szerettem volna körbejárni a témakört, miszerint a családi teendők befolyásolják a munkahelyi kötelességeket. Jogviszonytól függetlenül a válaszadók több, mint 91 %-a válaszolt nemmel, vagyis a családi teendők nem befolyásolják a hivatással kapcsolatos teendőiket. Ezt az alábbi két diagram ábrázolja.

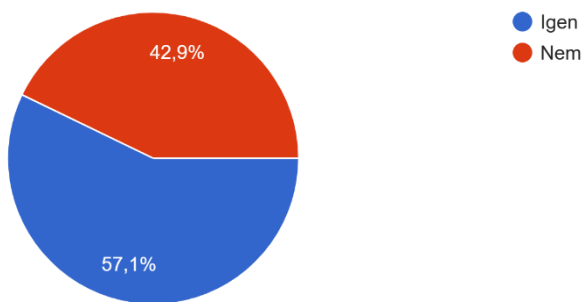


74. ábra: Munkahelyi kötelességek teljesítésének megoszlása a magánélet figyelembevételével katonanők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

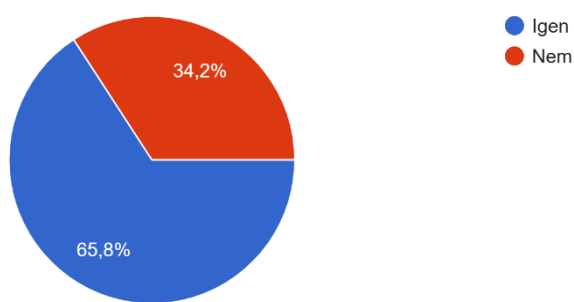


75. ábra: Munkahelyi kötelességek teljesítésének megoszlása a magánélet figyelembevételével honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

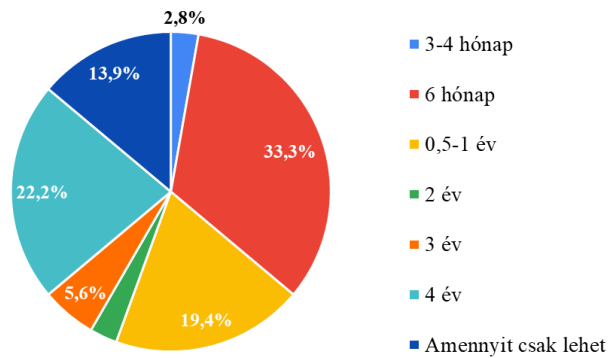
A katonanőktől a harmadik részben kérdeztem meg, hogy szívesen vállalnak-e külföldi szolgálatot, és amennyiben igen mennyi időre és vinnék-e magukkal családjukat. A kitöltők 57,1 %-a válaszolta, hogy szívesen vállalna külföldi szolgálatot, ebből több, mint 65 %-uk magával vinné családját. A külföldi szolgálatot vállalók közül több, mint 33 %-a 6 hónapra vállalná a kihívást, ezt követi a 4 éves külszolgálat (22,2 %), majd a 6-12 hónap közötti külszolgálat volt a legnépszerűbb. Ezek megoszlását az alábbi három diagram ábrázolja.



76. ábra: Katonánők külföldi szolgálat vállalásának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

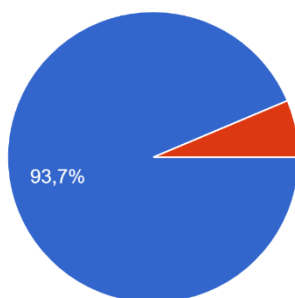


77. ábra: Katonánők külföldi szolgálat vállalásának esetén a család missziós területre vitelének megoszlása (N=38 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



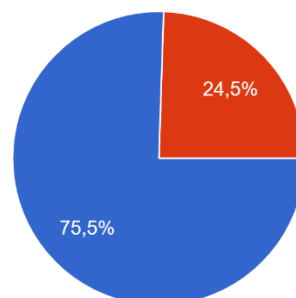
78. ábra: Katonánők által vállalt külföldi szolgálat idejének megoszlása (N=36 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A következő két ábra azt mutatja meg, hogy a válaszadók családjai mellettük állnak-e vagy sem, illetve, hogy támogatják-e karrierjüket a mindennapokban. A katonanők esetében több, mint 93 %-uk, ezzel szemben a honvédelmi alkalmazott nők csupán csak 75,5 %-a válaszolt igennel. Ezek alapján elmondhatjuk, hogy a katonanőket jobban támogatja családjuk a karrierjükben.



79. ábra: Család támogatásának megoszlása katonanők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

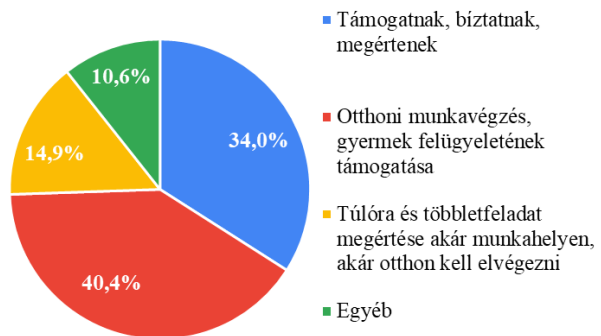
Igen
Nem



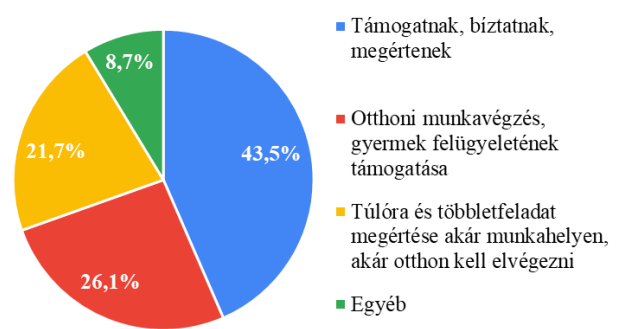
80. ábra: Család támogatásának megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Igen
Nem

A következő kérdés egy nyílt kérdés, mely szorosan kapcsolódott az előző kérdéshez, mivel azt kérdeztem a kitöltőktől, hogy amennyiben támogatja őket családjuk miben nyilvánul az meg. Az otthoni munkavégzés, gyermek felügyeletének támogatása volt magasabb a katonanők esetében (40,4 %), míg a honvédelmi alkalmazott nők esetében a lelki támogatás volt jellemző (43,5 %). Ezt követte a túlóra és többletfeladat megértése, legyen az akár munkahelyi, akár otthoni munkavégzés. Ennek megoszlását az alábbi két ábra mutatja.

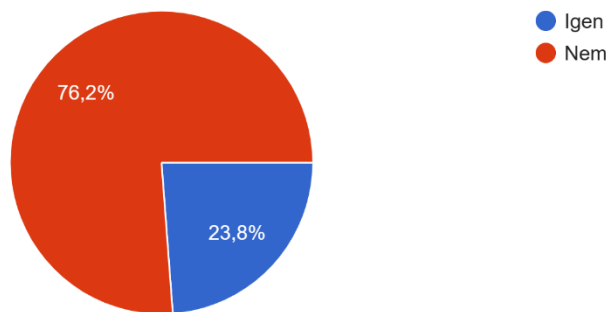


81. ábra: Családi támogatás mibenlétének megoszlása katonanők vonatkozásában (N=47 fő) Forrás: Saját készítésű ábra



82. ábra: Családi támogatás mibenlétének megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=23 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

A következő kérdés arra irányul, hogy a válaszadók szerint, mint női munkavállaló könnyebb-e az elhelyezkedés a Magyar Honvédség munkaerőpiacán szemben a civil szférával. Jogviszonytól függetlenül a válaszolók több, mint 76 %-a válaszolt nemmel.



83. ábra: Katonanők véleményének megoszlása a Magyar Honvédség munkaerőpiacán való elhelyezkedés szempontjából (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra

Az előző kérdés válaszaikra szerettem volna indoklás kapni a válaszadóktól, hogy minél pontosabb eredményt kaphassak. A katonanők közül volt, aki úgy érezte nincs különbség elhelyezkedés szempontjából a civil és a honvédségi szféra között. Többen gondolták úgy, hogy a férfiaknak könnyebb elhelyezkedni honvédségen belül, mivel ez egy férfias szakma, melyben a nőknek nehezebb boldogulni. Volt, aki úgy érezte, hogy elsősorban az adminisztratív feladatok ellátására alkalmaznak nőket honvédségen belül; míg volt olyan válaszadó is, aki úgy gondolja, hogy az elhelyezkedés attól is függhet, hogy milyen a munkaterület. Egy másik válaszadó szerint civil szférában könnyebb a női szakmákban elhelyezkedni; míg volt, aki azt válaszolta, hogy érettségi nélkül a honvédségnél könnyebb az elhelyezkedés. Olyan válasz is érkezett,

hogy életkor alapján könnyebb elhelyezkedni a honvédségnél, mint a civil szférában. Több olyan válasz is érkezett, mely szerint mivel a honvédség egy speciális munkahely, több az elvárás, így nehezebb a bejutás, illetve a későbbiekben a bent-maradás. Sokan gondolták úgy, hogy a női munkavállalóknak sehol sem könnyebb az elhelyezkedés a férfiakkal szemben, valamint a női katonákat nehezen fogadják el. A honvédség a válaszadók szerint lassan és nehezen nyit a gyermekvállalás előtt álló nők foglalkoztatása felé, míg olyan választ is kaptam, ami ennek ellenkezőjét állítja, miszerint figyelembe vette a honvédség, hogy az egyedülálló anya egy tartósan beteg gyermeket nevel. Olyan véleményt is kaptam, mely szerint ugyan olyan nagy kihívást jelent bizonyítani mindkét munkaerőpiacon azt, hogy meg lehet találni az egyensúlyt az anyaság és a munkavállalás között. Egy válaszadó szerint nagyon sokan még mindig „férfiként” tudják elképzelni a katonát, emiatt nincs könnyű helyzetük a női munkavállalóknak. Egy kitöltő úgy érezte, hogy honvédségen belül magasabb beosztásokat nagyon nehezen adnak nőknek; míg egy másik úgy vélte, hogy a civil szféra sokkal telítettebb, ezáltal a honvédségnél könnyebb elhelyezkedni. Több válaszadó is volt, aki azt válaszolta, hogy többször is ütközött diszkriminációba vagy előítéletekbe, amit szerintük nem lehet vagy jóval több idő leküzdeni.

A honvédelmi alkalmazott nők is igen sokféle indoklást adtak az elhelyezkedéssel kapcsolatban. Több válaszadó is úgy gondolta, hogy nem könnyebb nőként elhelyezkedni a honvédségen belül, mint a civil szférában; míg olyan válasz is érkezett, mely szerint nem könnyebb, mint férfiként. Olyan válasz is érkezett, mely szerint ugyan olyan könnyű az elhelyezkedés mindkét szférában; ezzel ellentétben volt, aki úgy gondolta, hogy sehol sem könnyebb nőként elhelyezkedni. Egy kitöltő szerint a civil szférában a verseny miatt jobban megsűrik az embereket, így magasabbak az elvárások is; ezzel kapcsolatban egy másik válaszadó azt az indoklást adta, hogy honvédségen belül nincs kényszeres teljesítmény centrikusság. Egy kitöltő úgy vélte, hogy megfelelő tudás esetén nem akkora hátrány nőnek lenni; míg egy másik válasz szerint több lehetőség van a szakmájában a civil életben. Az egyik kitöltő azt a választ adta, hogy szerinte kevés a honvédelmi alkalmazotti hely honvédségen belül, így nehezebb az elhelyezkedés is. Egy másik válaszadó szerint nőként és honvédelmi alkalmazottként sokkal nehezebb az előrelépési, fejlődési lehetőség. Volt, aki úgy gondolta, hogy mivel elég kevés a fizetés honvédelmi alkalmazottaknak, nagyon sok a női dolgozó, így emiatt könnyebb lehet szerinte az elhelyezkedés is a honvédségnél. Egy másik vélemény alapján mindkét szférában értékesebbnek tartják a férfi munkaerőt, de honvédségen belül ez még inkább szembetűnőbb. Volt olyan kitöltő, aki szerint gyermekvállalás esetén nem kell tartani a munkaviszony megszűnésétől honvédségen belül; egy másik válaszadó is úgy gondolja, hogy kisebb gyermek nevelése esetén a

civil szférában nehezebb boldogulni, mivel ott, ha sokat betegeskedik a gyermek nehezen tolerálják. Egy másik válaszadó szerint nem könnyebb az elhelyezkedés honvédségen belül, mert az utóbbi időben megfigyelhető, hogy nem a munkavállalók száma, számít, hanem az is, hogy ténylegesen dolgozzon, el tudja végezni a feladatait és „mobil” legyen az adott munkavállaló; nők esetében a gyermekvállalás, gyermek betegsége és a korlátozások kisgyermek nevelése esetén több és tartósabb távolléttel járhat, mely során a munkáltató nem tud tervezni a munkavállalóval. Érkezett olyan válasz is, mely szerint teljesen mindegy, hogy egy nőnek milyen szakmai tudása, végzettsége és mennyi elhivatottsága van, mert a szexista előítéletek miatt emberszámba sem tudja venni az állomány nagy része a nőket; civil szférában ilyen pofátlanul nyílt megkülönböztetésben és bánásmódban soha nem volt része. Egy másik válaszadó viszont pont fordítva gondolja, szerinte nincs diszkrimináció, megbecsülik a munkáját és adnak a véleményére, ötleteire. A katonákhoz hasonlóan itt is érkezett olyan válasz, mely szerint életkor alapján egy idősebb munkavállaló sokkal könnyebben el tud helyezkedni a honvédségnél szemben a civil szférával. Az egyik kitöltő nem igazán tapasztalja, hogy a családokat aktívan támogatná a mindennapi élet nehézségeiben a honvédség. Hasonlóan a katonanőkhöz, egy-két honvédelmi alkalmazott nő is úgy gondolja, hogy a honvédség egy férfias munkahely, ami miatt nehezebb elhelyezkedni nőként. Olyan válaszadók is voltak, akik szerint a honvédséghez való bekerülés manapság már szinte csak megfelelő kapcsolatok révén lehetséges. Egy válaszadó szerint a civil életben, mint nőt jobban megbecsülték, mint honvédségen belül. Volt, aki szerint azért könnyebb elhelyezkedni honvédségen belül, mert nagy létszámhiány van a munkaerőpiacon.

A kérdőívem végén volt lehetőségük a kitöltőknek kifejtetni véleményüket a magánélet és a hivatás összeegyeztetésének problémáiról. A katonanőktől itt két válasz érkezett be; az egyik egy pozitív vélemény volt, miszerint a válaszadó 22 éve dolgozik a honvédségnél, és eddig mindig úgy érezte, hogy támogatta és mellette állt a munkáltató; jól érzi magát ebben a környezetben. A másik vélemény már kevésbé volt pozitív, mert a válaszoló szerint a honvédség „kiválasztási” rendszere nem igazán hatékony, nem szűri ki az alkalmatlanokat és a kevésbé elkötelezetteket. Szerinte a honvédség jelenlegi feladatrendszere hatalmas terhet ró a csapatoknál szolgálatot teljesítőkre, a szokásosnál is nagyobb a fizikai és mentális leterheltség, és emiatt a kiáramlás elég nagy (próbaidő alatt elmennek, mert nem bírják vagy nem akarják vállalni ezeket a feltételeket). A honvédelmi alkalmazott nőktől több véleményt is kaptam. Ezek közül az első kitöltő azt válaszolta, hogy szerinte a honvédség civil beosztásait elsősorban megfelelő képzettségű családtagokkal kellene feltölteni, ezzel is segítve a családok mobilitását, ha a

szolgálat úgy kívánja. A második válaszadó véleménye, hogy a honvédség számára sokszor csak az a lényeg, hogy fel legyen töltve az adott beosztás; mindegy, hogy nő vagy férfi a jelentkező, és sokszor a tudás, intelligencia sem számít. A harmadik vélemény, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetésének és a kérdőívben említett témakörök egyik nagyon fontos feltétele a közvetlen szolgálati előjáró személyisége és hozzáállása; mivel a válaszadó szerint a saját főnöke hímsoviniszta, családi értékek nélküli, „echte” (hatalmaskodó) katona, és ha a hozzá hasonló katonáról van szó, akkor minden sokkal nehezkesebb, és súrlódásoktól nem mentes.

4. Következtetések és javaslatok

4.1. Következtetések

H1: Feltételezem, hogy a női munkavállalók elégedettek a jelenlegi jogviszonyukkal.

A primer kutatás eredményeit összesítve és kielemezve az első hipotézisemre a válasz az, hogy összességében elégedettek a női munkavállalók a jelenlegi jogviszonyukkal és lehetőségeikkel a honvédségnél. A honvédelmi alkalmazott nők a nagyobb fizikai megterhelés és többlet feladatok miatt nem szeretnék jogviszonyt váltani, amellet, hogy a fizetés és a karrierjük előrehaladása jóval kedvezőbb lenne katonaként. A katonanők elégedettek jelenlegi helyzetükkel, viszont a férfias környezetben nehezen tudnak helyt állni fizikai és biológiai adottságaik miatt.

Az első hipotézisem a fentiek alapján beigazolódott, miszerint elégedettek a női munkavállalók jelenlegi helyzetükkel.

H2: Feltételezem, hogy a női munkavállalók nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal.

A második hipotézisemre kapott válaszok alapján nehéz a magánélet és a munka közötti harmónia megteremtése egy férfias munkakörnyezet mellett. A válaszok alapján a gyermekvállalás kérdése a legnehezebb a magánélet és a hivatás összeegyeztetésében. Manapság már a legtöbb esetben a férfiak az otthoni teendőkbe besegítenek, így ezek a terhek kevésbé nyomják a nők vállát, mint régebben, ezzel is támogatva párjukat a karrierjükben. De a legtöbb esetben a gyermeknevelés még mindig elsődlegesen a nők feladata, így az azzal kapcsolatos teendőket a nőknek kell megoldaniuk karrierjük mellett. Munkavállalás előtt álló nőknek sincs könnyű dolguk, mert akinek van már gyermeke, azokhoz a munkavállalóhoz a munkáltató úgy áll, hogy sokat kell távol lenniük; míg azokra, akik családalapítás előtt állnak úgy tekintenek, hogy bármikor hosszú távra nélkülözniük vagy pótolniuk kell a kieső munkaerőt. Ha a női munkavállaló egyedülálló anya, akkor az még inkább megnehezíti a helyzetét, mert mind a magánéletben mind pedig a karrierjében felmerülő gondokkal egyedül kell szembenéznie.

A második hipotézisem a fentiek alapján beigazolódott, tehát a női munkavállalók nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal.

A szakirodalmat összehasonlítva a kutatásom eredményeivel elég sok hasonlóság található. A nők általában alacsonyabb és szellemi munkaköröket töltenek be kevesebb fizetésért a férfiakhoz képest. A nők karrierjére kevésbé jellemző a stabilitás, melynek három fő oka van: az első a továbbtanulás, a második a gyermekvállalás, a harmadik pedig a nyugdíjazás. Abban különbözik a szakirodalom a kutatási eredményekhez képest, hogy míg a szakirodalom szerint a férfiak az otthoni, nem fizetett munkába nem segítenek be, addig az eredmények azt mutatják, hogy napjainkban igenis megoszlik az otthoni munka a felek között. Nagy kérdést vet fel a nőkben, hogy energiájukat mennyire fektessék be akár a magánéletbe akár a karrierjükbe úgy, hogy egyik rovására se menjen a másik. Ez szerintem is nagy gondot okoz egy nő életében, mivel napjainkban elengedhetetlen a fogyasztói társadalomban, hogy csak egy kereső fél legyen az adott háztartásban (nagyon kevés esetben fordul elő, hogy elegendő egy kereső a családban). Viszont egy nő számára szerintem mindig is fontos szerepet töltött és tölt be a család, így a legtöbb nő nem szeretné, hogy a karrierjük vagy magánéletük befolyásolja a másikat.

4.2. Javaslatok

A dolgozat eredményei alapján az egyik javaslatom, hogy a munkáltatóknak érdemes lenne minél több részmunkaidős beosztást biztosítani azon nők számára, akik gyermekvállalás és gyermeknevelés miatt nem tudnak napi nyolc órában munkát vállalni. Sok esetben ez nagyban megkönnyítené a családok életét, egyrészt a gyermek felügyelete is megoldódna, másfelől pedig az anyagiak miatt sem kellene aggódniuk.

A következő javaslatom, hogy érdemes lenne a gyermekintézményeknek minél inkább igazodniuk a munkaidőhöz. Erre több megoldást is javasolnék:

- Egy jó megoldás lehetne például az, hogy az intézmények nyitvatartása jobban igazodna az általános napi munkarendhez. Általában a legtöbb munkahely napi nyolc órában teljesítendő, így, ha a gyermekintézmények ehhez képest tíz óra nyitvatartással működnének a szülőknek lenne idejük munka előtt és után a gyermeküket vinni és elhozni.
- Napjainkban sok esetben kényszerülünk ingázni a munkahelyünk miatt, így a második megoldási javaslatom az lenne, hogy a gyermekintézmények a közelükben lévő munkahelyekkel köthetnének szerződést, mely alapján az ott dolgozók gyermekeit kötelességük lenne befogadni. Egyrészt sok esetben a lakóhelyhez közeli intézmények már nem tudják befogadni a gyermekeket, másrészt pedig a szülőknek

is egyszerűbb dolga lenne, mivel munkakezdés előtt csak egy kis kitérőt kellene tennie, hogy gyermekéért menjen. Ha a gyermekkel kapcsolatban bármi probléma miatt felhívják a szülőt, gyorsabban tud érte menni.

- A harmadik megoldási javaslatom pedig, hogy akár a munkahelyeknek is érdemes lenne biztosítani a gyermekfelügyeletet dolgozóik számára. Így a munkavállaló reggel munkakezdés előtt beadná, munkavégzés végén pedig elmenne gyermekéért. Így biztosan nem okozna az problémát, hogy nem ér oda gyermekéért a nap végén.

Érdemes lenne a munkáltatóknak kötetlen munkaidőt biztosítani helyhez kötés nélkül, ezzel is megkönnyítve a szülők dolgát. Előfordulhat, hogy a dolgozó egyik nap akár tíz – tizenkét órát is le tudna dolgozni, mert aznap a családi teendői lehetővé teszik, míg másnap lehet, hogy csak hat órát tudna ledolgozni. De akár az is előfordulhat, hogy a napi nyolcórás munkáját el tudná végezni, viszont azt otthonról és nem a munkahelyéről, mert például beteg gyermekével otthon kell maradnia. Ebben nagy segítséget jelentene, ha a dolgozó bizonyos kereteken belül, de kaphatna egy kis szabadságot a munkaideje beosztásához, valamint, hogy az adott munkát ott végezhesse el, ahol éppen neki könnyebb az egyéb teendőit figyelembe véve.

5. Összefoglalás

Dolgozatommal arra törekedtem, hogy jobban megismerjem és átlássam a női munkavállalók helyzetét a honvédség munkaerőpiacán és igyekeztem felkutatni, hogy választ kapjak mindkét kérdésemre: elégedettek-e jelenlegi helyzetükkel a női munkavállalók, és ha nem, miért váltanának; magánélet és hivatás összeegyeztetése mennyire nehéz.

Először a nők általános társadalmi helyzetének elméleti hátterét mutattam be. Az áttekintést a nők háztartásból való kilépésével kezdtem. Jelentős előrelépés volt a nők munkavállalása a rendszerváltást követően, melynek segítségével anyagi függetlenséghez jutottak, viszont ez sok esetben nem szolgált családjuk javára. Ezután a gyermekes anyák problémáit ismertettem. Emiatt sokszor inaktívak a munka világában, valamint itt teszek említést az atipikus és rugalmas foglalkoztatásról, mely segíthet a kisgyermekes nők munkavállalásában. Ezután a GYES és CSED ellátások ismertetésére került sor.

Az elméleti fejezet következő témája a nők sajátos munkaerőpiaci helyzete. Bemutattam, hogy a női munkavállalók sokszor háttérbe szorulnak a férfiakhoz képest mind munkakört mind pedig fizetést tekintve. A nők pályafutására kevésbé jellemző a stabilitás, mert mindig ott a második lehetőség, hogy visszatérnek a háztartásba. A gyermekvállalás és gyermeknevelés terhei miatt a munkáltatók – érthető módon – inkább a férfiakat alkalmazzák.

A nők sajátos munkaerőpiaci helyzetének elméleti bemutatása után a katonanők helyzetét ismertettem a Magyar Honvédségben. A történelmi áttekintéssel kezdtem ennek elméleti bemutatását, miszerint 1945 óta áll nyitva a nők számára a katonai karrier lehetősége, bár ekkor még nagy volt a diszkrimináció foka. Az 1990-es évek közepétől változott meg jelentősen a nők helyzete a katonai hivatás tekintetében. E fejezeten belül ismertettem az MH Katonanői Bizottság történetét, mely 1999-ben jött létre a Magyar Honvédségben a nők helyzetének és munkakörülményeinek vizsgálatára. A bizottság célja a hivatásos és szerződéses szolgálatot teljesítő katonanőket érintő kérdések vizsgálata, felmerült gondok orvoslására megoldások javaslatára, valamint katonanők helyzetének folyamatos elemzése.

Ezt követően a 2005. évi katonanők helyzetét mutattam be, és itt tettem egy kis kitekintést is a NATO tagországok katonanői állományának számára is. Ekkorra már sok nő számára vonzó volt a biztos, kiszámítható bérezés és az önálló egzisztencia megteremtése, melyek jellemzőek a hadseregbe. Bár szigorúbb szabályozások között kell élniük honvédségen belül, de

az egyértelmű szabályozások, melyek érvényesek például a kapcsolatokra, viszonyokra, nyugodt munkafolyamatok biztosítására rengeteg előnnyel is jártak, ami ma már elég kevés munkahely prioritása.

A következő nagyobb fejezetben a katonanők és honvédelmi alkalmazott nők jogviszonyainak lehetőségeit hasonlítottam össze. Bemutattam a jogviszonyok előnyeit és hátrányait a járandóságok, elismerések, karrier előrehaladása mentén. Majd ismertettem a két jogviszony közötti hasonlóságokat is.

A harmadik fejezetben ismertettem a saját, primer kutatásomat. Feltettem a kutatási kérdéseimet, ismertettem a kérdőíveim elkészítésének módszerét és az érintettek elérésének módszerét. Ez a fejezet tartalmazza továbbá a primer kutatás eredményeit és elemzését. Részletesen, diagramokkal illusztrálva mutattam be a demográfiai, a jogviszonyra vonatkozó és a magánélet és hivatás összeegyeztetésére vonatkozó eredményeket, melyeket 112 kitöltő (63 fő katonanő és 49 fő honvédelmi alkalmazott nő) válaszaiból szűrtem le.

Ezek után megvizsgáltam, hogy beigazolódtak-e a hipotéziseim. Majd mindezek alapján levontam a következtetéseket. Összességében a nők számára mindig is nehezebb lesz a munkaerőpiacon való elhelyezkedés a családalapítás miatt. Ezt a munkáltatók és a család meg tudja könnyíteni, de ez nem minden esetben tud megvalósulni. Dolgozatom eredményei alapján javaslatokat is megfogalmaztam (minél több alternatív és részmunkaidős beosztás létrehozása, gyermekintézmények munkaidőhöz való igazodása, kötetlen munkaidő biztosítása helyhez kötés nélkül).

A szakdolgozatomat a különböző honvédségi kiadványokban (Honvédségi Szemle, Honvédorvos, Seregszemle, Altiszti Szemle) tudnám megosztani kollégáimmal. A megfogalmazott javaslatokat a továbbiakban a „Magyar Honvédség Humánstratégiája 2025-2030 tervzet” címen végrehajtás alatt levő információ gyűjtést végző szervezeti elemhez tervezem eljuttatni, ahol az illetékes szakemberek eldöntik, hogy ezek a fejlesztési irányok mennyire és hogyan illeszthetők a Magyar Honvédség programjához.

Úgy érzem, sikerült megfelelően megválaszolni a kutatási kérdéseket. Részletesen feltérképezve a női munkavállalás szakirodalmát és kielemezve a primer kutatás válaszait, beigazolódtott az az elképzelésem, hogy a nők nehezebben boldogulnak a munkaerőpiacon, mint a férfiak.

6. Irodalomjegyzék

Bertalan G. (2016). Női vezetők a honvédségben. *Honvédségi szemle*, 85.

Frey M. (2005). A nők munkaerőpiaci esélyegyenlőtlenségéről. In Karsai M., *A nők, mint munkavállalók a hadseregben* (old.: 232-263). Budapest: Budapesti Helyőrségparancsnokság.

Haj. tv. (2018). 2018. évi CXIV. törvény a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról.

Hjt. (2012). 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról.

Horváth Á. (2017). A nők választási aktivitása a két világháború között. Eszterházy Károly Egyetem.

Hungler S., & Kende Á. (2019). Jogpolitika. *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján*. Pro Futuro.

Hungler S., & Kende Á. (2019). Jogpolitika. *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján*, 106. Pro Futuro.

Karsai M. (2005). A nők, mint munkavállalók a hadseregben. In MH Budapesti Helyőrségparancsnokság, *MH Budapesti Helyőrségparancsnokság által 2005. évben díjazott tudományos munkák* (old.: 232-243). Budapest: Budapesti Helyőrségparancsnokság.

Költségtérítés rendelet. (2013.). 19/2013. (IX. 6.) HM rendelet.

Kulcsár H. (2005). *Nincs kegyelem a nőknek a seregben*. Forrás: hvg.hu: <https://hvg.hu/itthon/20050426nokahadseregben>

Lakáspénzrendelet. (2014). 10/2014. (VII. 25.) HM rendelet.

Léhner Z. (2005). Karrier és/vagy család. In Karsai M., *A nők, mint munkavállalók a hadseregben* (old.: 232-263). Budapest: Budapesti Helyőrségparancsnokság.

MH Katonánői Bizottság. (2005). Katonánők helyzete a Magyar Honvédségben. In Karsai M., *A nők, mint munkavállalók a hadseregben* (old.: 232-263). Budapest: Budapesti Helyőrségparancsnokság.

Mónus M. (2005). Katonánők küldöttközgyűlése. In Karsai M., *A nők, mint munkavállalók a hadseregben* (old.: 232-263). Budapest: Budapesti Helyőrségparancsnokság.

Ruházati költségtérítés utasítás. (2022.). 13/2022. (III. 30.) HM utasítás.

Vajda R. (2014). Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. *A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről*.

7. Mellékletek:

7.1. 1. sz. melléklet: Felhasznál kutatási kérdőív katonanők részére

Kérdőív katonanők részére

Kovács Anikó vagyok és beiskolázásra kerültem a Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem, Emberi erőforrások alapszakára. Jelenleg a szakdolgozatomat írom, melyhez kapcsolódó kutatásom célja megvizsgálni a női katonák és a női honvédelmi alkalmazottak helyzetét a Magyar Honvédség munkaerőpiacán belül. Ezen belül két fő kérdésre keresem a választ; az első, hogy a női munkavállalók elégedettek-e a jelenlegi jogviszonyukkal (katonai vagy honvédelmi alkalmazotti), és ha nem, akkor miért váltanának. A második kérdés pedig, hogy a női munkavállalók mennyire nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal. A kérdőív kitöltése csak pár percet vesz igénybe, illetve önkéntes alapon, anonimítással történik. A kérdőív kitöltését és a válaszadást köszönöm szépen!

A válaszokat kérem húzza alá!

1. rész

Általános kérdések:

1. Életkor:

- 16-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 65-

2. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

- Általános iskola
- Szakmunkásképző, szakiskola
- Szakközépiskola, gimnázium, technikum
- Főiskola, egyetem

3. Lakóhelye:

- főváros
- megyei jogú város
- város
- község

4. Melyik régióban lakik?

- Közép-Magyarország (Budapest-Pest)
- Nyugat-Dunántúl (Győr-Moson-Sopron – Vas – Zala)
- Közép-Dunántúl (Fejér – Komárom-Esztergom – Veszprém)
- Dél-Dunántúl (Baranya – Somogy – Tolna)
- Észak-Magyarország (Borsod-Abaúj-Zemplén – Heves – Nógrád)
- Észak-Alföld (Hajdú-Bihar – Jász-Nagykun-Szolnok – Szabolcs-Szatmár-Bereg)
- Dél-Alföld (Bács-Kiskun – Békés – Csongrád)

5. Melyik régióban teljesít szolgálatot?

- Közép-Magyarország (Budapest-Pest)
- Nyugat-Dunántúl (Győr-Moson-Sopron – Vas – Zala)
- Közép-Dunántúl (Fejér – Komárom-Esztergom – Veszprém)
- Dél-Dunántúl (Baranya – Somogy – Tolna)
- Észak-Magyarország (Borsod-Abaúj-Zemplén – Heves – Nógrád)
- Észak-Alföld (Hajdú-Bihar – Jász-Nagykun-Szolnok – Szabolcs-Szatmár-Bereg)
- Dél-Alföld (Bács-Kiskun – Békés – Csongrád)

6. Szolgálatteljesítési idő:

- Hivatali munkarend (heti 40 óra)
- Munkaidőkeretben foglalkoztatott

6.1. Amennyiben hivatali munkarendben van foglalkoztatva, igénybe veszi az eltérő munkarendet?

- Igen
- Nem

7. Mennyi munkaórát dolgozik átlagosan egy héten beleértve a túlórákat is?

- 40 óránál kevesebb
- 40 óra
- 41-45 óra
- 46-55 óra
- 55 óránál több

8. Mióta dolgozik a Magyar Honvédség állományában?

- kevesebb, mint 1 év
- 1-10 év
- 11-20 év
- 21-30 év
- 31-40 év
- 41-50 év
- több, mint 50 év

9. Milyen beosztásban dolgozik?

- Vezető
- Beosztott

10. Milyen területen dolgozik?

- Szellemi
- Fizikai

11. A napi munkavégzése során terepfoglalkozást, harcászati foglalkozást, gyakorlatot, vagy a családtól gyakori távolléttel járó feladatot lát-e el?

- Igen
- Nem

11.1. Amennyiben a 11. kérdésre válasza igen volt, milyen gyakorisággal?

- Hetente
- Havonta
- Évente

11.2. Amennyiben a 11. kérdésre válasza nem volt, a későbbiekben szívesen vállalna-e te-repfoglalkozást, harcászati foglalkozást, gyakorlatot, vagy a családtól gyakori távolléttel járó feladatot?

- Igen
- Nem

11.3. Amennyiben a 11.2. kérdésre válasza igen volt, milyen gyakorisággal vállalná a fel-sorolt feladatokat?

- Hetente
- Havonta
- Évente

12. Milyen állománycsoportba tartozik?

- Legénység
- Altiszt
- Tiszt

13. Családi állapot:

- Egyedülálló
- Kapcsolatban/élettársi kapcsolat
- Házas
- Elvált
- Özvegy

13.1. Amennyiben párkapcsolatban él a párja is honvédségi dolgozó-e?

- Igen
- Nem

14. Közös háztartásban élő 18 év alatti gyermekek száma:

- nincs
- 1 gyermek
- 2 gyermek
- 3 gyermek
- 3-nál több gyermek

15. Milyen okból kifolyólag választotta a Magyar Honvédséget munkahelyének?

Válasz:

2. rész

A női munkavállalók elégedettek-e a jelenlegi jogviszonyukkal (katonai vagy honvédelmi alkalmazotti), és ha nem, akkor miért váltanának?

1. Elégedett vagyok a jelenlegi jogviszonyommal.

- Igen
- Nem

2. Úgy érzem, ha jogviszonyt váltanék megnövekedne a szellemi leterheltségem.

- Igen
- Nem

3. Úgy érzem, ha jogviszonyt váltanék megnövekedne a fizikai leterheltségem.

- Igen
- Nem

4. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás jobb előmeneteli lehetőséget biztosítana.

- Igen
- Nem

5. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás jobb megélhetést jelentene.

- Igen
- Nem

6. Úgy érzem, hogy az alábbi előnyök segítséget jelentenek számomra: (több válasz is adható)

- Lakhatási hozzájárulás
- Több szabadság
- Kedvezményes gyermekápolási táppénz (GYÁP)
- Kedvezményes egészségügyi szabadság
- Különélők kedvezményei (100%-ban megtérített munkába járás, élelmezés)
- Magasabb illetmény
- Külföldi szolgálat lehetősége
- Egészségkárosodási ellátás megállapításának lehetősége
- Egyéb:

7. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás több felelősséget jelentene.

- Igen
- Nem

8. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás jobb képzési lehetőségeket jelentene.

- Igen
- Nem

9. Amennyiben szeretné, úgy kifejtheti véleményét a fenti témával kapcsolatban.

Vélemény:

3. rész

A női munkavállalók mennyire nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal?

1. Mennyi időt vesz igénybe a munkába járás naponta (oda-vissza út)?

- 1 óránál kevesebbet
- 1-2 órát
- 2-3 órát
- 3 óránál többet

2. Úgy érzem, hogy segítséget jelentene számomra a magánélet és a munka összeegyeztetésében, ha helyőrséget váltanék.

- Igen
- Nem

3. Úgy érzem, nehezen összeegyeztethető a munkám a magánéletemmel, ha 24 órás szolgálatot/ügyeletet kell adnom, vagy egyéb több napig tartó feladatokat kell ellátnom (például: határmenti feladatok ellátása, gyakorlatok, kiképzések, tanfolyamok stb.).

- Igen
- Nem

4. Úgy érzem, hogy a munkám követelményei összeegyeztethetőek az otthoni és családi életemmel.

- Igen
- Nem

5. Úgy érzem, hogy a munkahelyi terheim miatt, hiába szeretném, nem tudom az otthoni feladataimat ellátni.

- Igen
- Nem

5.1. Amennyiben az 5. kérdésre válasza igen volt, inkább szellemi vagy inkább fizikai terhek befolyásolják az otthoni feladatok ellátását?

- Szellemi
- Fizikai

6. Úgy érzem, hogy a munkám miatt gyakran le kell mondanom fontos családi programokat vagy eseményeket.

- Igen
- Nem

7. Úgy érzem, hogy a munkám konfliktusban áll a családom iránti kötelezettségeimmel.

- Igen
- Nem

8. Úgy érzem, hogy a magánéletem miatt nehezen tudom teljesíteni a munkahelyi kötelezettségeimet, például időben beérni, megoldani az aznapi feladatokat vagy túlórázni.

- Igen
- Nem

9. Szívesen vállalnék külföldi szolgálatot.

- Igen
- Nem

9.1. Amennyiben a 9. kérdésre válasza igen volt, mennyi időre vállalna (hónap/év)?

Válasz:

9.2. Amennyiben a 9. kérdésre válasza igen volt, családját szeretné magával vinni?

- Igen
- Nem

10. Úgy érzem, hogy a családom mellett áll és támogat a karrieremben.

- Igen

- Nem

10.1. Amennyiben a 10. kérdésre válasza igen volt, miben nyilvánul ez meg?

Válasz:

11. Úgy érzem, mint női munkavállaló könnyebb az elhelyezkedés a Magyar Honvédség munkaerőpiacán szemben a civil szférával.

- Igen
- Nem

11.1. Indoklás a 11. kérdésre (mindkét esetben):

Indoklás:

12. Amennyiben szeretné, úgy kifejtheti véleményét a fenti témával kapcsolatban.

Vélemény:

7.2. 2. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív honvédelmi alkalmazott nők részére

Kérdőív honvédelmi alkalmazott nők részére

Kovács Anikó vagyok és beiskolázásra kerültem a Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem, Emberi erőforrások alapszakára. Jelenleg a szakdolgozatomat írom, melyhez kapcsolódó kutatásom célja megvizsgálni a női katonák és a női honvédelmi alkalmazottak helyzetét a Magyar Honvédség munkaerőpiacán belül. Ezen belül két fő kérdésre keresem a választ; az első, hogy a női munkavállalók elégedettek-e a jelenlegi jogviszonyukkal (katonai vagy honvédelmi alkalmazotti), és ha nem, akkor miért váltanának. A második kérdés pedig, hogy a női munkavállalók mennyire nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal. A kérdőív kitöltése csak pár percet vesz igénybe, illetve önkéntes alapon, anonimitással történik. A kérdőív kitöltését és a válaszadást köszönöm szépen!

A válaszokat kérem húzza alá!

1. rész

Általános kérdések:

1. Életkor:

- 16-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 65-

2. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

- Általános iskola
- Szakmunkásképző, szakiskola
- Szakközépiskola, gimnázium, technikum
- Főiskola, egyetem

3. Lakóhelye:

- főváros
- megyei jogú város
- város
- község

4. Melyik régióban lakik?

- Közép-Magyarország (Budapest-Pest)
- Nyugat-Dunántúl (Győr-Moson-Sopron – Vas – Zala)
- Közép-Dunántúl (Fejér – Komárom-Esztergom – Veszprém)
- Dél-Dunántúl (Baranya – Somogy – Tolna)
- Észak-Magyarország (Borsod-Abaúj-Zemplén – Heves – Nógrád)
- Észak-Alföld (Hajdú-Bihar – Jász-Nagykun-Szolnok – Szabolcs-Szatmár-Bereg)
- Dél-Alföld (Bács-Kiskun – Békés – Csongrád)

5. Melyik régióban teljesít szolgálatot?

- Közép-Magyarország (Budapest-Pest)
- Nyugat-Dunántúl (Győr-Moson-Sopron – Vas – Zala)
- Közép-Dunántúl (Fejér – Komárom-Esztergom – Veszprém)
- Dél-Dunántúl (Baranya – Somogy – Tolna)
- Észak-Magyarország (Borsod-Abaúj-Zemplén – Heves – Nógrád)
- Észak-Alföld (Hajdú-Bihar – Jász-Nagykun-Szolnok – Szabolcs-Szatmár-Bereg)
- Dél-Alföld (Bács-Kiskun – Békés – Csongrád)

6. Szolgálatteljesítési idő:

- Hivatali munkarend (heti 40 óra)
- Munkaidőkeretben foglalkoztatott
- Részmunkaidőben foglalkoztatott

6.1. Amennyiben hivatali munkarendben van foglalkoztatva, igénybe veszi az eltérő munkarendet?

- Igen
- Nem

7. Mennyi munkaórát dolgozik átlagosan egy héten beleértve a túlórákat is?

- 40 óránál kevesebb
- 40 óra
- 41-45 óra
- 46-55 óra
- 55 óránál több

8. Mióta dolgozik a Magyar Honvédség állományában?

- kevesebb, mint 1 év
- 1-10 év
- 11-20 év
- 21-30 év
- 31-40 év
- 41-50 év
- több, mint 50 év

9. Milyen beosztásban dolgozik?

- Vezető
- Beosztott

10. Milyen területen dolgozik?

- Szellemi
- Fizikai

11. A napi munkavégzése során terepfoglalkozást, harcászati foglalkozást, gyakorlatot vagy ezeknek támogatását, valamint a családtól gyakori távolléttel járó feladatot lát-e el?

- Igen
- Nem

11.1. Amennyiben a 11. kérdésre válasza igen volt, milyen gyakorisággal?

- Hetente
- Havonta
- Évente

11.2. Amennyiben a 11. kérdésre válasza nem volt, a későbbiekben szívesen vállalna-e te-repfoglalkozást, harcászati foglalkozást, gyakorlatot vagy ezeknek támogatását, valamint a családtól gyakori távolléttel járó feladatot?

- Igen
- Nem

11.3. Amennyiben a 11.2. kérdésre válasza igen volt, milyen gyakorisággal vállalná a fel-sorolt feladatokat?

- Hetente
- Havonta
- Évente

12. Családi állapot:

- Egyedülálló
- Kapcsolatban/élettársi kapcsolat
- Házas
- Elvált
- Özvegy

12.1. Amennyiben párkapcsolatban él a párja is honvédségi dolgozó-e?

- Igen
- Nem

13. Közös háztartásban élő 18 év alatti gyermekek száma:

- nincs
- 1 gyermek
- 2 gyermek
- 3 gyermek
- 3-nál több gyermek

14. Milyen okból kifolyólag választotta a Magyar Honvédséget munkahelyének?

Válasz:

2. rész

A női munkavállalók elégedettek-e a jelenlegi jogviszonyukkal (katonai vagy honvédelmi alkalmazotti), és ha nem, akkor miért váltanának?

1. Elégedett vagyok a jelenlegi jogviszonyommal.

- Igen
- Nem

2. Úgy érzem, ha jogviszonyt váltanék megnövekedne a szellemi leterheltségem.

- Igen
- Nem

3. Úgy érzem, ha jogviszonyt váltanék megnövekedne a fizikai leterheltségem.

- Igen
- Nem

4. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás jobb előmeneteli lehetőséget biztosítana.

- Igen
- Nem

5. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás jobb megélhetést jelentene.

- Igen
- Nem

6. Úgy érzem, hogy az alábbi előnyök segítséget jelentenének számomra jogviszony-váltás esetén: (több válasz is adható)

- Lakhatási hozzájárulás
 - Több szabadság
 - Kedvezményes gyermekápolási táppénz (GYÁP)
 - Kedvezményes egészségügyi szabadság
 - Különélők kedvezményei (100%-ban megtérített munkába járás, élelmezés)
 - Magasabb illetmény
 - Külföldi szolgálat lehetősége
 - Egészségkárosodás ellátás megállapításának lehetősége
 - Egyéb:
-
-

7. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás több felelősséget jelentene.

- Igen
- Nem

8. Úgy érzem, hogy a jogviszony-váltás jobb képzési lehetőségeket jelentene.

- Igen
- Nem

9. Jogviszony-váltás esetén szívesen vállalnék külföldi szolgálatot.

- Igen
- Nem

9.1. Amennyiben a 9. kérdésre válasza igen volt, mennyi időre vállalna (hónap/év)?

Válasz:

9.2. Amennyiben a 9. kérdésre válasza igen volt, családját szeretné-e magával vinni?

- Igen
- Nem

10. Amennyiben szeretné, úgy kifejtheti véleményét a fenti témával kapcsolatban.

Vélemény:

3. rész

A női munkavállalók mennyire nehezen tudják összeegyeztetni a magánéletüket a hivatásukkal?

1. Mennyi időt vesz igénybe a munkába járás naponta (oda-vissza út)?

- 1 óránál kevesebbet
- 1-2 órát
- 2-3 órát
- 3 óránál többet

2. Úgy érzem, hogy segítséget jelentene számomra a magánélet és a munka összeegyeztetésében, ha helyőrséget váltanék.

- Igen
- Nem

3. Úgy érzem, nehezen összeegyeztethető a munkám a magánéletemmel, ha 24 órás ügyeletet kell adnom, vagy egyéb több napig tartó feladatokat kell ellátnom (például: továbbképzések, tanfolyamok stb.).

- Igen
- Nem

4. Úgy érzem, hogy a munkám követelményei összeegyeztethetők az otthoni és családi életemmel.

- Igen
- Nem

5. Úgy érzem, hogy a munkahelyi terheim miatt, hiába szeretném, nem tudom az otthoni feladataimat ellátni.

- Igen
- Nem

5.1. Amennyiben az 5. kérdésre válasza igen volt, inkább szellemi vagy inkább fizikai terhek befolyásolják az otthoni feladatok ellátását?

- Szellemi
- Fizikai

6. Úgy érzem, hogy a munkám miatt gyakran le kell mondanom fontos családi programokat vagy eseményeket.

- Igen
- Nem

7. Úgy érzem, hogy a munkám konfliktusban áll a családom iránti kötelezettségeimmel.

- Igen
- Nem

8. Úgy érzem, hogy a magánéletem miatt nehezen tudom teljesíteni a munkahelyi kötelezéseimet, például időben beérni, megoldani az aznapi feladatokat vagy túlórázni.

- Igen
- Nem

9. Úgy érzem, hogy a családom mellett áll és támogat a karrieremben.

- Igen
- Nem

9.1. Amennyiben a 9. kérdésre válasza igen volt, miben nyilvánul ez meg?

Válasz:

10. Úgy érzem, mint női munkavállaló könnyebb az elhelyezkedés a Magyar Honvédség munkaerőpiacán szemben a civil szférával.

- Igen
- Nem

10.1. Indoklás a 10. kérdésre (mindkét esetben):

Indoklás:

11. Amennyiben szeretné, úgy kifejtheti véleményét a fenti témával kapcsolatban.

Vélemény:

7.3. 3. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke

1. táblázat A NATO tagországok katonanői állománya Forrás: (Karsai, 2005) 16

7.4. 4. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke

1. ábra: A katonanők állománycsoporton belüli százalékos megoszlása Forrás: (Karsai, 2005).....	18
2. ábra: Katonanők megoszlása életkoruk alapján (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	27
3. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők megoszlása életkoruk alapján (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	27
4. ábra: Katonanők megoszlása végzettségük alapján (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	28
5. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők megoszlása végzettségük alapján (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	28
6. ábra: Katonanők lakóhely szerinti megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	29
7. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők lakóhely szerinti megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	29
8. ábra: Katonanők lakóhely szerinti megoszlása régióként (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	29
9. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők lakóhely szerinti megoszlása régióként (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	30
10. ábra: Katonanők szolgálatteljesítési helyének megoszlása régióként (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	30
11. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szolgálatteljesítési helyének megoszlása régióként (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	31
12. ábra: Katonanők szolgálatteljesítési idejének megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	31
13. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szolgálatteljesítési idejének megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	32
14. ábra: Katonanők eltérő munkarend igénybevételének megoszlása (N=55 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	32

15. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők eltérő munkarend igénybevételének megoszlása (N=45 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	32
16. ábra: Katonánők munkaórájának megoszlása átlagosan egy héten (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	33
17. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők munkaórájának megoszlása átlagosan egy héten (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	33
18. ábra: Katonánők munkaviszonyának időtartamának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	34
19. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők munkaviszonyának időtartamának megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	34
20. ábra: Katonánők beosztásának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	34
21. ábra: Katonánők szellemi és fizikai beosztásainak megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	34
22. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők beosztásának megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	35
23. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szellemi és fizikai beosztásainak megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	35
24. ábra: Katonánők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	36
25. ábra: Katonánők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok gyakoriságának megoszlása (N=25 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	36
26. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	36
27. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők családjuktól gyakori távolléttel járó feladatok gyakoriságának megoszlása (N=2 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	36
28. ábra: Katonánők állománycsoportjának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	37
29. ábra: Katonánők családi állapotának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	37
30. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők családi állapotának megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	37
31. ábra: Katonánők párjának megoszlása (N=45 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	38

32. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők párjának megoszlása (N=38 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	38
33. ábra: Katonánők gyermekeinek megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	38
34. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők gyermekeinek megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	38
35. ábra: Katonánők indokainak megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra .	39
36. ábra: Honvédelmi alkalmazottak indokainak megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	39
37. ábra: Katonánők elégedettségének megoszlása jogviszonyukat tekintve (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	40
38. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők elégedettségének megoszlása jogviszonyukat tekintve (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	40
39. ábra: Katonánők szellemi leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	41
40. ábra: Katonánők fizikai leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	41
41. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szellemi leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	41
42. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők fizikai leterheltségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	41
43. ábra: Katonánők előmeneteli lehetőségének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	42
44. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők előmeneteli lehetőségének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	42
45. ábra: Katonánők megélhetésének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	42
46. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők megélhetésének megoszlása jogviszonyváltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	42
47. ábra: Katonánők előnyeinek megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra..	43
48. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők előnyeinek megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	43
49. ábra: Katonánők felelőségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	44

50. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők felelősségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	44
51. ábra: Katonánők képzési lehetőségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	44
52. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők képzési lehetőségének megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	44
53. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők külföldi szolgálat vállalásának megoszlása jogviszony-váltás esetén (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	45
54. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők külföldi szolgálat vállalásának esetén a család missziós területre vitelének megoszlása (N=12 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	45
55. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők által vállalt külföldi szolgálat idejének megoszlása (N=11 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	45
56. ábra: Katonánők véleményének megoszlása a jogviszony-váltással kapcsolatban (N=7 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	46
57. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása a jogviszony-váltással kapcsolatban (N=6 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	46
58. ábra: Katonánők munkába járási idejének megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	47
59. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők munkába járási idejének megoszlása (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	47
60. ábra: Katonánők véleményének megoszlása helyőrséget tekintve (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	47
61. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása helyőrséget tekintve (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	47
62. ábra: Katonánők véleményének megoszlása 24 órás vagy több napig tartó feladat ellátását tekintve (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	48
63. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása 24 órás vagy több napig tartó feladat ellátását tekintve (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	48
64. ábra: Katonánők véleményének megoszlása munkájuk összeegyeztethetőségét tekintve az otthoni és családi életükkel (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	48
65. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása munkájuk összeegyeztethetőségét tekintve az otthoni és családi életükkel (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	48

66. ábra: Katonánők véleményének megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	49
67. ábra: Katonánők szellemi/fizikai terheinek megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=14 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	49
68. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők véleményének megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	49
69. ábra: Honvédelmi alkalmazott nők szellemi/fizikai terheinek megoszlása az otthoni feladatok ellátását tekintve (N=11 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	49
70. ábra: Családi programok lemondásának hajlandóságának megoszlása katonánők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	50
71. ábra: Családi programok lemondásának hajlandóságának megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	50
72. ábra: Munka és család konfliktusának megoszlása katonánők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	50
73. ábra: Munka és család konfliktusának megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	50
74. ábra: Munkahelyi köteleességek teljesítésének megoszlása a magánélet figyelembevételével katonánők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	51
75. ábra: Munkahelyi köteleességek teljesítésének megoszlása a magánélet figyelembevételével honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	51
76. ábra: Katonánők külföldi szolgálat vállalásának megoszlása (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	51
77. ábra: Katonánők külföldi szolgálat vállalásának esetén a család missziós területre vitelének megoszlása (N=38 fő) Forrás: Saját készítésű ábra.....	51
78. ábra: Katonánők által vállalt külföldi szolgálat idejének megoszlása (N=36 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	52
79. ábra: Család támogatásának megoszlása katonánők vonatkozásában (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	52
80. ábra: Család támogatásának megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=49 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	52
81. ábra: Családi támogatás mibenlétének megoszlása katonánők vonatkozásában (N=47 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	53

82. ábra: Családi támogatás mibenlétének megoszlása honvédelmi alkalmazott nők vonatkozásában (N=23 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	53
83. ábra: Katonánők véleményének megoszlása a Magyar Honvédség munkaerőpiacán való elhelyezkedés szempontjából (N=63 fő) Forrás: Saját készítésű ábra	53

8. Függelékek

8.1. 1. sz. függelék: Hallgatói és konzulensi nyilatkozat

NYILATKOZAT

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

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

Kelt: Budapest, 2023 év 04 hó 26 nap

Kovács Anikó

Hallgató

NYILATKOZAT

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

A Záródolgozatot/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom*.

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

Kelt: Gödöllő, 2023. 04. 27.

Csokszka

Belső konzulens

*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!

8.2. 2. sz. függelék: Eredetiségi és hozzáférési nyilatkozat

NYILATKOZAT

a szakdolgozat¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Kovács Anikó
A Hallgató Neptun kódja: E64WCP
A dolgozat címe: A nők helyzete a Magyar Honvédség munkaerőpiacán
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

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

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

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

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

Kelt: Budapest, 2023 év 04 hó 26 nap

Kovács Anikó

Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

8.3. 3. sz. függelék: Tartalmi kivonat



Szent István Campus, Gödöllő
Cím: 2100 Gödöllő, Péter Károly utca 1.
Tel.: +36-28/522-000
Honlap: <https://godollo.uni-mate.hu>

A SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A nők helyzete a Magyar Honvédség munkaerőpiacán

Kovács Anikó

Emberi erőforrások szak, BSc alapképzés, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet / Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Belső témavezető: Dr. Kolta Dóra, egyetemi docens, Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet, Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Szakedolgozatomat a Magyar Honvédség (továbbiakban: MH) munkaerőpiacán dolgozó nők helyzetéről írom. Azért erre a témára esett a választásom, mert egyrészt érintett vagyok a témában, mint honvédelmi alkalmazott, mivel jelenleg 9 éve dolgozom ebben a jogviszonyban a honvédségnél. Másfelől pedig azért választottam ezt a témát, mert mint személyügyi nap mint nap találkozom a női foglalkoztatottság problémáival, melynek háttere nagyon érdekel.

A módszereket tekintve önkitöltéses kérdőívet használtam. Részletesen, diagramokkal illusztrálva mutattam be a demográfiai, a jogviszonyra vonatkozó és a magánélet és hivatás összeegyeztetésére vonatkozó eredményeket, melyeket 112 kitöltő (63 fő katonanő és 49 fő honvédelmi alkalmazott nő) válaszaiból szűrtem le.

A vizsgálat eredményei mind a két hipotézis esetében az általam feltételezett eredményt hozták. Ezt a kérdőívekre kapott válaszok segítségével támasztottam alá, majd mindezek alapján levontam a következtetéseket. Összességében a nők számára mindig is nehezebb lesz a munkaerőpiacon való elhelyezkedés a családalapítás miatt. Ezt a munkáltatók és a család meg tudja könnyíteni, de ez nem minden esetben tud megvalósulni. Dolgozatom eredményei alapján javaslatokat is megfogalmaztam.

A szakdolgozatomat a különböző honvédségi kiadványokban tudnám megosztani kollégáimmal. A megfogalmazott javaslatokat a továbbiakban a „Magyar Honvédség Humánstratégiája 2025-2030 tervezet” címen végrehajtás alatt levő információ gyűjtést végző szervezeti elemhez tervezem eljuttatni, ahol az illetékes szakemberek eldöntik, hogy ezek a fejlesztési irányok mennyire és hogyan illeszthetők a Magyar Honvédség programjához.