



TANULMÁNYOK

A gyermekes anyák nehézségei a munka világában

KŐMŰVES ZSOLT¹ – KOZÁK CSABA² – WALTER VIRÁG³

ABSZTRAKT

A tanulmány a rendkívül alacsony magyar termékenységet befolyásoló tényezők közül a kisgyermeket nevelő nők munkaerőpiaci integrációját, munkavállalási attitűdjét vizsgálja. A szakirodalmi áttekintés az iskolázottság szerepét, a munkavállalást gyermek mellett, a karrier szerepét, a munka-magánélet egyensúlyát és az üvegplafon jelenségét járja körbe. Az empirikus részben a teljesség igénye nélkül egy-egy tipikus problémakört mutatunk be, amelyek a nők munkaerőpiaci jelenlétét alapjaiban határozzák meg. 1033 megkérdezett bevonásával vizsgáltuk a munkával kapcsolatos attitűdöket, otthon töltött időt és az álláskeresés nehézségeit. A kérdőíves felmérés eredményeit SPSS 26.0 programcsomag segítségével értékeltük, ezen belül első-sorban leíró statisztikai módszereket alkalmaztunk. Az eredmények feldolgozása során megállapítottuk, hogy az állásinterjúk során a kisgyermekes édesanyákkal szembeni diszkrimináció továbbra is fennáll. A gyesről való visszatérést a család anyagi terheihez való hozzájárulás befolyásolja leginkább. A munkahely kiválasztás során a kulctényező a megpályázott munkahely munkarendje.

KULCSSZAVAK: munkaerőpiac, esélyegyenlőség, üvegplafon jelenség, karrier, munka-magánélet egyensúly

ABSTRACT

Mothers with young children in labour market

The study examines the labour market integration and employment attitudes of women with young children among the factors influencing the extremely low Hungarian fertility rate. The literature review looks at the role of education, working while raising children, the role of careers, work-life balance and the glass ceiling phenomenon. In the empirical part, We will present, without any claims to exhaustiveness, a typical set of problems that fundamentally determine women's presence in the labour market. We surveyed 1,033 respondents on attitudes towards work, time spent at home and difficulties in finding a job. The results of the questionnaire survey were evaluated using the SPSS 26.0 software package, including mainly descriptive

¹ Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék, Kaposvári Campus; e-mail: komuves.zsolt.sandor@uni-mate.hu

² S.Z.R. Kaltes; e-mail: kozak@astramail.rs

³ Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék, Kaposvári Campus; e-mail: walter.virag@uni-mate.hu



TANULMÁNYOK

statistical methods. We found that discrimination against mothers with young children still persists in job interviews. The contribution to the family's financial expenses is the main factor influencing the return from maternity leave. When choosing a job, the key factor is the work schedule of the job applied for.

KEYWORDS: *labour market, discrimination, glass ceiling phenomenon, careers, work-life balance*

Bevezetés

A nők munkaerőpiaci jelenléte Magyarországon a 20. század második felében erősödött fel. A két világháború között ez a részvételi arány mindössze 29% volt, ami 2022 második felében már 75,9%, azonban azóta is számos akadállyal kell szembenéznie a hölgyeknek a napi munkavégzés során (Szabó 2019). A nők munkaerőpiaci, társadalmi helyzetével számtalan hazai és nemzetközi kutatás foglalkozik (Fodor 2006, Kispéter 2012, Koncz 1999, Nagy 1999, Nagy 2001, Primecz et al. 2014, Veroszta – Györgyi 2021). A leggyakoribb vizsgálati területek közé tartozik a nők munkaerőpiaci 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 2017), a munka és magánélet egyensúlya (Barakony 2007, Ochsner – Szalma 2017, Beke 2020, Bíró 2008), a női és férfi felső vezetők eltérő attitűdjei (Kőműves 2020, Maticsákné 2017, Nagy 2013). Természetesen az olvasóban felmerülhet a kérdés, hogy miért is fontos e területek részletes vizsgálata. A válasz rendkívül összetett és bonyolult, egyrészt a nők munkaerőpiaci részvételének növelése kiemelt prioritást élvez, hiszen hazánk vállalta az Európa 2020 stratégiai program keretében, hogy mind a férfiak, mind a nők foglalkoztatási rátáját 75%-ra emeli a 20–64 év közötti népesség körében. 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%-kal lesz magasabb a következő 15 évben (Engelhardt et al. 2004). A második terület az alacsony fertilitással hozható összefüggésbe (Brewster – Rindfuss 2000, Rindfuss et al. 2003, Castles 2003). Az a nő, amelyik nem érzi anyagi biztonságban magát, az későbbre halasztja a gyermekvállalást (Szalai 2015), azaz a nők stabil munkapiaci jelenléte pozitív hatással lehet a gyermekvállalásra (Szalma 2011). A harmadik terület az alacsony fertilitásból eredő nyugdíjbiztosítási kérdés, azaz az egyre kisebb számú aktív korú munkavállaló hogyan fogja tudni eltartani az egyre növekvő számú nyugdíjast? Mivel a nők potenciálisan hadra fogható, magasan képzett aktív korú népességet alkotnak, ezért munkaerőpiaci aktivitásuk növelése e téren komoly segítséget jelenthet (Szabó 2018).

A hazai és nemzetközi kutatások viszonylag kevés figyelmet szenteltek annak a kérdésnek, hogy kifejezetten a gyēs utáni reintegráció során milyen akadályokkal kell szembenéznie a kisgyermekes édesanyáknak. Tanulmányunk ezekkel a kérdéskörökkel kíván foglalkozni, azzal a nem titkolt céllal, hogy e hiánypótló szerepet betöltse.



TANULMÁNYOK

Szakirodalmi áttekintés

AZ ISKOLÁZOTTSÁG SZEREPE

Korábbi kutatások (Card 2001, Grossman 2005, Oreopoulos – Salvanes 2009, Fedor – Fónai 2017) kimutatták, hogy az iskolai végzettség jelentős hatással van a munkaerőpiaci eredményekre, mint például a jövedelemelosztás, a foglalkoztatás színvonala, valamint egyéb nem piaci folyamatokra, mint például az egészség, a hosszú élet, a társadalmi szerepvállalás alakulása. Craig és Xueda (2011), illetve Engler (2013) szerint az iskolázottság egyértelműen javítja a munkaerőnek a gazdasági helyzethez való alkalmazkodóképességét. Szalma és Matysiak (2012) véleménye szerint a magas iskolai végzettség megnövelheti a gyermekvállalás alternatív költségét, a kisgyermek gondozása ugyanis hosszabb-rövidebb megszakítással járhat a munkapiacra jelen levő nők karrierjében (Becker 1981). Ebben a tekintetben a munka- és gyermekvállalás két egymással versengő életemény a nők életében (Matysiak 2011). A családpolitika kétféle módon tudja segíteni a gyermeknevelés és a munkavállalás közötti konfliktus csökkentését. Az egyik: lehetővé teszi, hogy a kisgyermekes anyák hosszabb időre elhagyják a munkaerőpiacot, miközben biztosítja számukra a munkahelyük megtartását és a fizetett gyermeknevelési támogatást. A két szféra közötti konfliktus csökkentésének másik lehetséges módja az, amikor az állam magas színvonalú, mindenki számára hozzáférhető gyermekelhelyezést biztosít (Szalma – Matysiak 2012: 173).

Mayer (2009) úgy véli, hogy csak a magas képzettség és szaktudás nyújthat arra biztosítékot, hogy minél többen megfelelhessenek annak az igénynek, hogy tartósan jelen lehessenek a munkaerőpiacon. Bukodi és Róbert (1999) eredményei arra engednek következtetni, hogy a nők képzettsége, társadalmi státusza jelentősen meghatározza a munkaerőpiac elhagyásának és az oda való visszatérésnek a körülményeit. A magasabb iskolai végzettségű 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 arra mutat rá, hogy a képzetlen nők 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. Számos hazai vizsgálat igazolta azt is, hogy a gyermekükkel otthon töltött időszak alatt tanuló, önmagukat képző nők nagyobb eséllyel térnek vissza a munkaerőpiacra (Kertesi – Köllő 2006, Galasi – Nagy 2006, Balogh – Róbert 2008).

Ha a rendelkezésre álló statisztikákat áttekintjük (1. táblázat), akkor megállapíthatjuk, hogy a befejezett iskolai végzettség mind a férfiak, mind a nők körében jelentősen emelkedett 2000 és 2021 között. A magasabb végzettségi szinteknél a hölgyek és az urak esetében szembetűnőek az eltérések, mégpedig a nők javára. Látható,



TANULMÁNYOK

hogy 2000 és 2021 között a felsőfokú végzettségűek aránya a hölgyeknél 19,4%-kal emelkedett, míg ugyanez a férfiaknál 11,1%-ot tett ki.

1. táblázat. A 25–64 éves népesség megoszlása iskolai végzettség szerint [%]

Férfi	2000	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
legfeljebb alapfokú végzettségű	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
ebből: felsőfokú végzettségű	13,7	17,6	21,0	20,5	21,0	21,6	21,6	23,0	24,8
Nő									
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
ebből: felsőfokú végzettségű	14,4	22,3	27,3	26,8	27,0	28,5	30,3	31,3	33,8

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (2022)

Munkavállalás gyermek mellett

A férfiak és a nők társadalmi szerepe, a nemi szerepekkel kapcsolatos elvárás, illetve az érintettek részéről megnyilvánuló igény a 20. század második felétől jelentős változáson ment keresztül. Ezek a változások a legmarkánsabban a munkaerőpiacon jelentkeztek, és a gazdaságilag aktív nők részarányának folyamatos emelkedésében mutatkoztak meg (Pongrácz 2006). Érdekes először áttekinteni, mivel magyarázza a szakirodalom azt, hogy a nők részvétele 2010-től folyamatosan emelkedik a munkaerőpiacon. Magyarozatként a kutatók által preferált két irányzatot érdemes említeni. Az első irányzat szerint (Franz – Kawasaki 1981, Goldin 1983a, 1983b, Heckman – McCurdy 1980, Renaud – Siegers 1984, Kooreman – Kapteyn 1984) az édesanyák igyekeznek hozzájárulni a háztartásuk kiadásaihoz.

A másik nézet (Tam 2011, Klasen – Pieters 2012, Bhalla – Kaur 2011, Gaddis – Klasen 2014) az egyéni jellemzőket említi, mint például társadalmi hasznosság, életkor, tapasztalat, iskolai végzettség. A 20. század második felétől egyre elterjedtebbé vált Magyarországon a kétkeresős családmodell (Takács – Szalma 2022), vagyis a nők munkaerőpiaci részvétele ugyanolyan magától értetődő, mint a férfiaké, amennyiben nem nevelkedik gyermek a családban (2. táblázat).



TANULMÁNYOK

2. táblázat. A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája (%),
a gyermekek életkorának függvényében

Gyermek életkora/év	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
Nem él gyermek a háztartásban	77,6	86,3	87,3	87,8	87,8	85,9	86,3

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (2022)

A három éven aluli gyermeket nevelő családok esetében az anya jellemzően otthon van a gyermekkel, és az apa a fő kenyérkereső (Makay 2018). Mind a családpolitikai rendszer, mind a társadalomban uralkodó vélemények ezt a szerepmegosztást támogatták az utóbbi évtizedekben, azaz a kisgyermekes anyák lehetőleg ne dolgozzanak, hanem maradjanak otthon gyermekükkel (Blaskó 2005, Drjenovszky – Sztáray 2022). Elemzésünk során azt is érdemes kiemelni, hogy a nők foglalkoztatási rátája a gyermekek növekvő számával csökken (3. táblázat).

3. 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: Központi Statisztikai Hivatal (2022)

A három és több gyermeket nevelők foglalkoztatási rátája 2021-ben még több mint 17 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a kétgyermekeseké, 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.

A családi kötelezettségek hatása a karrierre

A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök alapvetően meghatározzák és alakítják a nők gondolkodását a családról vagy a karrierrel (Bradshaw 2013, Grabe 2010, Grasmuck – Espinal 2000, Karimli et al. 2021, Mabsout – Staveren 2010). Számos hazai



TANULMÁNYOK

fenntartására (Nagy 2017). Szabó (2012) lehangolóknak tekinti a kialakult helyzetet, annak ellenére, hogy az utóbbi évtizedekben már sokat lehetett hallani a nők munka/karrier-magánélet támogatásáról. Azáltal, hogy a nők egyre nagyobb számban jelentek meg a munkaerőpiacon, valamint fokozódott a férfiak (családapák) munkahelyi leterheltsége, számos negatív társadalmi hatás keletkezett, így például a munkán kívüli életterületek beszűkültek, egyre kevesebb idő és energia jut a családra, barátokra, egészségmegőrzésre, növekedett a válások száma, a családon belüli erőszak lehetősége.

Üvegplafon szindróma

A karrierépítéssel szorosan összefüggő jelenség az üvegplafon szindróma. A fogalom tisztázására a tudomány különböző definíciókat alkalmaz. Például Cotter és szerzőtársai (2001), Albrecht és szerzőtársai (2003), valamint Arulampalam és szerzőtársai (2007) a nemek közötti kereseti különbségeket értik alatta egyes ágazatokban. Mások a keresetek alakulását elemezték egyes szakmákon belül (Tanner et al. 1999, Noonan – Corcoran 2004, Gorman – Kmec 2009), míg más kutatók a konkrét szervezetek munkakörének nemek szerinti összetétel alakulásaként értelmezik (például vezérigazgató, pénzügyi igazgató) (Petersen – Saporta 2004, Yap – Konrad 2009), megint mások az igazgatósági szintű munkakörök összetételét értik a fogalom alatt (Hillman – Shropshire – Cannella 2007, Smith – Verner 2011). Koncz (2016) úgy fogalmaz, hogy az üvegplafon kifejezés a női karrier akadályozását szimbolizálja. Ez alatt azt érti, hogy a nők azonos szakmai felkészültség és képzettség esetén is lényegesen kisebb ívű karriert futnak be, mint férfitársaik. A jelzett szindróma során a nők egyszer csak azt tapasztalják, hogy karrierjük egy bizonyos ponton megtorpan, és nem lehet ugyan látni az előrejutás konkrét akadályát, de egyértelműen külső gátak játszanak benne szerepet (Bigazzi 2003). Az üvegplafon jelenségének magyarázata során a kutatók a nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiákat is említik (Vassakis – Sakka – Lemonakis 2018, Booyesen – Nkomo 2010, Eddy – Sears 2017). Vélemények szerint ezek akadályozzák a nőket abban, hogy magasabb felelősséggel járó feladatokat vállaljanak a szervezetekben (Kiaye – Singh 2013, Sabharwal 2013), és korlátozzák a döntéshozó pozícióba kerülésüket (Acker 2009, Saleem – Rafiq – Yusaf 2017). Ma már az üvegplafon mellett gyakran használják a labirintus metaforát is, amivel a nők szembe találják magukat pályafutásuk során. A labirintus elején találhatóak az előítéletek, ugyanis a sikeres nőket kevésbé fogadja el a környezetük. A következő akadály a hiteles vezetői stílus kialakítása, majd a munka-magánélet egyensúly örökös dilemmáival találkozhatunk (Nagy 2009).



TANULMÁNYOK

Anyag és módszer

Az általunk megfogalmazott célok elérése érdekében primer kutatást hajtottunk végre. A jelzett kutatás során egy általunk fejlesztett kérdőív segítségével igyekeztünk rávilágítani a kisgyerekes anyák munkaerőpiaci helyzetének néhány sarkalatos pontjára.

A kutatás négy részt magában foglaló kérdőíven alapult, amely az alábbi részekből állt:

- háttérváltozók,
- álláskeresés szempontjai,
- munkával kapcsolatos attitűdök,
- otthon töltött idő.

A tanulmányban terjedelmi korlátok miatt csak néhány általunk fontosnak tartott kérdésre térünk ki.

A felmérés háttérinformációi:

- Mintavételi egység: 0–6 év közötti kisgyermeket nevelő nők
- Minta nagysága: 1033 fő
- Mintavétel helye: országos
- Mintavétel ideje: 2022. március és 2022. december
- Adatforrás: primer adatok
- Kapcsolat-felvételi mód: szakmai szervezetek (bölcsődék, óvodák)

A kérdőív-összeállítás fontos szempontja volt a gyors kitölthetőség és az egyértelműen megfogalmazott kérdések alkalmazása. Az adatgyűjtő lapon egyválaszos, többválaszos zárt kérdések, valamint nyitott kérdések, rövid szöveges válaszadási lehetőséggel szerepeltek. A kérdőívet kismintás, tízfős kipróbálás és az érintettekkel való megbeszélés után véglegesítettük. Jelen kutatásnak nem volt célja a teljes lakosságra általánosítható eredmények elérése. A minta ezért nem volt reprezentatív, a résztvevők számából adódóan az eredmények nem alkalmasak az általánosításra. Az adatok értékelése során az SPSS 26.0 programcsomagot használtuk, ezen belül elsősorban leíró statisztikai módszereket alkalmaztunk. A háttérváltozók és az egyes válaszok közötti összefüggések kimutatása érdekében kereszttábla-elemzést végeztünk, ennek során megvizsgáltuk a Crammer-féle együtthatót. A statisztikai próbák eredményeit $p < 0,05$ esetén tekintettük szignifikánsnak. A háttérváltozók összefüggéseinek statisztikai elemzésére egyszempontos varianciaelemzést (ANOVA) alkalmaztunk. A szekunder adatforrások összegyűjtése a Litmaps szakirodalom áttekintő szoftver alkalmazás segítségével valósult meg.



TANULMÁNYOK

Eredmények

Az adatok feldolgozását háttérváltozók felvételével kezdtük. Így a válaszadó életkora, végzettsége (4. táblázat) és lakhelye szolgált kiindulási alapnak a vizsgálódások során. A táblázat 1012 fő válaszait tartalmazza, 20 fő ugyanis a kérdésre nem adott választ.

4. táblázat. A válaszadó kisgyermeket nevelő nők életkor és iskolai végzettség szerinti megoszlása (fő)

Életkor	Max. 8 osztály	szakiskola / szakmunkás	érettségi	érettségire épülő képzés	diploma	PhD
0-18	0	1	0	0	0	0
19-24	3	5	4	3	1	0
25-30	7	25	33	42	61	1
31-35	10	30	49	95	165	2
36-40	0	22	45	49	190	5
41-45	4	16	18	17	73	1
46-	1	4	6	5	17	2

Forrás: saját szerkesztés, N=1012

A lakhely szerinti eloszlás alapján a válaszadók (N=1032): 46,99%-a városban, 27,32% községben/faluban, 20,63% megyeszékhelyen, 4,65% fővárosban élt.

A kutatás során kiszámoltuk a válaszadói mintán belül az egy családra jutó gyermekek számát, amely 1,83 volt (N=1033 fő), ez az országos átlagnál (1,56) magasabbnak tekinthető. Ennek oka azzal magyarázható, hogy a kutatásban való részvétel feltétele a gyermek megléte volt. Megállapítottuk, hogy a gyermekek száma összefüggést mutat a válaszadó iskolai végzettségével. A válaszok alapján az iskolai végzettség növekedésével csökken a családban született gyermekek száma. A kutatás Cramer's V értékei szignifikánsak voltak ($p < 0,05$), ahol a kapcsolat erőssége $C = 1,25$ és a $p = 0,000$. A Pearson-féle Khi-négyzet próba szintén megerősítette, hogy a két változó között szignifikáns kapcsolat van. A Khi-négyzet értéke (χ^2) 80,704, a szabadságfok (df) 25 és a $p = 0,000$.

Mielőtt a kérdőíves vizsgálat alkalmával rátértünk volna a megkérdezett édesanyák gyermekvállalás körüli munkaerőpiaci viselkedésének feltárására, igyekeztünk kideríteni, hogy mi motiválta őket abban, hogy a gyes/gyed lejáratát követően visszatérjenek a munkaerőpiacra. Az értékelést 1-5-ig terjedő skálán kellett megadniuk, ahol az 1: egyáltalán nem, az 5: teljes mértékben jellemző volt (5. táblázat).



TANULMÁNYOK

5. táblázat. Munkaerőpiacra való visszatérés motivációja

Szempontok	Átlag	Medián	Módusz	SD	N
Minél későbbi visszatérés hátráltatja a szakmai fejlődést	2,55	2,00	2,00	1,208	957
Nem kielégítő, unalmas otthon lenni	2,41	2,00	1,00	1,245	952
Család anyagi helyzete	4,05	4,00	5,00	1,041	963

Forrás: saját szerkesztés

A válaszokból egyértelműen kirajzolódik az a tendencia, hogy a megváltozott gazdasági-társadalmi feltételek, a dráguló életmód, a tradicionális szerepek átalakulása mind rákényszerítik az édesanyákat, hogy a család anyagi terheikhez hozzájáruljanak. Ezt erősíti meg a kérdésre adott (5) leggyakoribb ismérvtérték (módusz) is. A magyarázat során arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy egyre több olyan családdal találkozhatunk, ahol a biológiai apa nem él együtt a gyermekével válás vagy az élettársi kapcsolatok felbomlása miatt (Makay – Szabó 2018), ami szintén az anyagi függetlenség értékének felértékelődésére ösztönözheti a nőket (Bianchi – Spain 1996). Az Anova-teszt alapján megállapítást nyert, hogy minél magasabb a válaszadó végzettsége, annál inkább ösztönzi az édesanyákat a munkaerőpiacra való visszatérésére ($p=,030$) hiszen tartanak attól, hogy az otthon töltött idő alatt az ismeretek megkopnak és ez hátráltatja a szakmai fejlődést. Látható az is, hogy a gyermek mellett otthon töltött időt nem tartják unalmasnak, így ez nem befolyásolja mielőbbi visszatérésüket a munka világába.

A nők munkavállalási szándékát nagyban befolyásolja, hogy partnerük hogyan vélekedik fizetett munkájukról (Fedor 2012, Blaskó 2005). A teljes mintára vonatkozóan azt tapasztaltuk, hogy a férfiek/élettársak mindössze 4,35%-a állt ellenségesen az anya munkavállalási szándékához, 6,80% közömbösen, azaz a többség (88,82%) inkább támogatóan, illetve nagyon támogatóan gondolkodik az anya fizetett munkájáról.

A 20. század második felében a fejlett országokban zajló jelentős társadalmi-gazdasági folyamatok hozzájárultak a családok szerkezetének, alapvető működésének átalakulásához. Fokozatosan nő a nők foglalkoztatási szintje, ezt a változást azonban a családon belüli munkamegosztásban nem követte lényegi módosulás, így a mai dolgozó nőkre kettős teher nehezedik (Engler – Takács – Tornyai 2018). Thompson és Walker (1989) a kérdéssel kapcsolatban úgy vélekednek, hogy annak ellenére, hogy a nőknek sikerült viszonylagos egyenlőséget kivívniuk a gyermek születése előtti időszakra, a gyermek megszületése után továbbra is a házimunka és a gyermekfelügyelet a feladatuk. Ezt támasztja alá LaRossa (1981), Juhász – Kálmán – Tóth (2018), Neményi (2016) felmérése is, melyben édesapákat kérdeztek meg. Összességében arra az eredményre jutottak, hogy habár az apák többségében nem a nők



TANULMÁNYOK

feladatának tartják elsődlegesen a gyermeknevelést, válaszaikban többnyire „segítenek” feleségüknek, mintsem hogy megosztanák ezeket a feladatokat. Kérdésre – amennyiben 100%-nak vesszük az otthoni teendőket, akkor hogyan értékeli, hány %-ban oszlik meg mindez Ön és párja között? – adott válaszok alapján az otthoni munkák 70,17%-át végzik a hölgyek s mindössze 29,83%-át az urak (N = 838). Hasonló eredményt kaptunk a gyermeknevelésben való részvételre vonatkozólag is, ahol a nők részvétele 68,26%, míg a férfiaké 31,76% volt. A következő kérdések (6. táblázat) már az álláskereséssel kapcsolatos tapasztalatokat ismertetik. „Ha Ön gyermekes édesanyaként korábban keresett munkát vagy most keres, az alábbi tényezők milyen mértékben jelentettek hátrányt az álláskeresés során?” Az értékelést 1–5-ig terjedő skálán kellett megadni, ahol az 1: egyáltalán nem, az 5: teljes mértékben jellemző volt.

6. táblázat. Álláskeresés során előforduló diszkrimináció

	Átlag	Medián	Módusz	SD	N
Kicsi gyermekem van-e	3,60	4,00	5,00	1,33	736
Az időbeosztása nem volt megfelelő (nem tudtam volna vinni/hozni a gyermekem a bölcsődébe/óvodába/iskolába)	3,80	4,00	5,00	1,29	735
Alulképzett vagyok (nyelvismeret, informatika hiánya)	1,87	1,00	1,00	1,13	7,20
Túlképzett vagyok	2,09	2,00	1,00	1,14	718

Forrás: saját szerkesztés

A munkahelykeresés alkalmával a kisgyermekes édesanyák számtalanszor kerülnek olyan méltatlan helyzetbe, amikor a gyermekeik létéről, koráról érdeklődnek a munkáltatók. Tudjuk, hogy a kérdés teljesen szabálytalan, mégis gátlástalanul felteszi bárki, mi több, sok munkavállaló ma már oda jutott, hogy maga mondja el, hozzájárulva így a saját diszkriminálásához. A táblázat adataiból megállapítható, hogy szinte valamennyien (modusz: 5) találkoztak már interjújn a gyermekekre vonatkozó diszkriminatív kérdésekkel („van-e kicsi gyermeke”). Úgy véljük, hogy rossz irány, ha a kisgyermekes édesanyja a magánéletét a munkáltató elvárásaihoz kell igazítsa, másrészt, akaratlanul is beirányítja magát a kiszolgáltatott álláskereső szerepébe, aki kevés pénzért is elmege dolgozni. A következő kérdés a megpályázott munkahely munkarendjére kérdezett rá: „az időbeosztása nem volt megfelelő számomra”. A feltett kérdés célja az volt, hogy megállapítsuk, hogy az óvodák, bölcsődék nyitvatartása összeegyeztethető-e a klasszikus, nyolcórás munkarend szerint dolgozó szülők munkahelyi kötelezettségeivel. A megkérdezett édesanyák által adott



TANULMÁNYOK

leggyakoribb válasz az 5-ös érték volt, azaz a felkínált munka és a bölcsőde/óvoda munkarendje eltérést mutat, ami az állás elfogadását hátrányosan érintheti. A táblázat soraiból az is kiolvasható, hogy sem az alulképzettség, sem a túlképzettség nem okozott problémát állásinterjújn válaszadóink számára. A 7. táblázatban még egy vizsgálati szempontot szeretnénk kiemelni, nevezetesen, hogy az iskolai végzettség hogyan befolyásolja a munkavállalással kapcsolatos feszültségek jelentkezését.

7. táblázat. Iskolai végzettség és a munkavállalással kapcsolatos feszültségek jelentkezése (%)

Szemponatok	általános iskola	szakiskola/ szakmunkás	érettségi	érettségire épülő képzés	diploma/ Phd	Átlag
A gyermekesek nehezebben találnak munkát	48,14	51,88	48,96	48,01	28,45	45,08
A gyermekkel otthon töltött idő rontja az előmeneteli lehetőségeket.	50,00	51,42	48,96	54,72	51,46	51,31
A gyermek betegsége miatti hiányzás rontja az állás biztonságát.	73,07	76,41	79,45	81,68	67,84	75,69

Forrás: saját szerkesztés

A vizsgált kérdések többségében a főiskolát vagy egyetemet végzett nők kevésbé aggodalmaskodnak, mint az iskolázatlanabb társaik, ami valószínűleg azzal van összefüggésben, hogy a magasan képzett nők munkaerőpiaci esélyei lényegesen jobbak. A válaszok alapján a Cramer's V értékek szignifikánsak voltak (Sig<0,05), ahol a kapcsolat erőssége C=,131 és a p=,000). A Pearson-féle Khi-négyzet értéke (χ^2) 65,652, a szabadságfok (df) 20 és a p=,000. Megállapítható, hogy átlag alatti mértékben tartanak a diplomás nők attól, hogy a gyermek betegsége miatti hiányzás rontja az állás biztonságát (C=,128, p=,000). Az a tény azonban, hogy a gyermekkel otthon töltött idő hátrányosan befolyásolja az előmeneteli lehetőségeket, a diplomás nőknek is mintegy felét aggodalommal tölti el. A tanulmány folytatásában a munkahely-kiválasztási szempontokat vettük figyelembe. A kutatási kérdés a következőképpen hangzott: „Kérem értékelje 1-5-ig terjedő skálán (ahol az 1: egyáltalán nem, az 5: teljes mértékben jellemző), hogy mennyire játszik/játszottak szerepet a Gyestről/Gyedről való visszatéréskor, a munkahely kiválasztás alkalmával az alábbiakban felsorolt szempontok! A kérdésekre adott válaszokat a 8. táblázatban mutatjuk be.



TANULMÁNYOK

8. táblázat. Kisgyermekes édesanyák munkahely-kiválasztási szempontjai

Szempontok	Átlag	Medián	Módusz	SD	N
Fizetés	3,96	4,00	4,00	,971	856
Munkaidő megfeleljen az óvoda/bölcsőde/iskola menetrendjének	4,61	5,00	5,00	,795	881
Közel legyen az otthonhoz	3,82	4,00	4,00	,971	871
Gyermek betegsége esetén otthon maradjon	4,47	5,00	5,00	,791	877
Lehetőség legyen szakmai fejlődésre	3,70	4,00	4,00	1,027	873
Biztos állásom legyen	4,50	5,00	5,00	,738	878
Ne legyen stresszes a munkahely	3,81	4,00	4,00	1,022	874
Jó munkahelyi légkör	4,18	4,00	4,00	,868	880

Forrás: saját szerkesztés

A táblázat eredményei alapján kijelenthető, hogy a munkahely-kiválasztás során kiemelten fontos az édesanyák számára, hogy: biztos, stabil állást válasszanak, lehetőség kínálkozzék a gyermek betegsége esetén otthon maradni, valamint a bölcsőde/óvoda nyitvatartása legyen összeegyeztethető a munkahely nyitvatartásával. A válaszok átlagértékei alapján a kevésbé fontos tényezők csoportja a szakmai ambíciók alacsony mivoltát mutatják, illetve látható, hogy nem kizáró szempont az sem, ha a munkahely nagyobb távolságra van a válaszadó otthonához. Az ANOVA és a Post Hoc tesztek szerint, az iskolai végzettség szignifikánsan befolyásolja az alábbi szempontokat: munkaidő megfeleljen az óvoda/bölcsőde/iskola menetrendjének ($p=,002$), lehetőség legyen szakmai fejlődésre ($p=,010$), biztos állás legyen ($p=,006$), ne legyen stresszes a munkahely ($p=,002$).

A tanulmány lezárásaként néhány mások által megfogalmazott munkával kapcsolatos állításról kértük ki a válaszadók véleményét (9. táblázat).



TANULMÁNYOK

9. táblázat. A kisgyermekes édesanyák munkával kapcsolatos állításokkal kapcsolatos véleménye

Szempontok	Átlag	Modusz	SD	N
Sokkal jobban megbecsülik azt a nőt, aki dolgozik.	4,20	4	1,22	1015
A mai világban meg kell ragadni minden lehetőséget, aki lemarad, azon nem fognak segíteni	4,43	4	1,12	1004
Aki megfelelő anyagi háttér nélkül vállal gyereket, az felelőtlen	4,41	4	1,15	1008
A férfi dolga az anyagi biztonság megteremtése, a nőnek pedig a családi élet megteremtéséről kell gondoskodnia	2,80	3	1,10	1007

Forrás: saját szerkesztés

A gyermekszületéssel romlik a szülők pénzügyi helyzete és csökken a likviditási képességük, mivel jellemzően nem marad mindkét szülő kenyérkereső, különösen az első gyermek születését követően (Neulinger – Radó 2015). Valószínűleg erre utal a 4-es módusz érték azokra a kijelentésekre, hogy „aki megfelelő anyagi háttér nélkül vállal gyereket, az felelőtlen”, illetve „aki lemarad, azon nem fognak segíteni”. Az Anova- és a Poszt Hoc-tesztek szerint e két kijelentés szignifikáns kapcsolatot mutat az iskolai végzettséggel, ahol az első esetben a $p=,005$, utóbbiban $p=,038$. Látható, hogy a hagyományos szerepfelfogást, miszerint „a férfi dolga az anyagi biztonság megteremtése, a nőnek pedig a családi élet megteremtéséről kell gondoskodnia” kijelentést a válaszadók kevesebb mint fele támogatta csak (átlagérték 2,8, módusz 3). A nők kenyérkereső szerepének elterjedését erősíti az a kijelentés is, miszerint „sokkal jobban megbecsülik azt a nőt, aki dolgozik.” Látható, hogy az átlagérték 4,20, a módusz érték pedig 4.

Összegzés

A tanulmány a kisgyermeket nevelő nők munkaerőpiaci integrációját, munkavállalási attitűdjét vizsgálja. A szakirodalom szerint a nők részvételének folyamatos emelkedése a munkaerőpiacon két irányzat segítségével magyarázható. Az első irányzat szerint az édesanyák igyekeznek hozzájárulni a háztartásuk anyagi kiadásaihoz. A másik nézet pedig az egyéni jellemzőket említi, mint pl. társadalmi hasznosság, életkor, tapasztalat, iskolai végzettség. A kutatási eredmények mindkét magyarázatot alátámasztották.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a foglal-



TANULMÁNYOK

koztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések alkalmazásakor. Közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek az olyan kérdések például, amelyek a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, szexuális szokásokra, lakóhelyre, származásra, egészségi állapotra vonatkozó kérdések. A megkérdezettek válaszai alapján megállapítást nyert, hogy szinte valamennyi válaszadó (módusz: 5) találkozott már interjújn a gyermekekre vonatkozó diszkriminatív kérdésekkel (például „van-e kicsi gyermeke”).

A tanulmányban megállapításra került, hogy a gyermeknevelési, gondozási munkák továbbra is aránytalanul oszlanak meg a férfiak és a nők között. Sok esetben a férfiak a családi feladatok elvégzésében változatlanul kis mértékben vesznek csak részt. 838 válaszadó válasza szerint az otthoni munkák 70,17%-át végzik a hölgyek, s mindössze 29,83%-át az urak. A gyermeknevelésben való részvétel hasonló tendenciára hívja fel a figyelmet, azaz a nők részvétele 68,26%, míg a férfiaké 31,76%.

A nők munkavállalási szándékát vizsgáló kérdések során arra jutottunk, hogy a kisgyermekes édesanyák visszatérését a munkaerőpiacra nagyban befolyásolja, hogy partnerük hogyan vélekedik a fizetett munkákról. A teljes mintára vonatkozóan azt tapasztaltuk, hogy a férjek/élettársak mindössze 4,35%-a állt ellenségesen az anya munkavállalási szándékához, 6,80% közömbösen, azaz a többség (88,82%) inkább támogatóan, illetve nagyon támogatóan gondolkodott az anya fizetett munkájáról.

A munkahely kiválasztása során kiemelten fontos volt az édesanyák számára, hogy biztos, stabil állást válasszanak, lehetőségük kínálkozzék a gyermek betegsége esetén otthon maradni, valamint a bölcsőde/óvoda nyitvatartása legyen összeegyeztethető a munkahely nyitvatartásával.

Irodalom

- Acker, J. (2009): From glass ceiling to inequality regimes, *Sociologie du travail*, 5(1): 199–217, <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>
- Albrecht, J. – Bjorklund, A. – Susan, V. (2003): Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics* 21: 145–177. <https://doi.org/10.1086/344126>
- Arulampalam, W. – Alison, L. B. – Mark, L. B. (2007): Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review* 60: 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Balogh A. – Róbert P. (2008): „Foglalkozási mobilitás Magyarországon, 1992–2007.” In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. (szerk.): *Társadalmi Riport 2008*. Budapest, TÁRKI, 46–65.
- Barakonyi E. (2007): Munka és magánélet egyensúlyának megteremtése, *Tudásmenedzsment*, 8(2): 79–91.



TANULMÁNYOK

- Becker. G. S. (1981): A Treatise on the Family. Harvard University Press, Cambridge, USA.
- Beke I. (2020): A munka és a magánélet egyensúlya a kulturális szektorban. *Kulturális Szemle* 7(4): 76–84.
- Belinszki E. (1997): A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerőpiaci helyzetéről. *Szociológiai Szemle*, 7(1): 133–155.
- Bhalla, S. – Kaur, R. (2011): Labour force participation of women in India. Some facts, some queries: LSE Asia research center working paper no. 40 Asia Research Centre, London School of Economics & Political Science, London
- Bianchi, S. M. – Spain, D. (1996): *Balancing act: motherhood, marriage, and employment among American women*. Russel Sage Foundation, New York
- Bigazzi S. (2003): Előítéletek. In: Varga A. (szerk): *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. Pécsi Tudományegyetem, Romológiai és Nevelésszociológiai Tanszék, 15–36.
- Bíró E. (2008): A munka és magánélet összehangolásának „hagyományos” módja. *Szociológiai Szemle* 2008/1. 139–145.
- Blaskó Zs. (2005): Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48(2–3): 159–186. <http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografia/article/viewFile/588/440> (Letöltés dátuma: 2023. 04. 23.)
- Bradshaw, S. (2013): Women’s decision-making in rural and urban households in Nicaragua: The influence of income and ideology. *Environment and Urbanization*, 25(1): 85–94. <https://doi.org/10.1177/0956247813477361>
- Brewster, K. L. – Rindfuss, R. R. (2000): Fertility and Women’s Employment in Industrialized Nations. *Annual Review of Sociology*, 26(1): 271–296. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.271>
- Booyesen, L. A. – Nkomo, S. M. (2010). „Gender role stereotypes and requisite management characteristics: the case of South Africa”, *Gender in Management: An International Journal*, 25(4): 285–300.
- Bukodi E. – Róbert P. (1999): A nők munkaerőpiaci részvétele és a gyermekvállalás. *Statisztikai Szemle*, 4: 202–224.
- Card, D. (2001): Estimating the return to schooling: progress on some persistent econometric problems. *Econometrica* 69: 1127–1160. <https://doi.org/10.1111/1468-0262.00237>
- Castles, F. G. (2003): The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, *Journal of European Social Policy*, 13(3): 209–227. <https://doi.org/10.1177/09589287030133001>



TANULMÁNYOK

- Cotter, D. – Joan, M. – Seth, O. – Reeve, V. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces* 80: 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Craig, R. – Xueda, S. (2011): The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labour market, *Labour Economics*, Volume 18(4): 453–463. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.003>
- Drjenovszky Zs. – Sztáray É. (2021): Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: otthonlévő apák, *Új Munkaügyi Szemle*, 2022, 3(1): 57–66.
- Eddy, S. – Sears, G. J. (2017): The glass ceiling in context: the influence of CEO gender, recruitment practices and firm internationalisation on the representation of women in management, *Human Resource Management Journal*, 27(1): 133–151. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12135>
- Engelhardt, H. – Kögel, T. – Prskawetz, A. (2004): Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro-Level Time-Series Analysis for Developed Countries, 1960–2000. *Population Studies*, 58(1): 109–120. <https://doi.org/10.1080/0032472032000167715>
- Engler Á. (2013): Kisgyermekes nők a felsőoktatásban. Budapest, Gondolat Kiadó
- Engler Á. – Takács M. – Tornyi Zs. (2018): A munka-magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban. *Kultúra és Közösség*, 2018/4: 31–40.
- Fedor A. (2012): A kisgyermekes nők munkavállalási attitűdjei és integrációja. Doktori értekezés, Debreceni Egyetem
- Fedor A. – Fónai M. (2017): A magasan kvalifikált fiatal munkavállalói csoportok elemzésének új megközelítési lehetősége: a prekariátus. Különleges bánásmód, 3(4): 7–17. <https://doi.org/10.18458/KB.2017.4.7>
- Fodor É. (2006): A different type of gender gap: How women and men experience poverty. *East European Politics and Societies*, 20(1): 14–39. <https://doi.org/10.1177/0888325405284248>
- Fodor É. – Gregor A. – Koltai J. – Kováts E. (2021): The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary. *European Societies*, 23: 95–110. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522>
- Franz, W. – Kawasaki, S. (1981): Labor supply of married women in the Federal Republic of Germany: Theory and empirical results from a new estimation procedure *Empirical Economics*, 6(1): 129–143. <https://doi.org/10.1007/bf02509786>
- Gaddis, I. – Klasen, S. (2014): Economic development, structural change, and women's labor force participation: A Re-examination of the feminization U hypothesis, *Journal of Population Economics*, 27(3): 639–681. <https://doi.org/10.1007/s00148-013-0488-2>



TANULMÁNYOK

- Galasi P. – Nagy Gy. (2006): „A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata 1999–2003.” *Educatio* 2: 268–287.
- Geambaşu R. – Gergely O. – Nagy B. – Somogyi N. (2022): Az anyai szerep felértékelődése középosztálybeli magyar nők körében az első Covid19-lezárások idején, *SOCIO, Társadalomtudományi Szemle*, 12(4). <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2022.4.4>
- Geszler N. (2013): A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében, *Szociológiai Szemle* 24(2): 65–89.
- Goldin, C. (1983a): The changing economic role of women: A quantitative approach, Book Chapter published in *Historical Perspectives on the American Economy*, 549–572. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139174244.026>
- Goldin, C. (1983b): Life cycle labor force participation of married women: Historical evidence and implications: Working paper no. 1251 National Bureau of Economic Research, Cambridge, <https://doi.org/10.3386/w1251>
- Gorman, E. – Kmec, J. (2009): Hierarchical rank and women’s organizational mobility: Glass ceilings in corporate law firms. *American Journal of Sociology* 114: 1428–74. <https://doi.org/10.1086/595950>
- Grabe, S. (2010): Promoting gender equality: The role of ideology, power, and control in the link between land ownership and violence in Nicaragua. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 10(1): 146–170. doi: 10.1111/j.1530-2415.2010.01221.x.
- Grasmuck, S. – Espinal, R. (2000): Market success or female autonomy? Income, ideology, and empowerment among microentrepreneurs in the Dominican Republic. *Gender and Society*, 14(2): 231–255. <https://doi.org/10.1177/089124300014002002>
- Grossman, M. (2005): Education and Nonmarket Outcomes: NBER Working Paper, 11582. <https://doi.org/10.3386/w11582>
- Hajdú D. – Koncz G. (2015): A felnőttoktatás hatása a nők munkaerőpiaci helyzetére a Miskolci kistérségben. *Acta Carolus Robertus* 5(1): 41–52.
- Heckman, J. – McCurdy, T. E. (1980): A life-cycle model of female labour supply. <https://doi.org/10.2307/2297103>
- Hillman, A. – Shropshire, C. – Cannella, A. (2007): Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal* 50: 941–52. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279222>
- Horváthné P. V. (2020): „A nők munkaerőpiaci helyzetének elemzése Magyarországon”. *Taylor* 12(1): 41–51.



TANULMÁNYOK

- Juhász T. – Kálmán B. – Tóth A. (2018): A gyermekkel rendelkező és a nem gyermekes férfi dolgozók karrier elképzelései. *Metszetek* 2017, 6(4): 91–105. doi 10.18392/metsz/2017/4/6
- Karimli, L. – Lecoutere, E. – Wells, C. R. – Ismayilova, L. (2021): More assets, more decision-making power? Mediation model in a cluster-randomized controlled trial evaluating the effect of the graduation program on women's empowerment in Burkina Faso. *World Development*, 137, 1–22. doi: 10.1016/j.worlddev.2020.105159
- Kertesi G. – Köllő J. (2006): „Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke.” *Közgazdasági Szemle* 53(3): 201–225.
- Kiaye, R. – Singh, A. (2013): The glass ceiling: a perspective of women working in Durban. *Gender in Management: An International Journal*, 28(1): 28–42. <https://doi.org/10.1108/17542411311301556>
- Kispéter E. (2012): *Producing Women Mothers: Maternalist Labor Control in a Hungarian Factory*. Doktori értekezés. Budapest, CEU
- Klasen, S. – Pieters, J. (2015): What explains the stagnation of female labor force participation in urban India? *World Bank Economic Review*, 29(3): 449–478. <https://doi.org/10.1093/wber/lhv003>
- Koncz K. (2016): A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*. 3(1): 30–39. <https://doi.org/10.3311/ope.115>
- Koncz K. (1999): Nők a munkaerőpiacon a rendszerváltást követően. *Munkaügyi Szemle*, 43(1): 22–27.
- Kooreman, P. – Kapteyn, A. (1984): A disaggregated analysis of the allocation of time within the household: Research memorandum 153 Department of Econometrics, Tilburg University, Tilburg, The Netherlands, <https://doi.org/10.1086/261453>
- Köllő J. – Nagy Gy. (1995): Bérek a munkanélküliség előtt és után. *Közgazdasági Szemle*, 42(4): 325–357.
- Kőműves Zs. – Pora G. – Szabó-Szentgróti G. (2020): Nők munkaerőpiaci helyzete a koronavírus-járvány kitörése előtt az esélyegyenlőség szempontjából. *Lépések: a fenntarthatóság felé* 25(2) (80): 6–9.
- Kőműves Zs. – Szabó Sz. – Szabó-Szentgróti G. – Hollósy-Vadász G. (2022): A családi állapot és a férfi vezetői szerepek kapcsolatának a vizsgálata. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok* 17(1–2): 29–39. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2022.1-2.29-39>
- Központi Statisztikai Hivatal (2022): A 25–64 éves népesség megoszlása iskolai végzettség szerint (2000–2021). https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0027.html (Letöltés dátuma: 2022. 12. 20.)



TANULMÁNYOK

- Központi Statisztikai Hivatal (2022): A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája 2009–2021. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html (Letöltés dátuma: 2022. 12. 20.)
- LaRossa, R. – LaRossa, M. (1981): Transition to parenthood: how infants change families. Sage Publications, Beverly Hills, 10.1111/j.1547-5069.1987.tb00616.x
- Mabsout, R. – Van Staveren, I. (2010): Disentangling bargaining power from individual and household level to institutions: Evidence on women's position in Ethiopia. *World Development*, 38(5): 783–796. doi: 10.1016/j.worlddev.2009.11.011.
- Makay Zs. (2018): Kisgyermekes anyák munkavállalása és az ezzel kapcsolatos vélemények változása Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 179(11): 1702–1716. doi: 10.1556/2065.179.2018.11.11
- Matiscsákné L. M. (2017): „A magyar női vezetők munkaerőpiaci jellemzőinek bemutatása”. *Taylor* 9(1): 70–77. <http://www.iskolakultura.hu/index.php/taylor/article/view/13077>. (Letöltés dátuma: 2023. 04. 23.)
- Matysiak, A. (2011): Interdependencies between fertility and women's labour supply. *European Studies of Population*, 17. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1284-3>
- Mayer J. (2009): A közoktatás fejlesztése szekció összefoglalója. http://www.ofi.hu/tudastar/szekcioulesek/kozok_tatas-fejlesztese. (Letöltés dátuma: 2023. 03. 10.)
- Nagy B. – Alena K. – Křížková, A. – Mrčela, A. (2012): A munkaerőpiaci politika hatása a nemek közötti egyenlőségre a gazdasági átalakulás és az EU-csatlakozás időszakában: Csehország, Magyarország és Szlovénia összehasonlítása. *Szociológiai Szemle* 22(1): 30–60.
- Nagy B. (1999): Munkahelyi előmenetel. In: Tóth I. – Lévai K. (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők helyzetéről. Budapest, TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium
- Nagy B. (2009): Nők és férfiak a vezetésben. In: Nagy I. – Pongrácz T.-né (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 52–64. http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A878/publikaciok/tpubl_a_878.pdf (Letöltés dátuma: 2022. 03. 20.)
- Nagy B. (2013): „Nők a vállalati vezetőtestületekben és irányításban Magyarországon”. *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat* 3(2): 52–63. <http://www.iskolakultura.hu/index.php/tntef/article/view/33697>. (Letöltés dátuma: 2023. 04. 23.)
- Nagy B. (2017): Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológiai Szemle* 27(3): 75–103.
- Neulinger Á. – Radó M. (2015): A gyermeknevelés hatása a háztartások kiadási szerkezetére, *Statisztikai Szemle*, 93(7): 662–688.



TANULMÁNYOK

- Nguyen, L. L. A. (2005): A Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. Magyar Pszichológiai Szemle, 60(1): 111–134. <https://doi.org/10.1556/mpszle.60.2005.1-2.7>
- Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (2020): Unpaid care and housework. <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>, doi:10.2839/166151 (Letöltés dátuma: 2023. 03. 20.)
- Neményi M. (2016): Szülői feladatok és családfenntartás – amikor az anya a fő kenyérkereső. Socio.hu, Társadalomtudományi Szemle, 243–263. doi: 10.18030/socio.hu.2016.2.224
- Noonan, M C. – Mary, E C. (2004): The mommy track and partnership: Temporary delay or dead end? Annals of the American Academy of Political and Social Science 596: 130–150. <https://doi.org/10.1177/0002716204268773>
- Makay Zs. – Spéder Zs. (2018): Apaság, A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei. In: Monostori J. – Óri P. – Spéder Zs. (szerk.): Demográfiai Portré. Jelentés a magyar népesség helyzetéről. KSH Népeségtudományi Intézet, Budapest, 65–82.
- Makay Zs. – Szabó L. (2018): Válás. In: Monostori J. – Óri P. – Spéder Zs. (szerk.): Demográfiai Portré 2018. Jelentés a magyar népesség helyzetéről. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 29–45.
- Ochsner, M. – Szalma, I. (2017): Work-life conflict of working couples before and during the crisis in 18 European countries. In: Breen, M. J. (ed.): Values and identities in Europe. Evidence from the European Social Survey. Abingdon: Routledge, 77–100.
- Oreopoulos, P. – Kjell, S. (2009): “How Large are Returns to Schooling? Hint: Money Isn’t Everything” mimeo. <https://doi.org/10.3386/w15339>
- Petersen, T. – Saporta, I. (2004): The opportunity structure for discrimination. American Journal of Sociology 109: 852–901. <https://doi.org/10.1086/378536>
- Pongrácz T. (2006): Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In: Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005. Budapest, TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 73–86.
- Pozzan, E. – Cattaneo, U. (2020): Women Health Workers: Working Relentlessly in Hospitals and at Home. Geneva: International Labour Organisation. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang-en/index.htm, (Letöltés dátuma: 2023. 02. 15.)
- Primecz H. – Kiss Cs. – Toarnitzky A. – Csillag S. – Szilas F. – Bácsi K. – Milassin A. (2014): Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek:



TANULMÁNYOK

- Valóság vagy utópia: Avagy mit tanulhatunk tőlük? *Vezetéstudomány*, 45(10): 2–16. doi 10.14267/VEZTUD.2014.10.01
- Renaud, P. S. A. – Siegers, J. J. (1984): Income and substitution effects in family labour supply *De Economist*, 132(3): 350–366. <https://doi.org/10.1007/bf02380335>
- Rindfuss, R. R. – Guzzo, K. B. – Morgan, S. P. (2003): The Changing Institutional Context of Low Fertility. *Population Research and Policy Review*, 22(5): 411–438. <https://doi.org/10.1023/b:popu.0000020877.96401.b3>
- Sabharwal, M. (2013): From Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2): 399–426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>
- Saleem, S. – Rafiq, A. – Yusaf, S. (2017): Investigating the glass ceiling phenomenon. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(3): 297–313. doi:10.1108/sajbs-04-2016-0028
- Szabó K. (2017): A nők munkaerőpiaci részvétele Magyarországon európai összehasonlításban. *Studia Mundi – Economica* 4(1): 69. doi: 10.18531/Studia.Mundi.2017.04.01.69-81
- Szabó V. (2012): Szenvedélyem: a munka. *Függőség, amiért nem jár büntetés. Mindennapi Pszichológia*, 2: 42–45.
- Szabó K. (2019): A magyar nők munkaerőpiaci helyzete nemzetközi összehasonlításban. *Taylor* 10(3): 15–24. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/32034>. (Letöltés dátuma: 2023. 04. 23.)
- Szabó-Morvai Á. (2018): Nők a munkaerőpiacon: okok és következmények. https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf
- Szalai P. (2015): Család és munka: a női foglalkoztatás összehasonlító elemzése. *Polgári Szemle*, 11(4–6): 435–444.
- Szalma I. (2011): A munkaerőpiaci helyzet hatása az első tartós párkapcsolat kialakítására és a szülővé válásra Magyarországon. Doktori (PhD) értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológia Doktori Iskola
- Szalma I. – Matysiak, A. (2012): A nők munkapiaci stratégiái és a második gyermekvállalás Lengyelországban és Magyarországon. *Demográfia*, 55(2–3): 172–195. <https://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografia/article/view/457> (Letöltés dátuma: 2023. 04. 23.)
- Sztárayné, K. É. – Drjenovszky Zs. – Dupcsik Cs. (2019): Miért megy az apa gyere? In: Furkó P. (szerk.): *Népszerű tudomány – tudománynépszerűsítés. A Károli Gáspár Református Egyetem 2019-es évkönyve*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, L'Harmattan Kiadó, 220–232.



TANULMÁNYOK

- Takács J. – Szalma I. (2022): Munka–magánélet egyensúly és családi munkamegosztás. Szociológiai Tudástár 13, Családszociológiai mozaik. Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó 119–137.
- Takács J. (2017): Aktívan törődő apák Magyarországon. Szociológiai Szemle 27(3): 104–126.
- Tam, H. (2011): U-shaped female labor participation with economic development: Some panel data evidence Economic Letters, 110(2): 140–142. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.11.003>
- Tanner, J. – Rhonda, C. – Jan, B. – Paul, W. (1999): Gender and income in pharmacy: Human capital and gender stratification theories revisited. British Journal of Sociology 50: 97–117. <https://doi.org/10.1080/000713199358833>
- Thompson, L. – Walker, A. J. (1989): Gender in families: women and men in marriage, work, and parenthood. Journal of Marriage and the the Family. 51(4): 845–871. <https://doi.org/10.2307/353201>
- Titan, M. – Matthias, D. – Jane, Olmstead-R. – Michèle, T. (2020): The Impact of COVID-19 on Gender Equality, NBER Working Paper No. 26947 April 2020 JEL No. D10, E24, J16, J22. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Vajda R. (2014): Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről. A nőtlen évek ára. Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség, Budapest, 99–151. <http://real.mtak.hu/id/eprint/25164>, ISBN 978-963-08-8911-7 (Letöltés dátuma: 2023. 04. 23.)
- Vassakis, K. – Sakka, G. – Lemonakis, C. (2018): Demystification of the glass ceiling phenomenon. EuroMed Journal of Business, 13(1): 2–19. doi:10.1108/emjb-06-2017-0023
- Veroszta Zs. – Györgyi Z. (2021): Képzési háttér és gyermekvállalási tervek. Educatio 30(2): 184–205. doi: 10.1556/2063.30.2021.2.2
- Yap, M. – Konrad, A. (2009): Gender and racial differentials in promotions: Is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling? Relations Industrielles 64: 593–619. <https://doi.org/10.7202/038875ar>