

*Kömüves Zsolt – Szabó Szilvia – Szabó-Szentgróti Gábor –
Hollósy-Vadász Gábor*

Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci visszatéréssel kapcsolatos attitűdjeinek vizsgálata iskolai végzettség szerinti bontásban

**Study of the Attitudes of Mothers with Young Children
Towards Returning to the Labour Market, Regarding Their
Educational Attainment**



Összefoglalás

A tanulmány a hat évnél fiatalabb gyermekeket nevelő nők munkaerőpiaci attitűdjeit vizsgálja az iskolai végzettség függvényében. A tanulmány első hipotézise szerint a válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek abban, hogy az álláskereső során mely tényezőket tartják hátrányosnak. A tanulmány második felvetése alapján a válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek abban, hogy a Gyesről / Gyedről való visszatéréskor, a munkahely kiválasztása során, mely tényezőket tartják fontosnak. Végezetül a tanulmány vizsgálja azon felvetést, miszerint a válaszadók iskolai végzettségük alapján eltérnek abban, hogy mely faktorokat tartják legnagyobb segítségnek a munkaerőpiara való visszatérés során. Az online kérdőíves módszert alkalmazó adatfelvételen kisgyermeket nevelő nők vettek (n=1017) részt. Az adatok kiértékeléshez ANOVA próbát és LSD post hoc tesztet alkalmaztunk. A kutatási eredmények mind a három hipotézist igazolták. Az első hipotézis H(1) bizonyítása alapján a különböző iskolai végzettséggel rendelkező nők eltérően vélekednek arról, hogy mely tényezőket tartják hátrányosnak az álláskereső során. A második hipotézis H(2) verifikálása alapján a különböző iskolai végzettséggel rendelkező a Gyesről / Gyedről való visszatéréskor, a munka-

DR. KÖMÜVES ZSOLT PhD, egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (Komuves.Zsolt.Sandor@uni-mate.hu); DR. HABIL. SZABÓ SZILVIA PhD, főiskolai tanár, Budapesti Metropolitan Egyetem (szszabo@metropolitan.hu); DR. SZABÓ-SZENTGRÓTI GÁBOR PhD, egyetemi docens, Széchenyi István Egyetem Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar és Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (szabo-szentgroti.gabor@sze.hu); DR. HOLLÓSY-VADÁSZ GÁBOR PhD, egyetemi adjunktus, Budapesti Metropolitan Egyetem (hvadaszg@gmail.com).

hely kiválasztása során, más-más tényezőket tartanak fontosnak. A harmadik hipotézis H(3) bizonyítása alapján a válaszadók iskolai végzettségük szerint differenciáltan más-más faktort tartanak legnagyobb segítségnek a munkaerőpiara való visszatérés során.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: J12, J13, J24, O15

Kulcsszavak: munkaerőpiac, emberi erőforrás-gazdálkodás, női munkavállalók, gyermekek

Summary

The study examines the labour market attitudes of women with children under six years of age as a function of educational attainment. According to H(1): respondents differ in the factors they consider as disadvantageous when looking for a job, based on their educational attainment. According to H(2): respondents differ according to their educational attainment in the factors they consider important when returning from maternity leave and choosing a job. H(3): respondents differ by educational level in the factors they consider most helpful when returning to the labour market. The survey, which used an online questionnaire method, included women with young children (n=1017). ANOVA test and LSD post hoc test were used to evaluate the data. The research results confirmed all three hypotheses. Evidence from H(1) suggests that women with different levels of education have different perceptions of what factors they consider to be disadvantageous when looking for a job. Verification of H(2) suggests that different educational attainment levels lead to different perceptions of factors that are important when returning from maternity leave and choosing a job. Proving H(3), respondents differentiated by their educational attainment consider different factors to be most helpful when returning to the labour market.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: J12, J13, J24, O15

Keywords: labour market, human resources management, female employees, children

BEVEZETÉS

A nők helyzetével számtalan hazai és nemzetközi kutatás foglalkozik (Fodor, 2006; Kispéter, 2012; Nagy, 1999; Nagy, 2001; Primecz et al., 2014, Veroszta–Györgyi, 2021). A leggyakoribb vizsgálati területek mégis a nők munkaerő-piaci helyzete (Kőműves et al., 2022, Horváthné, 2020) az esélyegyenlőség megvalósulása (Hajdú–Koncz, 2015, Nguyen, 2005, Nagy et al., 2012) a munka és a család összeegyeztethetősége (Szabó–Morvai, 2017), a munka és magánélet egyensúlya (Barakonyi, 2007; Ochsner–Szalma, 2017; Beke, 2020; Bíró, 2008), a női és férfi felső vezetők eltérő attitűdjei (Kőműves, 2020; Maticsákné, 2017; Nagy, 2013). Néhány nemzetközi tanulmány kimutatta, hogy az anyák keresete hosszútávon jelentősen csökken a munkaerőpiaci kiesés következtében és ez a hatás az alacsonyiskolai végzettségűek körében hatványozottan jelenik meg (Kim–Hahn, 2022; Lee, 2022; Huang–Jing, 2022). A hazai és nemzetközi kutatások azonban viszonylag kevés

figyelmet szenteltek annak a kérdésnek, hogy hogyan befolyásolja az iskolai végzettség a kisgyermekes édesanyák GYES/GYED-ről való visszatérésének lehetőségeit, milyen akadályokkal kell megküzdeniük a munkaerő-piacon és milyen szempontok alakítják munkahelyválasztási preferenciáikat az iskolai végzettség tükrében. Tanulmányunk ezekkel a kérdéskörökkel kíván foglalkozni, azzal a nem titkolt céllal, hogy e hiánypótló szerepet betöltse. Természetesen az olvasóban felmerülhet a kérdés, hogy miért is fontos e területek részletes vizsgálata? A válasz rendkívül összetett és bonyolult, egyrészt a nők piaci részvételének növelése kiemelten fontos ahhoz, hogy az Európa 2020 stratégiai program (Európai Bizottság, 2020) kiemelt célja teljesülni tudjon, miszerint a 20–64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája elérje a 75%-ot. Ennek elérése három fontos gazdasági és társadalmi területre is jelentős hatást gyakorolhat. Az első a gazdasági növekedés, ha a nők aktivitási rátája felzárkózik a férfiakéhoz, Európa GDP-je 12 százalékkal lesz magasabb a következő 15 évben (Engelhardt et al., 2004). A második terület az alacsony fertilitás (Brewster–Rindfuss, 2000; Rindfuss et al., 2003; Castles, 2003). Ismert továbbá, hogy az a nő, aki nem érzi anyagi biztonságban magát, az későbbre halasztja a gyermekvállalást (Szalai, 2015). További kardinális kérdés az alacsony fertilitásból eredő nyugdíjbiztosítás. Mivel a nők potenciálisan hadra fogható, magasan képzett aktív korú népességet alkotnak, ezért munkaerő-piaci aktivitásuk növelése e téren is segítséget jelenthet (Szabó–Morvai, 2017). A tanulmány a kisgyermekes édesanyák és az oktatási rendszer kölcsönhatásának értelmezési keretében mozog.

ISKOLÁZOTTSÁG SZEREPE, VIZSGÁLATÁNAK FONTOSSÁGA

A munka és a család összeegyeztetésére irányuló politikák „kompromisszumokat” és „paradoxonokat” váltanak ki a nemek között, amelyek hátrányos munkaerő-piaci következményekkel járhat a nők számára (Brady et al., 2020; Bar-El et al., 2020; Lott, 2020). Korábbi kutatások kimutatták, hogy az iskolai végzettség jelentős hatással van a munkaerő-piaci eredményekre, mint például a jövedelemelosztás, a foglalkoztatás színvonala, valamint egyéb nem piaci folyamatokra, mint például az egészség, a hosszú élet, a társadalmi szerepvállalás alakulása (Card, 2001; Grossman, 2005; Oreopoulos–Salvanes, 2009; Fedor – Fónai, 2017). Craig és Xueda (2011) szerint az iskolázottság egyértelműen javítja a munkaerőnek a gazdasági helyzethez való alkalmazkodóképességét és csökkenti a bérszakadékot (Linthon–Delgado–Méndez-Heras, 2021; Jehn et al., 2021) Breen (1997) azt állítja, hogy a magasan kvalifikált munkaköröket nehéz betölteni, mivel ezen pozíciók ellátása komoly munkahelyi képzést igényel, és ezért a munkáltatónak többlet befektetéseket kell eszközölnie az alkalmazottakba, szemben az alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökkel. Bukodi és Róbert (1999) eredményei szerint a nők képzettsége, munkapiaci beágyazottsága, társadalmi státusza jelentősen meghatározza a munkaerőpiac elhagyásának és az oda való visszatérésnek a körülményeit. A magasabb iskolai végzettségű, kedvező pozícióban foglalkoztatott munkavállalók kisebb valószínűséggel hagyják el a munkaerőpiacot, ugyanakkor a gyermekszülés után gyakrabban és korábban térnek vissza az alacsonyabb végzettségű munkavállaló nőkhöz képest. Vajda (2014) által végzett kutatás rámutat

arra, hogy a képzetlen nők foglalkoztatottsági szintje rendkívül alacsony, utánuk viszont a középfokú végzettséggel rendelkezők következnek. E tanulmányban megállapításra került az is, hogy a szakképesítés nélkülieknek gyakran nincs hová visszamenniük dolgozni. Az alacsony végzettségük átlagban hosszabb időt hagynak ki a munkából, ami tovább rontja az elhelyezkedési esélyeiket; ebben a kategóriában a három vagy több gyermek megléte kevesebb mint a felére csökkenti a foglalkoztatottságot. Hasonló gondolatokat fogalmaz meg Engler (2011), aki rámutat arra, hogy a magasabb képzettség jobb munkaerő-piaci pozíciót feltételez, ami magasabb jövedelem elérésére is lehetőséget ad. Számos hazai vizsgálat igazolja (Kertesi–Köllő, 2006; Balogh–Róbert, 2008; Patakiné, 2022), hogy a gyermekükkel otthon töltött időszak alatt tanuló, önmagukat képző nők nagyobb eséllyel térnek vissza a munkaerőpiacra, továbbá a humántőke befektetésének megtérülése az egyetemi diploma esetén a legmagasabb, hiszen a diplomások legnagyobb része végzettségének megfelelő munkakörben és bérezéssel tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

NŐI ISKOLÁZOTTSÁG MAGYARORSZÁGON

A rendszerváltás utáni gazdasági átalakulás kezdetén Magyarországon – a teljes, 15 évesnél idősebb népesség körében – a nők iskolázottsága alacsonyabb volt, mint a férfiaké. A munkavállalók között a teljes végzettséget figyelembe véve, nagyobb volt az alacsony (általános iskolánál alacsonyabb és általános iskolai) végzettségű nők aránya, jóval kisebb az érettségi nélküli középfokú szakmai végzettségűek aránya és valamivel kisebb a felsőfokú végzettségűek aránya. Nagyobb számban voltak közöttük viszont olyanok, akik legmagasabb végzettsége az érettségi volt. A fiatalabb korcsoportokban azonban már 1990-ben is iskolázottabbak voltak a nők, mint a férfiak. A legfeljebb alsó középfokú, vagyis általános iskolai végzettségűek arányát tekintve nem volt különbség a nemek között, de nagyobb arányban voltak diplomások a nők, mint a férfiak, mivel Magyarországon – több volt szocialista országhoz és a skandináv országokhoz hasonlóan – a felsőoktatásban a nők aránya már 1981-re elérte, majd meghaladta az 50 százalékos részarányt (Bavel, 2012). A nők arányának növekedése a felsőoktatásban legalább egy évszázada töretlen, az utóbbi néhány évtizedben igen felgyorsult növekedés jellemzi, amelynek eredményeként a 2010-es években elérte a férfiakét. Az átalakulást követően 2011-re már a teljes, 15 évnél idősebb népesség körében is előnyre tettek szert a nők a felsőfokú végzettségűek arányát tekintve, majd ez az előny tovább nőtt 2016-ig (Szabó-Morvai, 2017). 2011 és 2018 között a 16-65 éves népességben az alacsony iskolázottságúak száma mind a férfiak, mind a nők között csökkent. A nők körében igen jelentős volt a csökkenés: a 2011-es 800 ezer főről 2018-re 602 ezer főre. A felsőfokú végzettségű nők száma nagyobb mértékben esett vissza 2017 és 2018 között (nagyjából 10 ezer fővel), mint a felsőfokú végzettségű férfiak száma, de még így is jelentős különbség marad a felsőfokú végzettségűek számát tekintve a két nem között, a nők javára, amelyet az 1. táblázat szemléltet.

1. táblázat: A 25–64 éves népesség megoszlása iskolai végzettség szerint.

Férfiak									
	2000	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
legfeljebb alapfokú végzett-ségű	26,0	15,7	15,1	14,8	14,0	13,6	13,7	13,1	12,8
legalább középfokú végzettségű	74,0	84,3	84,9	85,2	86,0	86,4	86,3	86,9	87,2
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ebből: felsőfokú végzettségű	13,7	17,6	21,0	20,5	21,0	21,6	21,6	3,0	24,8
Nők									
	2000	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
legfeljebb alapfokú végzettségű	35,3	21,7	18,4	18,4	17,9	16,7	16,4	15,8	14,6
legalább középfokú végzettségű	64,7	78,3	81,6	81,6	82,1	83,3	83,6	84,2	85,4
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ebből: felsőfokú végzettségű	14,4	22,3	27,3	26,8	27,0	28,5	30,3	31,3	33,8

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0027.html

2019-ben a felsőoktatás nappali munkarendjében a tanárképzés, oktatástudomány terén volt a legmagasabb a nők aránya, pontosan 76,3 százalék. A felsőfokú oktatásban a magyar nők körében népszerűek voltak az egészségügy, a szociális gondoskodás és a humán tudományokhoz tartozó képzések. A legkisebb női részvételi arányt az informatikai képzésiterületen mutattak ki, itt a hallgatók mindössze 15,8 százaléka volt nő. Az iskolarendszeren kívüli OKJ-szakképzésben a 2019-es adatok szerint a nőket elsősorban az oktatási, pedagógiai tematika vonzotta (98,1 százaléknyi tanuló volt nő). Az egészségügyi, illetve a személyi szolgáltatási, vendéglátási, kereskedelmi, idegenforgalmi képzési területeken a tanulók több mint nyolcvan százaléka szintén nő volt (Hercsel, 2021).

A nemek arányának kiegyenlítődése után sem állt meg a nők létszámának növekedése, így a 2022-es nyári adatok alapján az arányuk már 54 százalék volt az összes felsőoktatásban megjelenő hallgatói létszámhoz képest, ezt szemlélteti a 2. táblázat.

2. táblázat: Nők aránya a felsőoktatásban (2022/2023 tanév előzetes adatok)

Képzési szint	Összes hallgató (fő)	Ebből nő (fő)	Nők aránya (%)	Hallgató a nappali képzésben (fő)	Ebből nő (fő)	Nők aránya (%)
Felsőoktatási szakképzés	11 980	6729	56,2	7302	4002	54,9%
Felsőfokú alapképzés	170 520	89 218	52,3	130 686	65 560	50,2%
Felsőfokú mesterképzés	35 959	19 641	54,6	20 689	10 840	52,4%
Osztatlan képzés	44 715	26 256	58,7	38 906	22 743	58,5%
Szakirányú továbbképzés	16 236	10 944	67,4	175	103	58,8%
Doktori (Ph.D, DLA) képzés	10 581	5 246	49,6	9 604	4 822	50,3%
Összesen	289 991	158 043	54,3	207 362	108 070	52,1%

Forrás: <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/oktatasi-adatok-2022-2023-elozetes-adatok/index.html>

A KSH 2022/2023-as tanév felsőoktatás-statisztikai adatai is azt mutatják, hogy a nők aránya igen magas, a fentieket figyelembe véve nem meglepő, hogy a szakképzés, a szakirányú továbbképzés és az osztatlan képzés területén kiemelkedő.

MUNKAVÁLLALÁS GYERMEK MELLETT

A gyermekvállalási hajlandóság csökkenésének problémájával a világ számos országa küzd (Lentner – Horbulák, 2021). Magyarországon alapvetően a kétkeresős családmódel a jellemző, vagyis a nők munkaerőpiaci részvétele ugyanolyan súllyal jelenik, mint a férfiaké, amennyiben nem nevelkedik gyermek a családban. A három éven aluli gyermeket nevelő családok esetében jellemzően az anya van otthon a gyermekkel (Makay, 2018). Lentner és Horbulák (2021) kutatása szerint a magyar fiatalok körében kedvező a kormány CSOK-rendszere és adókedvezményei fogadtatása, ám a gyermekvállalási hajlandóság előmozdítása az állampénzügyi kedvezményeken és támogatásokon túl számos körülménytől függ. Mind a családpolitikai rendszer, mind a társadalomban uralkodó vélemények olyan szerepmegosztást támogattak az utóbbi évtizedekben, hogy a kisgyermekes anyák lehetőleg ne dolgozzanak, hanem kereső tevékenységüket néhány évre felfüggesztve maradjanak otthon gyermekükkel (Blaskó, 2005)

Az elmúlt években hazánkban és Európai Unió szinten is a fókuszba került a családpolitika további fejlesztése, foglalkoztatáspolitikai szempontokkal való összehangolása. A Világ Gazdaság (2022) Varga Judit igazságügyi miniszter szavait idézi „Magyarország és Európa hosszú távú társadalmi fejlődésének és gazdasági fenntarthatóságának záloga a demográfiai

trendekben történő fordulat bekövetkezése, ezt a célt kiszámítható, célzott, rugalmas családpolitikával lehet elérni.”

A munkaerőhiány növekedésével a munkáltatók is egyre inkább rákényszerülnek, hogy vegyék figyelembe a kisgyermeket nevelő nők sajátos igényeit. A 6 éven aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája azonban továbbra is jelentősen elmarad a gyermeket nem, vagy csak iskoláskorú gyermeket nevelőkéitől. Ez az elmaradás a gyermekgondozási ellátás igénybevételére jogosultak esetében kiugró. Bár a fent említett intézkedések hatására 2010-hez képest érdemben nőtt a 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő 25–49 év közötti anyák munkaerő-piaci jelenléte (lásd. 3. táblázat), így is 2021-ben jelentős a lemaradás a foglalkoztatás tekintetében.

3. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája, % a gyermekek életkorának függvényében

Gyermek életkora / év	Évszám						
	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021
0-2 éves	66,6	69,6	71,0	73,2	73,2	73,6	75,0
3-5 éves	62,9	73,4	74,8	75,9	76,1	69,6	70,7
6-16 éves	74,8	84,4	85,2	85,2	86,9	84,6	85,9
17-24	80,4	88,3	88,6	89,3	90,0	86,5	86,2
Nem él gyermek a háztartásban	77,6	86,3	87,3	87,8	87,8	85,9	86,3

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html

A nők foglalkoztatási rátája a gyermekek növekvő számával csökken (lásd 4. táblázat), bár az egy- és kétgyermekesek közötti különbség nem jelentős. A 3 és több gyermeket nevelők foglalkoztatási rátája 2021-ben még több mint 17 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a kétgyermekesé, 2010-hez képest azonban az ő foglalkoztatási rátájuk emelkedett a legjobban. Ebben vélhetően annak is szerepe volt, hogy a nagycsaládosoknak járó kiemelt összegű adókedvezményt gyakran csak két szülő együttesen tudja teljes mértékben igénybe venni.

4. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája, % a gyermekek számának függvényében

A háztartásban élő gyermekek száma/év	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	77,3	84,7	84,5	84,7	86,0	82,1	84,7
2	75,4	81,7	84,6	83,8	84,8	82,8	82,4
3 vagy több	48,4	61,5	60,4	66,1	65,0	64,8	65,8

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html

A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.) tartalmaz néhány olyan előírást, amellyel segíti a gyermeknevelés után visszatérő munkavállalók integrációját, illetve kiegyenlítő a távollétük alatt keletkezett egyes hátrányokat. Példaként említhetjük: felmondási védelem, részmunkaidő biztosítása, a munkakörülmények adaptációja a csecsemő mellől visszatérő nők esetén stb.

A Munka Törvénykönyvének változásai 2023. januárjától léptek életbe, amelyek egy része érinti a kisgyermekeket nevelő szülőket is, illetve új irányokat adhat a kutatásunk fókuszában álló kisgyermekes anyák munkaerőpiaci visszatérésével kapcsolatban. A Munkaügyi Fórum (2022) kiemelte a legfontosabb változásokat:

- munkaszerződés módosításának lehetőségéről szülők számára, mely értelmében a munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti a munkavégzési helyének módosítását, a munkarendjének módosítását, távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve részmunkaidőben való foglalkoztatását;
- felmondási tilalmak, mely a módosítás kiegészíti az Mt. 65. § (3) bekezdésében foglalt felmondási tilalmak esetköreit az apasági szabadsággal, a szülői szabadsággal, és az Mt. 55. § (1) bekezdés 1) pontja szerinti gondozói munkaidő-kedvezményel, tehát ezalatt nem szüntetheti meg a munkáltató a munkaviszonyt felmondással;
- szülői szabadság és az apasági szabadságra vonatkozó rendelkezések.

Az elméleti bevezető alapján az alábbi kutatási kérdéssel foglalkozunk: a hat évnél fiatalabb gyerekeket nevelő nők az iskolai végzettségük megoszlása alapján, más-más munkaerőpiachoz kapcsolódó attitűdökkel rendelkeznek-e. Ehhez kapcsolódóan az alábbi hipotéziseket teszteljük:

- H(1) szerint: a válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek abban, hogy az álláskeresés során mely tényezőket tartják hátrányosnak.
- H(2) szerint: a válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek abban, hogy a Gyesről / Gyedről való visszatéréskor, a munkahely kiválasztása során, mely tényezőket tartják fontosnak.
- H(3) szerint: a válaszadók iskolai végzettségük alapján eltérnek abban, hogy mely faktorokat tartják legnagyobb segítségnek a munkaerőpiara való visszatérés során.

MÓDSZERTAN

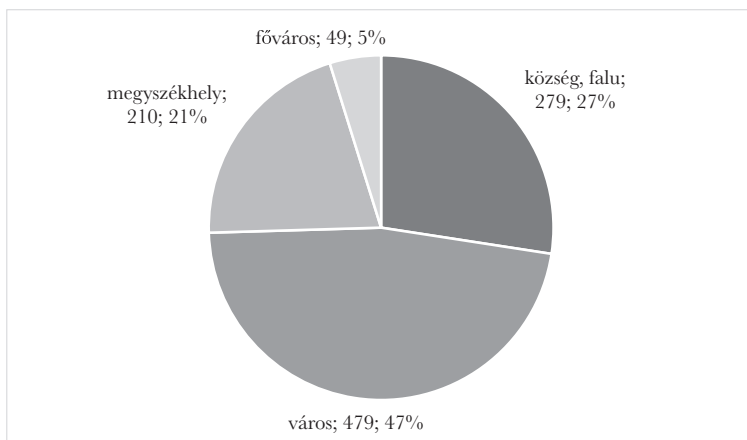
Az online kérdőíves kutatásba csak olyan nőket vontuk be, akik 6 évnél fiatalabb gyerekeket nevelnek. A kutatásba férfiak nem vettek részt. A tanulmányunkban 1017 személy választát elemezzük. A mintavétel hólabda módszerrel történt. Az adatgyűjtés során olyan szakmai szervezeteket kerestünk meg, amelyekről azt feltételeztük, hogy kapcsolatban lehetnek a 6 évnél fiatalabb gyermeket nevelő nőkkel. Így megkerestünk óvoda és bölcsőde vezetőket, akiket arra kértünk, hogy a szülők számára küldjék ki a kérdőívünket. A vizsgálati minta nem reprezentatív, ezért az adatokból levont konklúziók nem generalizálhatóak csak a minta esetében tekinthetőek validnak. Az adatfelvétel időszaka 2022 márciustól 2022 szeptemberig tarott.

A kérdőív összesen 26 kérdést tartalmaz. Ebből a 2. és a 3. kérdésekkel azt vizsgáljuk,

hogya a kérdőívet valóban 6 évnél fiatalabb gyereket, vagy gyerekeket nevelő nő tölti-e ki. Az 1. kérdés a válaszadó életkorára vonatkozik. A 4. kérdés a válaszadó iskolai végzettségét vizsgálja. Az 5. pont a válaszadó lakhelyére vonatkozik. A 6. kérdéssel azt vizsgáljuk, hogy a válaszadóval hányan élnek együtt egy háztartásban. A 7. kérdés a válaszadó gyermekeinek a számát kutatja. A 8. kérdés arra vonatkozik, hogy a válaszadó jelenleg munkaviszonyban áll-e. A 9. kérdés azt kutatja, hogy akik visszatértek a Gyestről, vagy Gyedről, ők a korábbi munkahelyükön dolgoznak-e. A 10. kérdés arra irányul, hogy akik visszatértek a Gyestről, vagy Gyedről, ők a korábbi pozíciójukban dolgoznak-e. A 11. kérdés azt kutatja, hogy akik visszatértek a Gyestről, vagy Gyedről és a nem a korábbi pozíciójukban dolgoznak, annak mi lehet az oka. Ennek a kérdésnek az esetében nem adtunk meg előre válaszlehetőségeket, így válaszadónak lehetősége nyílt arra, hogy leírja a saját véleményét.

Tartalmi okokból, nincs lehetőségünk arra, hogy kérdőív valamennyi kérdésére adott válaszokat kielemezzük. A jelen tanulmányunkban csak a 12., a 14. és a 20. kérdésekre adott válaszokat elemezzük. Ennek az az oka, hogy olyan adatfelvételt valósítottunk, amely lehetőséget biztosít több hipotézis tesztelésére. Jelen tanulmányunkban csupán három hipotézist vizsgálunk, amelyek teszteléséhez a 12. 14. és 20. kérdésem kívül a többi nem alkalmas. Ennek megfelelően ebben a fejezetben a kérdőív kérdései közül csak 12., 14., és 20. kérdéseket mutatjuk be részletesen. A 12. kérdés során a válaszadónak egy öt fokozatú Likert skála segítségével el kellett döntenie, hogy az általunk felsorolt tényezők milyen mértékben jelentettek hátrányt az álláskeresés során. A 14. során a válaszadónak egy öt fokozatú Likert skála segítségével el kellett döntenie, hogy az általunk felsorolt tényezők mennyire játszanak vagy játszottak szerepet a Gyestről / Gyedről való visszatéréskor. A 20. kérdés során a válaszadó egy öt fokozatú Likert skála segítségével fejezhette ki véleményét, hogy mennyire ért egyet az általunk felsorolt tényezőkkel, amelyek a munkaerőpiacra való visszatérésben segíthetik a válaszadót.

1. ábra: A válaszadók lakhely szerinti megoszlása (n=1017)



Forrás: saját szerkesztés

A statisztikai elemzés során SPSS programcsomagot használtunk. A minta átlagéletkora ($m=35,247$; $SD=5,360$) év. A legidősebb személy 57, míg a legfiatalabb 18 éves volt. A válaszadók lakhely szerinti megoszlását az 1. ábra szemlélteti. (Nem minden válaszadó válaszolt az összes kérdésre, illetve az ezekhez rendelt állításokra, ezért az ábrák és a táblázatok címébe odaírjuk, hogy az adott kérdésre, vagy állításra hány válasz érkezett.) A válaszadók 5%-a él a fővárosban, vármegyeszékhelyeken 21%-uk. A válaszadók több mint egynegyede (27%) választotta lakhelyül a falut.

A válaszadók iskolai végzettség szerinti megoszlását az 5. táblázat szemlélteti. A válaszadók majdnem felének (49,95 %) van diplomája, viszont tudományos fokozata csak egyszázaduknak (1,08%). Azt feltételezzük, hogy a minta csaknem felének azért volt diplomája, mert az óvodákban leggyakrabban betöltött munkakör az óvodapedagógus, ami főiskolai, vagy egyetemi végzettségéhez kötött.

5. táblázat: A válaszadók iskolai végzettség szerinti megoszlása ($n=1017$)

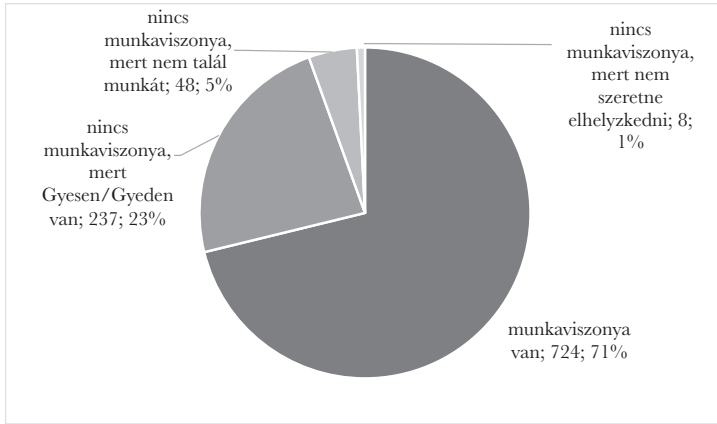
Iskolai végzettség	Személyek száma és százalékos megoszlás
8. osztály vagy annál alacsonyabb	26 2,5%
Szakiskola / szakmunkásképző	104 10,2%
Szakközépiskola/gimnázium	155 15,2%
Érettségire épülő képzés	213 20,9%
Főiskola/egyetem	508 49,9%
Tudományos fokozat	11 1,0%
Összesen	1017 100%

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadóknak átlagosan 1,880 gyermekük van, a szórás értéke 0,881), amely magasabb az országos átlagnál 1,59. A válaszadók átlagosan 3,758 személlyel éltek együtt egy háztartásban a szórás értéke 1,059).

A megkérdezettek munkaviszony szerinti megoszlását a 2. ábra szemlélteti. Az ábrán látható, hogy legtöbb válaszadó (71%) munkaviszonyban áll jelenleg. A válaszadók közül csupán 1% az, akinek nincsen munkaviszonya és nem is szeretne elhelyezkedni. A résztvevők majdnem egynegyede (23%) Gyeseen vagy Gyeden van.

2. ábra: A válaszadók munkaviszony szerinti megoszlása (n=1017)



Forrás: saját szerkesztés

A válaszadók korábbi munkahelyükre való visszatérés szerinti megoszlását a 6. táblázat szemlélteti. Ez alapján megállapítható, hogy a válaszadóknak majdnem a felét (46,8%) a munkáltatók visszavették feltételek nélkül. A megkérdezetteknek egy negyedét (25,3%) nem vették vissza a korábbi munkahelyére, de nem is tervezett oda visszamenni. A válaszadók 4,4%-a azért nem ment vissza az eredeti munkahelyére, mert helyére felvettek valaki mást.

6. táblázat: A válaszadók munkahelyükre való visszatérés szerinti megoszlása (n=947)

Őn vissza tudott-e térni korábbi munkahelyére?	Személyek száma és százalékos eloszlás
Igen, feltétel nélkül visszavettek	443 46,7%
Igen, de kompromisszumok árán	94 9,9%
Nem, mert a helyemre felvettek mást	42 4,4%
Nem, mert nem tudtak munkát biztosítani számomra	71 7,4%
Nem, nem is terveztem oda visszamenni	240 25,3%
Nem, mert megszűnt a munkahelyem	57 6,0%
Összesen	947 100%

Forrás: saját szerkesztés

EREDMÉNYEK

Az eredmények kiértékeléséhez ANOVA (Analysis of Variance; magyarul: varianciaanalízis) próbát alkalmazunk. A csoportok közötti különbségek feltárására a post hoc tesztek közül az LSD-t használjuk. Választásunk azért esett az LSD (Least Significant Difference; magyarul: legkevésbé jelentős különbség) tesztre, mert „ennek az alkalmazásával lehet a kezelésátlagok közötti különbségeket szignifikánsan kimutatni” (Sajtos–Mitev, 2007:176).

A tanulmányunkban csak azokat az eredményeket mutatjuk be, ahol $p \leq 0,05$. Az alábbi bekezdésekben a 12. kérdéshez rendelt állításokra adott válaszokat elemezzük. A válaszadóknak szignifikánsan eltér a véleménye az iskolai végzettségük alapján annak a megítélésében, hogy „*az álláskeresés során kisgyermek hátrányt jelent*” ($F(5) = 4,587$, $p=0,000$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,021$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,002$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,009$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,010$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és a tudományos fokozattal rendelkező ($p=0,019$), az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,002$), az érettségire épülő képzést végzetek és a tudományos fokozattal rendelkezők között ($p=0,016$) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 7. táblázat tartalmazza.

A válaszadóknak szignifikánsan eltér a véleménye az iskolai végzettségük alapján annak az állításnak a megítélésében, hogy „*a gyermek betegsége esetén a munkáltató a távollétet nem támogatta*” ($F(5) = 3,294$, $p=0,006$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 6. táblázat tartalmazza. Ebből az eredményből azt a konklúziót vonjuk le, hogy minél magasabb a válaszadó iskolai végzettsége, a munkahelye annál inkább támogatta őt, hogy otthon maradhasson beteg gyermekével.

A válaszadóknak szignifikánsan eltér a véleménye az iskolai végzettségük alapján annak az állításnak a megítélésében, hogy „*alulképzett vagyok, ami hátrányt jelent számomra az álláskeresés során*” ($F(5) = 19,235$, $p=0,000$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek ($p=0,000$), a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek ($p=0,000$), a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,000$), a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$), a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,000$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,007$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,000$), az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomá-

val rendelkezők ($p=0,000$), az érettségire épülő képzést végzetek és tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,013$) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 7. táblázat tartalmazza. Ennek az eredménynek az a jelentősége, hogy a kérdőívet kitöltő hölgyeknek minél magasabb az iskolai végzettségük, annál kevésbé szembesülnek azzal, hogy egy munkáltató az alacsony iskolai végzettségre hivatkozva nem venné fel őket a megpályázott állásra.

7. táblázat: Az álláskeresés során hátrányt jelentő tényezők megítélése

„Az álláskeresés során kisgyermek hátrányt jelent” állítás (n=724)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 3,875 SD= 1,392	m= 3,903 SD= 1,339	m= 3,758 SD= 1,227	m= 3,783 SD= 1,247	m= 3,389 SD= 1,371	m= 2,625 SD= 1,597
„A gyermek betegsége esetén a munkáltató a távollétet nem támogatta” állítás (n=719)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 3,434 SD= 1,502	m= 3,200 SD= 1,387	m= 3,264 SD= 1,354	m= 3,516 SD= 1,316	m= 3,030 SD= 1,304	m= 2,625 SD= 1,767
„Alulképzett vagyok, ami hátrányt jelent számomra az álláskeresés során” állítás (n=708)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 3,722 SD= 1,363	m= 2,129 SD= 1,298	m= 2,052 SD= 1,234	m= 2,033 SD= 1,104	m= 1,572 SD= 0,908	m= 1,000 SD=0,000
„Túlképzett vagyok, ami hátrányt jelent az álláskeresés során” állítás (n=706)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 1,368 SD= 0,955	m= 1,451 SD= 0,611	m= 1,886 SD= 1,145	m= 1,946 SD= 0,932	m= 2,358 SD= 1,241	m= 2,250 SD= 1,752

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadóknak szignifikánsan eltér a véleménye az iskolai végzettségük alapján annak az állításnak a megítélésében, hogy „*túlképzett vagyok, ami hátrányt jelent az álláskeresés során*” ($F(5) = 12,194$, $p=0,000$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,032$) között, valamint a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$) között.

Hasonló megállapítás tehető a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és a szakközépiskolával / gimnáziummal rendelkezők ($p=0,007$), a szakközépiskolát / gimnáziumot és az egyetemet, vagy főiskolát végzetek ($p=0,000$), az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$) esetében. Az állításra adott átlagpontszámokat a 7. táblázat tartalmazza.

Az alábbi bekezdésekben a 14. kérdéshez rendelt állításokra adott válaszokat elemezzük. A válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek annak az állításnak a megítélésében, hogy „*a munkaidő megfelelően az óvoda / bölcsőde / iskola menetrendjének*” ($F(5)= 2,209$, $p=0,004$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,041$), a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,050$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,000$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,028$), az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,006$) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 8. táblázat tartalmazza.

A válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek annak az állításnak a megítélésében, hogy „*legyen lehetőségük a szakmai fejlődésre*” ($F(5)= 2,787$, $p=0,016$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,003$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,024$) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 8. táblázat tartalmazza.

A válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek annak az állításnak a megítélésében, hogy „*biztos állásom legyen*” ($F(5)= 3,256$, $p=0,006$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,014$), az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,002$), az érettségire épülő képzést végzetek és a tudományos fokozattal rendelkezők ($p=0,025$) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 8. táblázat tartalmazza.

A válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek annak az állításnak a megítélésében, hogy „*a munkahely ne legyen stresszes*” ($F(5)= 4,008$, $p=0,001$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek ($p=0,037$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,021$), az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,018$) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 8. táblázat tartalmazza.

8. táblázat: A Gyestről / Gyedről való visszatérés során fontosnak vélt tényezők megítélése

„A munkaidő megfeleljen az óvoda / bölcsőde / iskola menetrendjének” állítás (n=870)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 4,409 SD= 1,098	m= 4,422 SD= 1,049	m= 4,625 SD= 0,739	m= 4,772 SD= 0,627	m= 4,583 SD= 0,790	m= 5,000 SD= 0,000
„Legyen lehetőségük a szakmai fejlődésre” állítás (n=862)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 3,631 SD= 1,164	m= 3,463 SD= 1,156	m= 3,578 SD= 0,986	m= 3,643 SD= 1,017	m= 3,809 SD= 1,004	m= 4,100 SD= 0,737
„Biztos állásom legyen” állítás (n=867)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 4,227 SD= 1,151	m= 4,536 SD= 0,726	m= 4,540 SD= 0,686	m= 4,635 SD= 0,594	m= 4,434 SD= 0,774	m= 4,100 SD= 0,875
„A munkahely ne legyen stresszes” állítás (n=863)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola/ szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontszám és szórás	m= 3,636 SD= 1,432	m= 4,136 SD= 0,906	m= 3,911 SD= 1,018	m= 3,891 SD= 1,034	m= 3,678 SD= 0,998	m= 3,700 SD= 1,337

Forrás: saját szerkesztés

Az alábbi bekezdésekben a 20. kérdéshez rendelt állításokra adott válaszokat elemezzük. A válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek annak az állításnak a megítélésében, hogy „a rugalmas munkaidő a legnagyobb segítség a kisgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben” (F (5) = 2,629, p=0,023). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az érettségire épülő képzést végzetek (p= 0,017), a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők (p=0,007), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők (p=0,016) között. Az állításra adott átlagpontszámokat a 9. táblázat tartalmazza.

A válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek annak az állításnak a megítélésében, hogy „a távmunka biztosítása munkaidő a legnagyobb segítség a kisgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben” (F (5) = 6,506, p=0,000). A post hoc teszt alapján szignifikáns a kü-

lönbség a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,028$), a 8. osztály vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,005$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,008$), a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az érettségire épülő képzést végzetek ($p=0,044$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,000$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 9. táblázat tartalmazza.

A válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek annak az állításnak a megítélésében, hogy „*az ingyenes álláskeresési tanácsadás a legnagyobb segítség a kisgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben*” ($F(5)=3,196$, $p=0,007$). A post hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a szakiskolát / szakmunkásképzőt végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,005$), a szakközépiskolát / gimnáziumot végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,008$), az érettségire épülő képzést végzetek és az egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkezők ($p=0,009$) között. Az állításra adott átlagpontoszámokat a 9. táblázat tartalmazza.

9. táblázat: A munkaerőpiacra való visszatéréskor fontosnak vélt tényezők megítélése

„A rugalmas munkaidő a legnagyobb segítség a kisgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben” állítás (n=985)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola / szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontoszám és szórás	m= 1,636 SD= 1,176	m= 1,350 SD= 0,613	m= 1,389 SD= 0,794	m= 1,270 SD= 0,759	m= 1,234 SD= 0,603	m= 1,181 SD= 0,404
„A távmunka biztosítása munkaidő a legnagyobb segítség a kisgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben” állítás (n=955)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola / szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontoszám és szórás	m= 2,058 SD= 1,297	m= 1,857 SD= 1,111	m= 1,751 SD= 1,089	m= 1,548 SD= 0,922	m= 1,417 SD= 0,808	m= 1,454 SD= 1,035
„Az ingyenes álláskeresési tanácsadás a legnagyobb segítség a kisgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben” állítás (n=935)						
	8. osztály vagy annál alacsonyabb	Szakiskola / szakmunkásképző	Szakközépiskola / gimnázium	Érettségire épülő képzés	Főiskola / egyetem	Tudományos fokozat
Átlagpontoszám és szórás	m= 2,055 SD= 1,392	m= 2,096 SD= 1,207	m= 2,166 SD= 1,188	m= 2,198 SD= 1,120	m= 2,457 SD= 1,130	m= 2,400 SD= 1,074

Forrás: saját szerkesztés

ÖSSZEKÉSZÉS

Számos nemzetközi és hazai cikk vizsgálta a nők munkaerőpiaci helyzetét (pl. Kőműves et al., 2022/a; Kőműves et al., 2022/b). Viszont a korábbi tanulmányok nem kutatták, hogy a kisgyermekes édesanyák iskolai végzettsége miként befolyásolja a munkaerőpiaci attitűdjeiket. Ennek vizsgálata azért is bír kiemelkedő jelentőséggel, mert ahhoz, hogy Európa szerte a 20–64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája elérje a 75%-ot, szükséges a hölgyek munkaerőpiaci részvételének növelése. A hölgyek iskolai végzettsége azért is bír kiemelkedő jelentőséggel, mert összefügg az egészségben eltöltött évek számával (Fedor–Fónai, 2017), illetve összefügg azzal is, hogy nők a gyermek születését követően mikor térnek vissza a munkaerőpiacra (Bukodi–Róbert, 1999).

Ahogy a cikk elején említettük a vizsgálati minta nem reprezentatív, ezért az összegző fejezetben levont következtetések kizárólag a vizsgálati minta tekintetében érvényesek, a konklúzióink nem generalizálhatók. A kutatási kérdésre az a válasz adható, hogy a hat évnél fiatalabb gyermekeket nevelő nők az iskolai végzettségük megoszlása alapján más-más munkaerőpiacra kapcsolódó attitűdökkel rendelkeznek. Vagyis az iskolai végzettség a munkaerőpiaci preferenciák és attitűdök tekintetében egy prediszpozicionális változónak tekinthető.

A H(1) hipotézis igazolása alapján a válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek abban, hogy az álláskeresőknél mely tényezőket tartják hátrányosnak. „Az álláskeresőknél a kisgyermek hátrányt jelent” állítás esetében a tudományos fokozattal rendelkezők véleménye van a legközelebb a nem jellemző kategóriához. Az állítással a leginkább a szakiskolát, vagy szakmunkásképzőt végzettek értettek egyet. A diplomások véleménye szignifikánsan különbözik a náluk alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező csoportokétól, ez alól kivételt képeznek a 8 osztályt végzettek. A középfokú végzettségűek inkább egyetértettek azzal az állítással – szemben a magasabban képzett diplomásokkal –, miszerint munkaerőpiaci szempontból kisebb hátrányt jelent a gyermek.

Annak az állításnak a megítélésében, hogy „alulképzett vagyok, ami hátrányt jelent számomra az álláskeresőknél” a nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezők véleménye minden esetben szignifikánsan eltér a többi vizsgált csoport választásától. A főiskolán és az egyetemen oklevelet szerzettek véleménye majdnem minden esetben szignifikánsan eltér a többi csoport választásától, ez alól csak a tudományos fokozattal rendelkezők a kivételek. A kisgyermekes diplomás nőket az álláskeresőknél sokkal kevésbé érinti az a jelenség, hogy az alacsony iskolai végzettségük miatt nehezebben kapnának munkát. Eredményeinket alátámasztja Vajda (2014) érvelése is, aki szerint az alacsony iskolai végzettségű nők a szülési szabadságot követően nehezebben tudnak visszakapcsolódni a munkaerőpiacra, mint a magasabban képzett kisgyermekes anyukák. Azzal az állítással, hogy „alulképzett vagyok, ami hátrányt jelent az álláskeresőknél” egyik csoport sem értett egyet. A válaszadónak minél alacsonyabb az iskolai végzettsége, annál kevésbé ért egyet ezzel az állítással.

A H(2) hipotézis igazolása alapján a válaszadók iskolai végzettségük alapján különböznek abban, hogy a Gyesről / Gyedről való visszatéréskor, a munkahely kiválasztása során, mely tényezőket tartják fontosnak. A kérdéshez rendelt négy állítás esetében szignifikánsak a különbségek. Azzal az állítással, hogy „a munkaidő megfelelően az óvoda / bölcsőde / iskola menet-

rendjének” a tudományos fokozattal rendelkezők teljesen ($m=5,000$; $SD=0,000$) egyetértenek. Ki kell azonban emelnünk azt is, hogy nem jelenthető ki az, hogy a magasabb iskolai végzettséggel nőne az állítással való egyetértés.

A „*biztos állásom legyen*” állítás esetében minden csoport egyetértett, de az érettségire épülő képzést végzettek számára szignifikánsan fontosabb volt a munkahelyi biztonság, mint a 8 általánossal, diplomával, tudományos fokozattal rendelkezők esetében. Véleményünk szerint ez azzal hozható összefüggésbe, hogy az érettségire épülő képesítéssel rendelkező személyek már nem kívánnak olyan könnyen betanítható munkákat elvállalni, mint az általános iskolai végzettségűek. Tisztában vannak azonban azzal, hogy nincsen diplomájuk, ezért a biztos és a jól fizető, magas képesítést elváró állásokba számukra sokkal nehezebb bekerülni, mint a főiskolát, vagy egyetemet végzetteknek.

H(3) hipotézis igazolása alapján a válaszadók iskolai végzettségük mentén különböznek abban, hogy mely faktorokat tartják legnagyobb segítségnek a munkaerőpiacra való visszatérés során. A „*a rugalmas munkaidő a legnagyobb segítség a kísgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben*” állítással minden vizsgált csoport egyetért. Az állítással leginkább a tudományos fokozattal rendelkező nők értenek egyet. A diplomásoknak fontosabb a rugalmas munkaidő, mint az általános iskolai végzettséggel rendelkezőknek, illetve szakközépiskolát, vagy gimnáziumot végzetteknek. Annak, hogy az összes vizsgált csoport számára fontos a rugalmas munkaidő az alábbi okot feltételezzük: Magyarországon a két keresős modell terjedt el, azaz a szülési szabadság idejét leszámítva mind a nők, mind a férfiak dolgoznak, vagyis a kísgyermekes anyukáknak részben gazdasági okok miatt, de vissza kell térniük a munkaerőpiacra (Makay, 2018). Ezt, illetve a munka-magánélet egyensúlyának a megőrzését tudja támogatni a rugalmas munkaidő, valamint a részmunka idős foglalkoztatás, aminek elterjedését a kormány jogi úton facilitálja, hiszen a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről megengedi ezen atipikus foglalkoztatási formákat.

A „*táv munka biztosítása munkaidő a legnagyobb segítség a kísgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben*” állítás esetében minden vizsgált csoport számára fontos, de különösen a diplomások és a tudományos fokozattal rendelkezők számára. Szerintünk ez azzal is összefügghet, hogy magas iskolai végzettség (pl. egyetemi diploma) jobb munkaerőpiaci pozíciót jelenthet (Engler, 2011), amely lehetőséget biztosít a munkavállaló számára, hogy olyan kedvező munkafeltételeket alkudhasson ki, mint pl. rugalmas munkaidő, távmunka.

Az „*ingyenes álláskeresési tanácsadás a legnagyobb segítség a kísgyermekes édesanyák számára a munkaerőpiacra való visszatérésben*” állítással minden csoport egyetért. Viszont a diplomások számára az ingyenes álláskeresési tanácsadás kevésbé jelent segítséget, mint a szakiskolát vagy szakmunkásképzőt végzetteknek, a szakközépiskolát, vagy gimnáziumot végzetteknek, illetve az érettségire épülő képzést végzettek számára. Ennek vélhetően az az oka, hogy a diplomásoknak szélesebb körű ismereteik vannak a munkaerőpiacról és annak működéséről, vagy magánúton fizető szolgáltatásként veszik igénybe az álláskeresési tanácsadást, mint pl. business coach.

Összességében, a kísgyermekes nők munkavállalási attitűdjeit a munkaerőpiacra való visszatérésükkor befolyásolja az iskolai végzettségük. Ez tetten érhető abban, hogy mennyire tartják hátránynak, hogy gyermekük van, milyen munkaerőpiaci preferenciákat tartanak fontosnak (pl. rugalmas munkaidő), mennyire törekednek a munkahelyi biztonságra, illetve

abban is, hogy alul, vagy túlképzettnek tartják-e magukat a munkaerőpiac szempontjából. A jövőben a kutatómunkát folytatni szeretnénk, azt tervezzük megvizsgálni, hogy azok a férfiak, akik egy ideig Gyeseen, vagy Gyeden voltak, ezen időszak alatt, az iskolai végzettségük szerinti megoszlás alapján megváltoznak-e munkaerőpiaci preferenciáik, és ha igen, akkor miként. További kutatásunk során egy olyan útvonal elemzésen alapuló modellt tervezzük létrehozni, amely megmagyarázza, hogy melyek azok a legfontosabb változók, amelyek a kisgyermekes nők munkavállalási attitűdjeit a munkaerőpiacra való visszatérésükkor befolyásolják pl. munkahelyi elégedettség vagy szervezeti lojalitás. Azt is szeretnénk kutatni, hogy a szervezetek milyen módszereket alkalmaznak annak érdekében, hogy a kisgyermekes anyukák a Gyes, vagy a Gyed után arra a munkahelyre térjenek vissza, amelyről korábban elmentek szülési szabadságra.

FELHASZNÁLT IRODALOM

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. Letöltés dátuma, 2022. 10. 05. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
- Balogh Anikó – Róbert Péter (2008): Foglalkozási mobilitás Magyarországon 1992–2007. In: Kolosi Tamás – Tóth István György (eds.): *Társadalmi Ríport 2008*. TÁRKI, Budapest, 46-65.
- Barakonyi Eszter (2007): Munka és magánéletegyensúlyának megteremtése. *Tudásmenedzsment*, vol. 8., no. 2., 79-91.
- Bar-El, Ronen – Hatsor, Limor – Tobol, Yossef (2020): Home production, market substitutes, and the labor supply of mothers. *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 171, 378–390.
- Bavel, Jan Van (2012): The reversal of gender inequality in education, union formation and fertility in Europe. *Vienna Yearbook of Population Research*, vol. 10., 127–154.
- Beke Ivett (2020): A munka és a magánélet egyensúlya a kulturális szektorban. *Kulturális Szemle*, vol. 7., no. 4., 76-84.
- Bíró Emese (2008): A munka és magánélet összehangolásának „hagyományos” módja. *Szociológiai Szemle*, no. 1., 139–145.
- Blaskó Zsuzsa (2005): Dolgoznak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, vol. 48., no. 2–3., 159–186.
- Brady, David – Blome, Agnes – Kmec, Julie A. (2020): Work–family reconciliation policies and women’s and mothers’ labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, vol. 18., no. 1., 125–161.
- Breen, Richard (1997): Risk, recommodification and stratification. *Sociology*, vo. 31., no. 3., 473-489.
- Brewster, Karin. L. – Rindfuss, Ronald. R. (2000): Fertility and Women’s Employment in Industrialized Nations. *Annual Review of Sociology*, vol. 26., no. 1., 271–296.
- Bukodi Erzsébet – Róbert Péter (1999): A nők munkaerő-piaci részvétele és a gyermekvállalás. *Statisztikai Szemle*, vol. 77., no. 4., 202–224.
- Card, David (2001): Estimating the return to schooling: progress on some persistent econometric problems. *Econometrica*, vol. 69., no. 5., 1127–1160.
- Castles, Francis (2003): The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries. *Journal of European Social Policy*, vol. 13., no. 3., 209–227.
- Craig, Riddell – Xueda, Song (2011): The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labour market. *Labour Economics*, vol. 18., no. 4., 453-463.
- Engelhardt, Henriette – Kögel, Tomas – Prskawetz, Alexia. (2004): Fertility and Women’s Employment Reconsidered: A Macro-Level Time-Series Analysis for Developed Countries, 1960–2000. *Population Studies*, vol. 58., no. 1., 109–20.
- Engler Ágnes (2011): *Kisgyermekes nők a felsőoktatásban*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Európai Bizottság (2020): *Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*. https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf

- Fedor Anita – Fónai Mihály (2017): A magasan kvalifikált fiatal munkavállalói csoportok elemzésének új megközelítési lehetősége: a prekariátus. *Különleges Bánásmód - Interdiszciplináris folyóirat*, vol. 3., no. 4., 7–17.
- Fodor Éva (2006): A different type of gender gap: how women and men experience poverty. *East European Politics and Societies*, vol. 20., no. 1., 14–39.
- Grossman, Michael (2005): *Education and Nonmarket Outcomes*. National bureau of economic research, Cambridge.
- Hajdú Dávid – Koncz Gergely (2015): A felnőttoktatás hatása a nők munkaerő-piaci helyzetére a Miskolci kistérségben. *Acta Carolus Robertus*, vol. 5., no. 1., 41-52.
- Hercsel Adél (2021): *Tényleg több nő szerez itthon diplomát, mint férfi?* Index. Letöltés dátuma, 2022. 10. 05. https://index.hu/gazdasag/2021/01/24/nok_es_ferfiak_kulombseg_diploma_munkaeropiac/
- Horváthné Petrás Viktória (2020): A nők Munkaerő-piaci helyzetének elemzése Magyarországon. *Taylor Gazdálkodás-és szervezéstudományi folyóirat*, vol. 12., no. 1., 41-51.
- Huang, Qian – Jin, Xiaofei (2022): The effect of the universal two-child policy on female labour market outcomes in China. *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 33., no. 3., 526–546.
- Jehn, Anthony – Walters, David – Howells, Stephanie (2021): Employment and Wage Gaps Among Recent Canadian Male and Female Postsecondary Graduates. *Higher Education Policy*, vol. 34., no. 3., 724–746.
- Kertesi Gábor – Kóli János (2006): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle*, vol. 53., no. 3., 201–225.
- Kispéter Erika (2012): *Producing Women Mothers: Maternalist Labor Control in a Hungarian Factory. Doktori értekezés*. Budapest: CEU.
- Kim, Anna – Hahn, Youjin (2022): The motherhood effect on labour market outcomes: evidence from South Korea. *Asian-Pacific Economic Literature*, vol. 36., no. 2., 71–88.
- Kőműves Zsolt – Pora Gabriella – Szabó-Szentgróti Gábor (2020): Nők munkaerő-piaci helyzete a koronavírus-járvány kitörése előtt az esélyegyenlőség szempontjából. *Lépések: a fenntarthatóság felé*, vol. 25., no. 2., 6-9.
- Kőműves Zsolt – Szabó Szilvia – Szabó-Szentgróti Gábor – Hollósy-Vadász Gábor (2022/a): A családi állapot és a férfi vezetői szerepek kapcsolatának a vizsgálata. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, vol. 17., no. 1-2., 29-39.
- Kőműves Zsolt – Szabó Szilvia – Szabó-Szentgróti Gábor – Hollósy-Vadász Gábor (2022/b): A családi állapot hatása a női vezetői szerepekre és az ehhez kapcsolódó attitűdökre. *Studia Mundi – Economica*, vol. 9., no. 1., 21-34.
- Lee, Juhyun (2022) A comparative study of eight European countries: how life course events affect female migrant labour market integration under the perspective of welfare and production regimes. *Journal of International and Comparative Social Policy*, vol. 38., no. 3., 254–274.
- Lentner Csaba – Horbulák Zsolt (2021): A gyermekvállalási és családtámogatási rendszer egyes állampénzügyi szegmensei Szlovákiában. *Pénzügyi Szemle*, vol. 66., no. 4., 494–512.
- Linthon-Delgado – Diego Emilio – Méndez-Heras – Lizeth Berenice (2021): Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, vol. 17., no. 1., 1–25.
- Lott, Yvonne (2020): Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers’ and partners’ flextime? *Human Relations*, vol. 73., no. 8., 1106–1128.
- Makay Zsuzsanna (2018): Kisgyermekes anyák munkavállalása és az ezzel kapcsolatos vélemények változása Magyarországon. *Magyar Tudomány*, vol. 179., no. 11., 1702–1716.
- Maticsákné Lizák Marianna (2017): A magyar női vezetők munkaerő-piaci jellemzőinek bemutatása. *TAYLOR*, vol. 9., no. 1., 70-77.
- Munkaügyi Fórum (2022): *Munka törvénykönyve változások 2023*. Letöltés dátuma, 2023. 01. 30. <https://www.munkaügyiforum.hu/mt-valtozasok-2023/>
- Nagy Beáta – Krizková, Alena – Kanjuo-Mrčela, Aleksandra (2012): A munkaerő-piaci politika hatása a nemek közötti egyenlőségre a gazdasági átalakulás és az EU-csatlakozás időszakában: Csehország, Magyarország és Szlovénia összehasonlítása. *Szociológiai Szemle*, vol.22., no. 1., 30–60.
- Nagy Beáta (1999): Munkahelyi előmenetel. In: Pongrácz Tiborné – Tóth István – Lévai Katalin (eds.): *Szerepváltozások: Jelentés a nők helyzetéről*. TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 30-39.
- Nagy Beáta (2013): Nők a vállalati vezetőtestületekben és irányításban Magyarországon. *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris Folyóirat*, vol. 3., no. 2., 52-63.

- Nguyen Luu Lan Anh (2005): A. Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle*, vol. 60., no. 1, 111–134.
- Ochsner, Michael – Szalma Ivett (2017): Work-life conflict of working couples before and during the crisis in 18 European countries. In Breen, Michael J. (ed.): *Values and identities in Europe. Evidence from the European Social Survey*. Routledge, Abingdon, 77–100.
- Oreopoulos, Philip, – Salvanes, Kjell G. (2009): *How Large are Returns to Schooling? Hint: Money Isn't Everything*. National bureau of economic research, Cambridge.
- Pátkainé Bende, A. (2022): A visegrádi országok válasza a demográfiai kihívásokra – fókuszban a családpolitika. *Polgári Szemle*, vol. 18., no. 1–3., 235–249.
- Primecz Henriett – Kiss Csaba – Toarnitzky Andrea – Csillag Sára – Szilas Roland – Bácsi Katalin – Milassin Andrea (2014): Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek: Valóság vagy utópia: Avagy mit tanulhatunk tőlük? *Vezetéstudomány*, vol. 45., no. 10., 2–16.
- Rindfuss, Ronald R.– Guzzo, Karen Benjamin – Morgan, S. Philip. (2003): The Changing Institutional Context of Low Fertility. *Population Research and Policy Review*, vol. 22., no. 5., 411–438.
- Sajtos László – Mitev Ariel (2007): *SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.
- Szabó Katalin (2017): A nők munkaerő-piaci részvétele Magyarországon európai összehasonlításban. *Studia Mundi – Economica*, vol. 4., no. 1., 69–81.
- Szabó-Morvai Ágnes (2017): *Közelkép: Nők a munkaerőpiacon*. MTA, Budapest.
- Szalai Piroska (2015): Család és munka: a női foglalkoztatás összehasonlító elemzése. *Polgári Szemle*, vol. 11., no. 4-6., 435–444.
- Vajda Rózsa (2014): Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozó nők a nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről. In: Juhász Borbála (ed.): *A nőtlen évek ára: A nők helyzetének közpolitikai elemzése: 1989–2013*. Magyar Női Érdekvédelem Szövetség, Budapest, 99–152.
- Veroszta Zsuzsanna – Györgyi Zoltán (2021): Képzési háttér és gyermekvállalási tervek. *Educatio*, vol. 30., no. 2., 184–205.
- Világ Gazdaság (2022): *Finomhangolná a családpolitikát a kormány*. Letöltés dátuma, 2023. 01. 30. <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2022/11/finomhangolna-a-csaladpolitikait-a-kormany>