



**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  
Élelmiszergazdasági  
Intézet/Agrármenedzsment  
és Vezetéstudományi  
Tanszék

**Budapest**  
**2023**

## **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

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 Katonai 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 javaslata, valamint katonanők helyzetének folyamatos elemzése.

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

**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.

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.