

OTDK-dolgozat

2025

**BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR**



**A KISGYERMEKES ÉDESANYÁK ELHELYEZKEDÉSI NEHÉZSÉGEI
A MUNKAERŐPIACON**

**EMPLOYMENT DIFFICULTIES IN THE LABOUR MARKET FOR
MOTHERS WITH YOUNG CHILDREN**

Darabánt Márta Rebeka

Konzulens: Szirtesné Kiss Ágota

„A Kulturális és Innovációs Minisztérium 2024-2.1.1-EKÖP kódszámú Egyetemi Kutatói
Ösztöndíj Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott
szakmai támogatásával készült.”



NEMZETI KUTATÁSI, FEJLESZTÉSI
ÉS INNOVÁCIÓS HIVATAL

Kézirat lezárásának dátuma: 2024. október 28.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	1
1.1 A kutatás tárgya, a témaválasztás indoklása	1
1.2 A téma aktualitása és jelentősége	1
1.3 A dolgozat felépítése	2
2. SZAKIRODALMI ÖSSZEFOGLALÁS	4
2.1 Toborzás és kiválasztás fogalmi áttekintés	4
2.1.1 Külső és belső toborzási módszerek	4
2.1.2 Kiválasztási technikák	8
2.1.3 Toborzási és kiválasztási folyamat	10
2.2 Diszkrimináció és esélyegyenlőség a munkaerőpiacon	11
2.2.1 Fogalmi áttekintés	11
2.2.2 Kisgyermekes édesanyákkal szembeni diszkrimináció a munkaerőpiacon	12
2.3 A munka és a családi élet összeegyeztethetősége	14
2.3.1 Fellépő problémák	15
2.3.2 A probléma lehetséges megoldása	16
2.3.2.1 Atipikus foglalkoztatás	16
2.3.2.2 Családbarát munkahelyek	17
3. PRIMER KUTATÁS	19
3.1 A kutatás célja és módszere	19
3.2 A kutatás alanyai	20
3.3 Kutatási kérdések és hipotézisek	20
3.4 A kérdőív összeállítása és felépítése	21
3.5 A kutatási eredmények bemutatása	22
3.5.1 A kérdőívet kitöltők gyermekvállalásával kapcsolatos általános jellemzők	23
3.5.2 Álláskereséssel kapcsolatos általános jellemzők	27
3.5.3 A kisgyermekes édesanyákat ért nehézségek a munkaerőpiacon	28
3.5.4 A kisgyermekes édesanyák személyes tapasztalatai a munkaerőpiacon	38
3.5.5 A toborzási és kiválasztási folyamat hosszát befolyásoló tényezők	42
3.6 Hipotézisvizsgálat	44
3.7 Kutatás összefoglalása	46
4. KÖVETKEZTETÉSEK	49
5. IRODALOMJEGYZÉK	51

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. számú táblázat: A mintára vonatkozó főbb adatok. Megtalálható: 23. oldal.
2. számú táblázat: Találkozott már olyan álláshirdetéssel, amelyben valamilyen formában diszkriminálták/elutasították a kisgyermeket nevelő nőket? Megtalálható: 29. oldal.
3. számú táblázat: A kiválasztási fázisban (például interjú során) tettek fel a családjával és a gyermekvállalásával kapcsolatban kérdéseket? Megtalálható: 29. oldal.
4. számú táblázat: Ezzel szemben mit gondolt, mennyi idő alatt fog új állást találni? Megtalálható: 34. oldal.
5. számú táblázat: Kapcsolat a munkahely keresésének hossza és az előzetes várakozások között. Megtalálható: 35. oldal
6. számú táblázat: Milyen szintű pozícióban dolgozott azt megelőzően, hogy új pozíciót talált? Megtalálható: 37. oldal.
7. számú táblázat: Véleménye és tapasztalata szerint, a gyermekvállalás és a kisgyermek nevelés hátrányosan érinti a nők elhelyezkedési esélyeit? Megtalálható: 39. oldal.
8. számú táblázat: Az, hogy gyermeket vállalt és kisgyermeket nevelt közrejátszott abban, hogy eljött a volt munkahelyéről? Megtalálható: 39. oldal.
9. számú táblázat: Véleménye szerint, leginkább miért elutasítóak a munkahelyek a kisgyermeket nevelő nőkkel szemben? Megtalálható: 40. oldal.
10. számú táblázat: Kapcsolat a munkahely keresés hossza és az iskolai végzettség között. Megtalálható: 43. oldal.
11. számú táblázat: Kapcsolat a munkahely keresésének hossza és az interjúk száma között. Megtalálható: 44. oldal.

ÁBRAJEGYZÉK

1. számú ábra: A toborzás-kiválasztás folyamata. Megtalálható: 10. oldal.
2. számú ábra: Hány évesen szülte/fogadta örökbe első gyermekét? Megtalálható: 24. oldal.
3. számú ábra: A nők átlagos életkora az első gyermek születésénél. Megtalálható: 24. oldal.
4. számú ábra: Jelenleg hány gyermeket nevel összesen (18 év alatti)? Megtalálható: 25. oldal.
5. számú ábra: Amikor aktívan elkezdett új állást keresni, hány olyan gyermeket nevelt, aki ebben az időszakban 0-6 év között volt? Megtalálható: 26. oldal.
6. számú ábra: Hol, milyen felületeken keresett állást? Megtalálható: 27. oldal.
7. számú ábra: Milyen típusú állást keresett, milyen lett volna az ideális? Megtalálható: 28. oldal.
8. számú ábra: Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, az alábbi kérdések közül tették fel Önnek valamelyiket bármilyen formában? Megtalálható: 30. oldal
9. számú ábra: Az önéletrajzába/motivációs levelébe beleírta, hogy hány kisgyermeket nevel? Megtalálható: 31. oldal.
10. számú ábra: Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, akkor körülbelül hány százaléka jelzett vissza valamilyen formában azoknak a munkahelyeknek, ahova beadta a jelentkezését? Megtalálható: 33. oldal.
11. számú ábra: Mennyi időbe telt új munkahelyet találnia (attól kezdve, hogy aktívan elkezdett keresni új állást, addig, hogy kapott új állást)? Megtalálható: 34. oldal
12. számú ábra: : Körülbelül hány helyre adta be a jelentkezését, mire felvételt nyert valahova? Megtalálható: 36. oldal.
13. számú ábra: Hány darab interjún vett részt, mire új állást talált? Megtalálható: 36. oldal
14. számú ábra: Milyen pozícióban talált új állást az előzőhöz hasonlítva? Megtalálható: 38. oldal.
15. számú ábra: Pontozza egy 0-tól 10-es skálán a munkáltatók milyen mértékben azonosítják a gyermekkel kapcsolatos problémákat az édesanyával, mintsem az édesapával? Megtalálható: 41. oldal.
16. számú ábra: Mi volt a legmagasabb iskolai végzettsége amikor elkezdett új állást keresni? Megtalálható: 42. oldal.

1. BEVEZETÉS

1.1 A kutatás tárgya, a témaválasztás indoklása

Kutatásomban a magyar kisgyermekes édesanyák munkaerőpiaci helyzetét és elhelyezkedési nehézségeit vizsgálom a toborzási és kiválasztási folyamat szempontjából. A kisgyermekes édesanyák munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata, az elhelyezkedési nehézségek feltárása toborzás és kiválasztás szempontjából komplex és összetett kutatási feladatot jelent.

A kutatásom segítségével arra szeretnék rávilágítani, hogy a kisgyermekes nők mind a toborzási, mind a kiválasztási folyamat során negatív megkülönböztetésekben részesülnek. Ezek alapján fel szeretném hívni a társadalom figyelmét arra, hogy a munka világában a kisgyermeket nevelő édesanyákat milyen egyenlőtlenségek érik, és hogy ennek a csoportnak a diszkriminációja milyen hatást gyakorol a munkaerőpiacra, mekkora a társadalmi jelentősége.

Azért választottam ezt a témát, mert nőként fontos számomra, hogy tanulhassak, dolgozhassak és építhessem a karrieremet. Ezen kívül viszont nagy álmom az is, hogy fiatalon anya lehessenek. Ezek alapján én magam is kíváncsi vagyok arra, hogy egy kisgyermekes édesanyának milyen kilátásai vannak a munkaerőpiacon, milyen nehézségekkel szembesül elhelyezkedés során, és hogy egyáltalán összeegyeztethető a karrier és a gyermeknevelés. Mindazonáltal, mint leendő HR-es kötelességemnek érzem ennek a célcsoportnak a nehézségeit megismerni és vizsgálni, annak érdekében, hogy a munkámat a jövőben megfelelően tudjam majd végezni.

1.2 A téma aktualitása és jelentősége

A szakirodalmak feldolgozása során egyértelművé vált számomra, hogy a kisgyermekes édesanyák diszkriminációja a munkaerőpiacon egy észlelhető probléma hazánkban, amelynek megoldása összetett, de elengedhetetlen.

A családok megélhetésének biztosítása érdekében a tradicionális családmodellek már a rendszerváltás után megváltoztak Magyarországon. Korábban jellemzően csak a férfi dolgozott, a nő otthon maradt a háztartást vezetni, valamint a gyermekeket nevelni. Ezzel szemben mára már egyértelműen szükségessé vált az, hogy az édesanyák is munkába álljanak, amely rendkívül megnehezíti számukra a munka és a családi élet összeegyeztetését (Bába, 2014). A gyűjtött információk alapján az is elmondható, hogy Magyarországon a 20. század második felében nőtt meg a női munkavállalók jelenléte a munkaerőpiacon. Ezt támasztja alá az az adat is, miszerint

a nők részvételi aránya a munkaerőpiacon a két világháború között 29% volt, 2022-ben pedig már 75,9% (Kömüves et al., 2023).

Fontos megemlíteni, hogy az elutasítás és a diszkrimináció következtében sok jól képzett és tehetséges édesanya kiesik a munkaerőpiacról azért, mert kisgyermeket nevelnek. Ez bizonyos területeken munkaerőhiányt is eredményezhet, ami akár egy komoly gazdasági problémává is kinőheti magát.

Az is elmondható a gyűjtött információk alapján, hogy Magyarországon az alacsony születésszám és a családalapítás kitolódása összefüggésbe hozható az édesanyák munkába állásának nehézségeivel. A családalapítást és a gyermekvállalást (vagy esetleg több gyermek vállalását) sokszor elhalasztják azért, hogy a bizonytalanságot elkerüljék a munkaerőpiacon. (Meixner, 2013).

Végzős Emberi Erőforrások alapszakos hallgatóként mindenképp fontos számomra a munkaerőpiacon megjelenő csoportok, így a kisgyermekes édesanyák lehetőségeinek feltérképezése, valamint tapasztalataiknak a megismerése. Ezek alapján a kutatás lebonyolítása nemcsak szakmai, de személyes okok miatt is hasznos. Mint leendő HR-es a kapott eredmények alapján kiemelt figyelmet tudok szentelni azoknak a területeknek, ahol a legnagyobb problémák észlelhetők.

1.3 A dolgozat felépítése

A fentebb említett érveim alapján dolgozatomban vizsgálom, hogy a kisgyermekes édesanyák milyen nehézségekkel szembesülnek munkaerőpiaci elhelyezkedésük során. Ezek alapján a dolgozatomban 2. fejezetében áttekintem a témához kapcsolódó szakirodalmakat. Definiálom a toborzást és a kiválasztást, bemutatom a különböző módszereiket és technikáikat, valamint felvázolom, hogy hogyan is zajlik a toborzási és kiválasztási folyamat. A szakirodalmi áttekintés második felében pedig elemzem, hogy milyen nehézségeket tapasztalnak a kisgyermekes édesanyák a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük során.

A dolgozatomban 3. fejezetében ismertetem a primer kutatásom célját és módszerét, a kutatási kérdéseimet, a hipotéziseimet, a kutatás alanyait, valamint a kérdőívem felépítését. A fejezet 2. felében rátérek a kutatási eredményeim, azaz a kérdőívet kitöltő kisgyermekes édesanyák elhelyezkedése során tapasztalt nehézségek és a toborzással és kiválasztással kapcsolatos adatok bemutatására. Ezt követően elemzem a korábban felállított hipotéziseimet. A fejezet zárásaképp következtetéseket vonok le a kutatásom eredményeiből és javaslatokat

teszek a kisgyermekes édesanyák elhelyezkedési nehézségeinek a javítására, esetlegesen megoldására.

Szakkdolgozatomat egy átfogó összefoglalással zárom, melyben összesítem a dolgozatom tartalmát és a kutatásom eredményeit. Ezen kívül célom az, hogy meghatározzam hogyan lehetne tovább kutatni az általam is választott témát.

2. SZAKIRODALMI ÖSSZEFOGLALÁS

Ebben a fejezetben először is definiálom a toborzás és a kiválasztás fogalmát, valamint elemzem, hogy milyen módszerek és technikák vannak. Ezt követően bemutatom szakirodalmak segítségével a toborzási és kiválasztási folyamat lépéseit és annak összetettségét. A szakirodalmi összefoglalás második felében pedig rátérek a munkaerőpiac és a kisgyermekes édesanyák nehézségeiknek az elemzésére, valamint a helyzetükön javító lehetőségek bemutatására magyar és külföldi szakirodalmak bemutatásával egyaránt.

2.1 Toborzás és kiválasztás fogalmi áttekintés

Mind a toborzás, mind a kiválasztás egy komplex fogalom melyeknek több, más-más ember által megfogalmazott definíciója létezik. Én most ezek közül egyet választottam, mégpedig dr. Karoliny Mártonné megfogalmazását, amely „Az Emberi Erőforrás Menedzsment alapjai” című könyvében szerepel. Céлом az volt, hogy olyan személy megfogalmazását válasszam, aki az emberi erőforrás menedzsment területén elismert, valamint szakirodalma széles körben használt. Ezen kívül Karoliny Mártonné könyvei oktatási intézményekben, mint például egyetemeken is használt tankönyv, én magam is találkoztam a nevével tanulmányaim során.

A személyzet-biztosítás lényege a gyakorlatban a megüresedett pozíciók betöltése. Ehhez kapcsolódóan a **toborzás** feladata és célja, hogy felkutassa és a szervezethez vonzza a potenciális jelölteket ezekre a megüresedett pozíciókra. A toborzás összetettsége és időigénye több tényezőtől is függ, melyek közül legfontosabb a munkaerőpiac helyzete. Munkaerőpiaci túlkínálat esetén a toborzás valószínűleg egyszerű és gyors, kedvezőtlen esetben viszont a toborzás nehéz, sikerességéhez így pontosan megtervezett programra van szükség.

A kiválasztás célja, hogy a szervezet megtalálja az igényeihez leginkább illeszkedő jelöltet a jelentkezők közül. A sikeres kiválasztás eredménye, hogy az új alkalmazott gyorsan beválik, és a szervezet kiválóan teljesítő tagjává válik. Ehhez különböző módszerek állnak rendelkezésre, amelyek az alkalmasság megítélésére szolgálnak, az egyszerű, informális megoldásoktól kezdve a tudományosan megalapozott, idő- és költségigényes eljárásokig. Az, hogy melyik módszert alkalmazza egy szervezet függhet a jelentkezők számától, valamint a munkakör típusától és annak fontosságától (Karoliny, 2008).

2.1.1 Külső és belső toborzási módszerek

Scott A. Snell, Shad S. Morris és George W. Bohlander 2014-es „Managing Human Resources” című könyvében olvashatunk arról, hogy toborzás szempontjából megkülönböztetünk külső és

belső módszereket. Ebben a fejezetben én ezek közül a legjellemzőbbeket fogom most bemutatni, valamint kiegészítem az információkat több más releváns szakirodalommal is.

Külső toborzás esetén az, hogy milyen módszert alkalmazunk a betöltendő pozíció típusától függően változik. A leggyakoribb külső toborzási módszer az **álláshirdetések** alkalmazása weboldalakon, közösségi hálózatokon, szakmai folyóiratokban, újságokban, vagy akár hirdetőtáblákon. Ennek a módszernek az előnye, hogy a hirdetés rengeteg mindenkihez eljut, viszont olyan embereket is bevon, akiknek a képességei nem megfelelőek az adott állásra (Scott et al., 2014).

Az **interneten** való keresés mind az álláskereső, mind a toborzók által a leggyakrabban alkalmazott módszer. Mindkét fél számára hasznos, hiszen ez a módszer gyors, olcsó és hatékony. Ehhez a módszerhez tartozik például az állásportálok használata, valamint a saját weboldalon a „karrier” menüpont alatt való hirdetés is (Scott et al., 2014). Bodnár Réka kutatásában olvashatunk arról, hogy a toborzók és az álláskereső körében is a vállalat karrieroldala és az állásportálok az egyik legalkalmasabb felületek a potenciális jelöltek figyelmének a felkeltésére, valamint álláskeresőkre (Bodnár, 2021).

A **közösségi média** használata nem csak egy jó módszer a tehetségek toborzására, hanem a munkáltatói márka megteremtésére és építésére is. A közösségi média segítségével a munkáltatók céges oldalakat hozhatnak létre, állásajánlatokat tehetnek közzé és hirdethetnek, bemutathatják cégük vonzó tulajdonságait, és csatlakozhatnak bizonyos típusú szakembereket megcélzó csoportokhoz is (Scott et al., 2014). Egy 2014-es indiai folyóiratban előrevetítették, hogy az e-toborzás és a közösségi média, mint toborzási módszer használata jelentősen növekedni fog az elkövetkezendő években. Ennek oka az, hogy a közösségi hálózatok összekötik az egész világot és az embereket, így hatáskörük óriási (Sharma, 2014). Ezt az előrevetítést igazolja egy 2024-es magyar kutatás, amely a Z generáció belépését a munkaerőpiacra és az ebből következő változásokat vizsgálja. Az ő esetükben a hagyományos toborzási és kiválasztási módszerek már nem hatékonyak. A kutatásból az is kiderült, hogy a Z generáció tagjai a munkára történő jelentkezés előtt nagy mértékben az adott cég közösségi oldalain tájékozódnak (Facebook, Instagram). A 2000-es évek után születettek tehát egy olyan digitális generáció, akik megkövetelik a különböző változtatásokat, így a toborzás korszerűsítését is (Simon & Dajnoki, 2024).

Az **állásbörzéken** való részvétel egy olyan módszer, melyen a vállalatok saját standokat állítanak fel, találkoznak a leendő jelentkezőkkel, és információt cserélnek a náluk lévő

lehetőségekről, pozíciókról és a foglalkoztatásról. Ennek a módszernek talán a legfőbb hátránya az, hogy csak abban a körzetben vonzza a jelentkezőket, ahol az állásbörze van (Scott et al., 2014). Az állásbörzék, különösen a felsőoktatási intézményekben, gyakori toborzási fórumok, amelyek lehetővé teszik a vállalatok számára, hogy frissen végzett, elméleti tudással rendelkező pályakezdőket ismerjenek meg. Ezen események előnye, hogy a cégek közvetlen kapcsolatba kerülhetnek a potenciális munkaerőforrással. Ugyanakkor hátrányként említhető, hogy a diákok általában még korlátozott gyakorlati tapasztalattal rendelkeznek, ami a munkaerőpiac elvárásaihoz való gyors alkalmazkodást nehezítheti (Gyökér, 2017).

Toborzási szempontból nagy segítség a cégek számára a **munkavállalói ajánlás**. Ezzel kapcsolatosan számos tanulmány megállapította azt, hogy az alkalmazottak ajánlása a legjobb forrás a jelentkezők kiválasztására, hiszen a munkavállalók általában nem ajánlanak be olyan embereket, akik esetlegesen nem teljesítenének jól az adott munkakörben. Ezen kívül azt is megállapították, hogy aki munkavállalói ajánlás útján nyert felvételt, az általában hosszabb távon marad az adott cégnél (Scott et al., 2014). Összességében tehát a jelenlegi dolgozók fontos szerepet játszhatnak az új alkalmazottak toborzásában, és egyes szervezetek motiválás céljából még bónuszt is fizetnek a dolgozóknak a sikeres ajánlásokért. Ennek köszönhetően a szervezet sikeres új alkalmazottat, a jelentkező munkát, az ajánló pedig bónuszt kap. Viszont fontos figyelembe venni, hogy nem szabad csak a munkavállalói ajánlásokra támaszkodni, hiszen olyan jelentkezők körét hozhatja létre, amely nem tükrözi a munkaerőpiac sokszínűségét, és akár még diszkriminatív is lehet (Gusdorf, 2008). Ez a fajta módszer nem csak régen, hanem napjainkban is egy fontos eleme a toborzásnak. Ezt igazolják egy 2024-es kutatás eredményei is, melyben vizsgálták a hazai vállalatok toborzási módszereit. A 127 válaszadó vállalkozás közül 118 használja (93%) a dolgozói ajánlást, azaz ez a legtöbb cég által használt toborzási módszer. Ezen kívül hatékonyság és beválás szempontjából a vállalkozások 62%-a tartotta ezt az eszközt eredményesnek (Pózner & Kozák, 2024).

Az **újra toborzás** azt jelenti, hogy a korábbi alkalmazottakkal (más néven bumeráng alkalmazottakkal) a cég továbbra is fenntartja a kapcsolatot annak érdekében, hogy felmérjék hajlandóak lennének-e visszatérni hozzájuk dolgozni. Ennek a módszernek köszönhetően a toborzóknak nem kell önéletrajzokat szűrniük hogy megfelelően képzett jelöltet találjanak, hiszen már ismerik hogy milyen képességeik vannak a korábbi alkalmazottaknak és tudják hogyan fognak majd teljesíteni (Scott et al., 2014).

A **fejvadász** cégek segítenek a munkáltatóknak megtalálni a megfelelő személyt egy állásra. Ha olyan képességekkel és tudással rendelkező jelöltet keresünk ami hiány és nehezen

elérhető a munkaerőpiacon, akkor egy fejezet alkalmazása nagyon nagy segítség lehet. Nagy előnyük az, hogy saját adatbázisból dolgoznak, sok mindenkihez elérnek. A **munkaerő közvetítő** cégek a munkáltatókkal együttműködve közzéteszik állásajánlataikat és a képzett munkanélkülieket összepárosítják az állásokkal. Ezen kívül a munkaerő közvetítő cégek néha segítik a munkáltatókat munkakör elemzésekkel, vagy akár bérfelmérésekkel. A **munkaerő-kölcsönző** ügynökségek olyan cégek, amelyek ideiglenes munkakörökben alkalmaznak és közvetítenek munkavállalókat. Ezt a fajta módszert tipikusan olyan esetekben használják, amikor a vezetők nem tudnak felvenni egy alkalmazottat teljes munkaidőben. Ilyen eset például a szabadság helyettesítésére, a munkacsúcsok idejére, vagy egy munkavállaló terheségi szabadságának vagy betegszabadságának idejére való felvétel (Scott et al., 2014). Ezt a három módszert azért kapcsoltam össze, mert közös tulajdonságuk az, hogy egy professzionális cégen keresztül történik a toborzás. Alkalmazásuknak legfőbb előnye az, hogy a cégeknek nagy rálátása van a munkaerőpiacra, jelentős adatbázisokkal rendelkeznek és emellett alaposak, megbízhatóak és gyorsan találnak új jelölteket. Legfőbb hátrányuk viszont az, hogy igen költségesek, valamint előfordulhat az is, hogy az így megszerzett dolgozókat egy következő toborzás alkalmával elcsábítják máshova (Gyökér, 2017).

A **független vállalkozók**, vagy másnéven a **szabadúszók** olyan munkavállalók, akik szervezetek számára projekt munkákat végeznek szerződéses alapon. Az ilyen munkavállalók szabadon dolgozhatnak egyszerre több szervezetnél több projekten egyidejűleg és a cégek bármikor szükség szerint igénybe tudják venni őket (Scott et al., 2014).

Belső toborzás szempontjából kevesebb módszer létezik. Előnye az, hogy a belső jelöltek könnyen elérhetőek és kevesebb a bizonytalanság a teljesítményüket illetően. Ezen kívül nem kell álláshirdetéseket feladni, hogy megtalálják őket és így rengeteg pénzt tudnak spórolni a cégek. A leggyakrabban használt belső toborzási módszer ezek alapján a belső álláshirdetés. A **belső álláshirdetés** egy olyan módszer, amely lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy gyorsan megtalálják a nyitott pozícióikra legalkalmasabb, jól képzett munkavállalókat a saját szervezetükön belül. A nagyobb cégek általában az intranetes oldalaikon teszik közzé ezeket a hirdetéseket, melyekre később a jelenlegi alkalmazottak jelentkezhetnek. Kisebb cégek esetén előfordulhat, hogy a munkáltatók egyszerűen csak közzéteszik a hirdetést például a munkahelyi közösségi tereikben (Scott et al., 2014). A belső álláshirdetésen kívül ebbe a csoportba tartozik még a **munkakör áttekintése és átcsoportosítása** is. Ez a módszer lehetővé teszi azt, hogy a szükséges feladatokat a meglévő munkaerővel ellássák. Ennek fontos lépése viszont a

munkafolyamatok elemzése és a tevékenységi körök megállapítása, hiszen csak így lehet sikeresen átcsoportosítani, vagy akár megszüntetni egy korábbi pozíciót (Gyökér, 2017).

2.1.2 Kiválasztási technikák

A toborzáshoz hasonlóan a kiválasztás során is számos különböző technikát alkalmazunk annak érdekében, hogy megállapítsuk, a jelöltek mennyire illeszkednek adott szervezet kultúrájához, valamint, hogy rendelkeznek-e az adott pozícióhoz szükséges kompetenciákkal.

Az egyik legáltalánosabb előszűrő módszer a **jelentkezési űrlap** kitöltése és az **önéletrajz** bekérése, melyhez néhány cég **motivációs levél** csatolását is kéri. Ezeknek köszönhetően a cég előzetesen tud információt gyűjteni a jelöltekről, hiszen fontos adatokat tartalmaznak a jelöltek korábbi tanulmányairól, tapasztalatairól, képességeiről és motivációjáról. A későbbi kiválasztást mindenképp megkönnyítik a HR-esek és a vezetők számára ezeknek az információknak az ismerete (Bokor et al., 2014).

A kiválasztás egy másik jellemző módszere a **referenciaszemélyek** kérése a jelöltektől. Ez azt jelenti, hogy a pozíció iránt érdeklődők elérhetőséget adnak általánosságban korábbi munkahelyükön lévő munkatársaikhoz vagy vezetőikhez. Ennek köszönhetően a kiválasztást végző személy még több háttérinformációt tud szerezni a jelöltekről amennyiben ez szükséges. Ennek a módszernek viszont hátránya az, hogy rendkívül időigényes és nem minden esetben jutunk vele objektív véleményhez (Bokor et al., 2014).

Az önéletrajz és a motivációs levél ismerete után munkakörtől függően sok cég második szűrőként **teszteknek** és **munkapróbáknak** vetik alá a potenciális jelöltjeiket a tudásuk és képességeiknek mérésének céljából. A munkapróbák célja, hogy egy munkahelyet szimuláló feladat után eldönthető legyen, hogy az adott jelölt megfelelő-e az állás betöltésére. A tesztek célja pedig fajtától függően például az intelligenciaszint mérése, a személyiség megismerése, vagy a képességek mérése. Ezek a módszerek nagyon hasznosak kiválasztás során, hiszen az eredményeik objektívan mérhetőek (Bokor et al., 2014).

A kiválasztás másik módja még az **értékelő központ**, másnéven Assessment Center (AC). Ez egy olyan összetett technika, amely a jelölt alkalmasságát vizsgálja több gyakorlaton keresztül. A különböző gyakorlatok a jelölt teljesítőképességét, vagy épp annak hiányát mérik. Több kutatás is igazolta, hogy az AC sikeresen fel tudja mérni előre a jelöltek munkateljesítményét, viszont rendkívül költséges és időigényes módszer (Bokor et al., 2014).

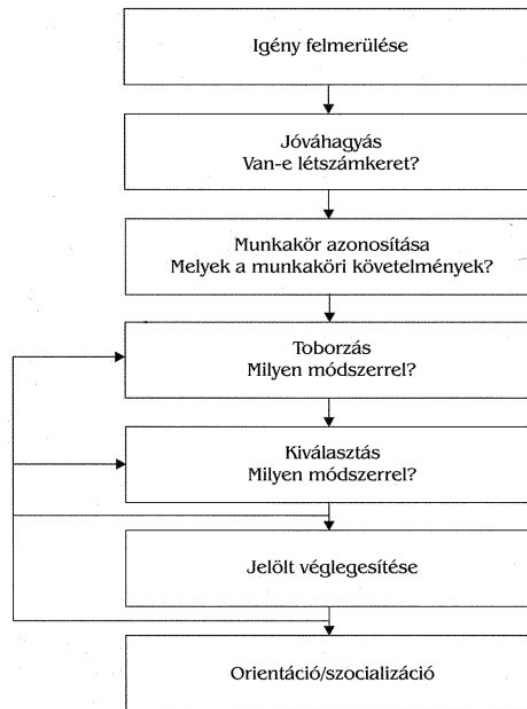
Végül pedig rátérnék a leggyakrabban alkalmazott kiválasztási technikára, az **interjúra**. Az interjú során lehetőséget kap az interjúztató arra, hogy kiegészítő információkat gyűjtsön a jelöltekről, valamint, hogy mélyebben megismerje az önéletrajzokban és motivációs levelekben szereplő adatokat és állításokat. Az interjú általában két szakaszra osztható: az elsőben az önéletrajzban és a motivációs levélben szereplő információk hitelességét és részleteit ellenőrzik, a másodikban pedig mélyebbre ásnak a jelölt kompetenciáiban és tapasztalataiban, akár egy vezető bevonásával, hogy komplex képet kapjanak az alkalmasságáról. Az interjúk tekintetében is több típust különböztetünk meg, Bokor és társai könyvében az alábbiakat említik:

- **Strukturált interjú:** Az interjú során minden jelöltnek egy előre meghatározott egységesített kérdéssort tesznek fel, azaz mindenkitől ugyanazt az alapvető kérdéseket kérdezik meg. Ennek a típusnak a használatának köszönhetően könnyen összehasonlíthatóak a jelöltek. Ehhez a típushoz tartozik a viselkedési, a kompetencia és a szituációs interjú is.
- **Viselkedési, kompetenciainterjú:** Ezen interjú során az interjúztató próbálja felmérni a jelöltek tapasztalatait és tudását. A jelölteknek az interjú során el kell mondaniuk, hogy különböző szituációk során hogyan viselkedtek, ha probléma volt, azt hogyan oldották meg. Kompetenciainterjú esetén pedig azt mérik fel az interjúztatók, hogy a jelölt mennyire rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákkal.
- **Szituációs interjú:** Ez az interjútípus az adott munkához kapcsolódó tipikus szituációkat mutatja be és azt vizsgálja, hogy a jelöltek hogyan teljesítenek a különböző szituációk során. Ezek alapján tehát a kérdések a betöltendő pozíció feladataihoz kapcsolódnak.
- **Stresszinterjú:** Az interjú során az interjúztató nyomást gyakorol az interjúalanyra úgy, hogy agresszíven, követelőzően teszi föl neki a kérdéseket. Ezt olyan típusú állásoknál szokták alkalmazni, ahol rengeteg a stresszes és nehezen megoldható feladat (pl.: ügyfélszolgálat). Ennek a módszernek a célja tehát az, hogy megismerje hogyan viselkednének a jelöltek a különböző stresszes szituációkban.
- **Nem strukturált:** Nincs előre meghatározott kérdéssor az interjú során, alapvetően az interjúalany válaszai alapján teszi föl a következő kérdést az interjúztató. Ebben az esetben az interjú során kinyert információk egyénenként és interjúztatónként eltérőek, így a jelöltek közötti összehasonlítás szinte lehetetlen. Mivel minden jelöltnek más

kérdéseket tesznek fel, szinte biztos, hogy az interjú az egyéni elfoglaltságok miatt nem lesz megbízható és pontos (Bokor et al.,2014)

2.1.3 Toborzási és kiválasztási folyamat

A következőkben részletesebben bemutatom a toborzási és kiválasztási folyamat egyes lépéseit és komplexitását. A jobb vizualizáció érdekében egy folyamatábrát fogok használni, amely szemléletesen ábrázolja a különböző szakaszokat:



Forrás: Bokor et al. 2014, pp. 134.

1. Ábra: A toborzás-kiválasztás folyamata

Amint az 1. ábra is mutatja, a toborzási és kiválasztási folyamat több lépésből áll. Az első lépés az **igény felmerülése** egy új munkatárs felvétele iránt. Az igény felmerülésének több oka is lehet: megüresedett pozíció, bővülés, létszámgigény növekedés. Ezt követi a **jóváhagyás**, azaz az engedély megszerzése a létszám bővítéséhez. Ilyenkor figyelembe kell venni, hogy az adott cégnél nincs-e esetleg létszámstop érvényben, hiszen ebben az esetben nincs lehetőség új alkalmazott felvételére. A harmadik lépés, amellyel a toborzási folyamat ténylegesen elindul, az a **munkakör azonosítása**. Ez a rész magába foglalja a munkakörelemzést, azaz a munkakör betöltéséhez szükséges főbb követelmények és jellemzők összegyűjtése. Ezt a folyamatot lényegesen megkönnyíti az, ha esetleg rendelkezésre áll a munkaköri leírás. A munkakör azonosítása után következik a **toborzás** és a munkakörhöz leginkább illeszkedő módszer kiválasztása. Sikeres toborzást követően zajlik le a **kiválasztási** folyamat, azaz a legmegfelelőbb jelölt kiválasztása. Ha nem sikerül kiválasztani a megfelelő jelöltet, akkor

előről kezdődik a toborzási és kiválasztási folyamat. Ellenben ha sikerült a kiválasztás, akkor megkezdődik a **jelölt véglegesítése és a szerződéskötés**. Sajnos előfordulhat az is, hogy a feleknek nem sikerül megállapodni, így ebben az esetben új jelöltet kell keresni. Sikeres megállapodás esetén belép az új munkavállaló és megkezdődik az **orientációs/szocializációs** időszak. Eredményes beilleszkedés következtében csökkenthető a belépést követő fluktuáció mértéke (Bokor et al.,2014)

A toborzási és kiválasztási folyamatot Gary Dessler akadályok sorozataként jellemezte könyvében, véleménye szerint ahhoz hogy ez a folyamat sikeres legyen több lépés is szükséges. Az első és legfontosabb a foglalkoztatás megtervezése és egy előrejelzés készítése azzal kapcsolatban, hogy a betöltendő munka milyen feladatkörrel jár. Ez után szükséges belső vagy külső toborzási módszerek segítségével kialakítani a jelöltek körét. Ezt követi az, hogy a jelentkezők részt vesznek egy első szűrőinterjún. 4. lépésben következnek a különböző kiválasztási technikák alkalmazása a megfelelő jelöltek azonosítása érdekében, mint például tesztek, a jelölt háttérvizsgálata, vagy ha szükséges akkor fizikai vizsgálatok. A potenciális jelöltek megtalálása után következik a munkáért felelős felettes véleményének és döntésének a kikérése. Végül pedig a potenciális jelölt vagy jelöltek egy vagy több interjún vesznek részt a felettséssel és más érintett felekkel a végleges kiválasztás céljából (Dessler, 1997).

2.2 Diszkrimináció és esélyegyenlőség a munkaerőpiacon

A toborzási és kiválasztási szakirodalmi áttekintés után ebben a fejezetben rátérek a kisgyermekes édesanyákat érő nehézségek elemzésére. A szakirodalmak feldolgozása és elemzése által egy átfogó képet kaptam arról, hogy milyen a diszkrimináció és az esélyegyenlőség mértéke hazánkban a munkaerőpiacon. A témához kapcsolódóan számos szakirodalom íródott, én kimondottan a nők helyzetére, azon belül is a kisgyermekes édesanyák munkaerőpiaci diszkriminációjára koncentráltam. A hazai és külföldi szakirodalom áttekintése során egyértelműen kiderült, hogy az általam vizsgált probléma valóban fennáll és jelentős társadalmi kihívást jelent, amelyre a mai napig nem született megfelelő megoldás.

2.2.1 Fogalmi áttekintés

A téma alapos megértéséhez szükséges tisztázni olyan fogalmakat, mint a munkaerőpiaci diszkrimináció, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség.

A klasszikus munkaerőpiaci diszkrimináció alatt azt értjük, hogy egy csoport tagjaival eltérő módon bánnak a munkához kapcsolódó folyamatok során, mint egy másik csoport tagjaival. Az eltérő bánásmódot nem a munkahelyen nyújtott teljesítményük, hanem külső

tényezők okozzák és határozzák meg, mint például a nemük, a bőrszínük, az életkoruk, vagy akár a családi állapotuk. Az emiatt hátrányban részesülő munkavállalók diszkriminációja megmutatkozhat akár a foglalkoztatottság szintjében, valamint a bérezésben is (Lovász & Simonovits, 2018).

Ezzel szemben az egyenlő bánásmód tiltja az eltérő személyes tulajdonságokkal rendelkező emberek közötti megkülönböztetést, az én témámhoz kapcsolódóan így a munkaerőpiacra történő belépéskor és a foglalkoztatás során is. Az esélyegyenlőség pedig akár állami beavatkozással, például törvényi szabályozással lehetőséget biztosít arra, hogy a létező különbségeket ellensúlyozza, vagy eltüntesse annak érdekében, hogy a hátrányt elszenvedő emberek is egyenlő jogokban részesülhessenek (Borst et al., 2012).

2.2.2 Kisgyermekes édesanyákkal szembeni diszkrimináció a munkaerőpiacon

Annak ellenére, hogy az anyák mára már nagy arányban vannak jelen a munkaerőpiacon, kutatások szerint továbbra is negatív sztereotípiák és megkülönböztetések állnak fenn velük szemben. Különösen hátrányos azoknak a helyzete, akik kisgyermeket nevelnek, őket a munkaadók nem tekintik megfelelő és teljes értékű munkavállalóknak. Ez a fajta negatív megkülönböztetés nem csak munka közben jelentkezik, hanem már a munkaerőpiacra történő belépéskor, azaz a toborzási és kiválasztási folyamat során is jelen van a nők esetében (Győrváriné Tumpek, 2023).

Megfigyelhető az a jelenség is hazánkban, hogy a munkáltatók olyan elvárásokat támasztanak szembe az alkalmazottakkal, amelyeket egy nő hosszú távon csak gyermektelenül tud teljesíteni. Ebből sajnos az következik, hogy a legtöbb esetben a nők, főleg a szülés előtt állók, valamint a szülés után visszatérő kisgyermekes édesanyák áldozatul esnek a munkáltatók ellenszenvének és diszkriminációjának. Ennek eredményképpen számos potenciálisan tehetséges és jól képzett gyermekes női alkalmazott esik el a munkaerőpiactól és az ott lévő számukra megfelelő lehetőségektől (Keveházi, 2017). Ebben az esetben beszélhetünk a munkaerőpiacon az anyaság okozta hátrányról, másnéven a „motherhood penalty”-ről. Ez azt jelenti, hogy egy gyermekes nő rosszabb esélyekkel rendelkezik a munkaerőpiacon, mint egy gyermektelen nő. A hátrány megmutatkozik a felvétel, az előléptetés, a bérezés, és az elbocsátás során is (Koplányi, 2018).

Az "üvegplafon" kifejezés a nők karrierjének akadályozását szimbolizálja, melynek során a nők egy láthatatlan akadályba ütköznek. Ez abban az esetben látványos, amikor azonos szakmai felkészültség és képzettség ellenére jelentősen kevesebb karrierlehetőséget érnek el,

mint férfi kollégáik. Ez a jelenség azt eredményezi, hogy a nők karrierje egy bizonyos ponton megtorpan, és bár az előrejutás akadályai nem mindig láthatók, legtöbb esetben külső tényezők, például diszkrimináció és sztereotípiák állnak mögötte. A karrier építésének stagnálása és a feljebb lépés nehézsége eredhet abból is, hogy gyermekvállalás miatt az édesanyák megszakítják a munkaerőpiacon való részvételüket és a későbbi visszatérésük során már nem kapják meg azokat a lehetőségeket, amelyek a karrierjük fejlődését segítenék (Koncz, 2016).

2019. IV. negyedévében a KSH végzet egy kutatást arról, hogy milyen okból és hogy hol fordul elő hátrányos megkülönböztetés a 19-64 éves népesség körében. A 625394 hátrányos megkülönböztetést tapasztaló fő 22,39%-a családi körülmények (pl. kisgyermek) miatt tapasztalt diszkriminációt. Fontos megemlíteni azt is, hogy a családi körülmények miatt hátrányban részesülők 83,59%-a álláskeresésük során részesült negatív megkülönböztetésben (www.ksh.hu)

A diszkrimináció az édesanyákkal szemben nem csak Magyarországon, hanem több más országban is egy fellépő probléma. Egy amerikai kutatás során fiktív női és férfi jelentkezéseket nyújtottak be egy álláshirdetésre úgy, hogy a képzettségük és a tapasztalataik mértéke teljes mértékben megegyezett, csak a szülői státuszuk volt más. Azt találták a kutatás végzői, hogy a jelentkezést értékelők az anyákat kevésbé kompetensnek és a munka iránt kevésbé elkötelezettnek ítélték, mint a gyermektelen nőket. Az apák nem tapasztaltak ilyen megkülönböztetést, sőt őket több szempontból is előnyben részesítették a gyermektelen férfiakkal szemben: a fizetett munka iránt elkötelezettebbnek tartották őket, és magasabb kezdő fizetést ajánlottak nekik. Összegezve tehát a kísérletben értékelt férfi és női pályázók pontosan egyenlőek voltak. Az, hogy a szülői státusz csak a női jelentkezőket hozta hátrányos helyzetbe, erős bizonyíték a diszkriminációra (Corell & Benard, 2005). Ezeket az eredményeket támasztja alá egy németországi kutatás is, melynek során ugyanígy fiktív női és fiktív férfi jelentkezéseket küldtek ki egy álláshirdetésre. A jelentkezők teljesen egyformák voltak, csupán csak a szülői státuszuk volt különböző. Az eredmények alapján a gyermektelen férfiak nem részesültek előnyben a gyermekes férfiakkal képest. Ezzel szemben viszont a gyermekes nők mindenképp hátrányban részesültek a gyermektelen nőkhez képest, egész pontosan 25%-kal kevesebb volt annak a valószínűsége, hogy őket behívják egy állásinterjúra (Hipp, 2020).

Egy 2022-es amerikai munkaerőpiaci tanulmány célja az volt, hogy felmérje létezik-e a dolgozó anyákkal szemben diszkrimináció a felvételi folyamat különböző szakaszaiban. Az eredmények alapján mind az önéletrajzok átvilágítása során, mind az interjúk értékelésénél az anyák negatív megkülönböztetésekben részesülnek. Az önéletrajzok szűrését követően az

édesanyákat a visszajelzések során negatívabban kezelték és gyorsabban elutasították őket, mint a gyermektelen nőket és férfiakat (Cheung et al., 2022).

Az Economist oldalán található „Where is the motherhood penalty greatest?” című cikkében olvashatunk arról, hogy az adatok alapján a karrier és a gyermekvállalás együtt sok nő számára elérhetetlen. Ez abban is megmutatkozik, hogy világszerte a 25 és 54 év közötti férfiak 95%-a dolgozik, de a nőknek csupán csak az 52%-a. Ezt nem más magyarázza, mint az oktatáshoz való egyenlőtlen hozzáférés, a munkahelyi megkülönböztetések, és a gyermekgondozás megoldásából adódó problémák. Egy tanulmány szerint a férfiak és nők munkaerő-piaci részvétele közötti különbség 80%-a magyarázható azzal, hogy a nők első gyermekük születése után (átmenetileg vagy véglegesen) abbahagyják a munkát. Valamint az is kiderült, hogy egy 134 országot vizsgáló tanulmány szerint az anyák 15%-a nem tért vissza a munkaerőpiacra egy évtizeden belül. Ezen mindenképp segítené, ha az édesanyák rendelkezésére állna a rugalmas munkaszervezés, a megfizethető gyermekgondozás és a fizetett szülői szabadság lehetősége (The Economist, 2024).

A diszkriminációról és esélyegyenlőségről szóló szakirodalmi áttekintésemet azzal zárnám, hogy a karrierjükben kiteljesedni vágyó nők életében a diszkriminációból származó akadályok elhárítása nem csak a saját érdekeiket, hanem a munkaerőpiac és a társadalom javát is szolgálják. Az esélyegyenlőség biztosítása esetében a nők számára megnyílna a lehetőség arra, hogy képességeiket és tudásukat megfelelően tudják használni, valamint karrierjükben ki tudjanak teljesedni úgy, hogy közben családi életükben is helytálljanak. Természetesen azt is el lehet mondani, hogy az utóbbi időszakban sokat javult a nők helyzete Magyarországon, de a munkaerőpiacon még mindig fennállnak a jelentős különbségek a nemek között. Ezek a különbségek megmutatkoznak a bérezésben, a terhek mennyiségében, és a betöltött pozíciók szintjében is. A nők hátránya tehát nem csak a mindennapi életben, hanem a munka világában is létezik (Csóré, 2022).

2.3 A munka és a családi élet összeegyeztethetősége

Ahogy a korábbi fejezetben is írtam, a kisgyermekes édesanyákat külső szempontból, akár munkatárstól, akár munkaadótól számos diszkrimináció éri. Nem szabad viszont elfelejtkezni arról sem, hogy a külső tényezőkön kívül milyen belső tényezők nehezítik meg egy kisgyermekes édesanya elhelyezkedését a munkaerőpiacon. Ezek a belső tényezők, amik a kisgyermekesek neveléséből fakadnak, hatással vannak a tapasztalt nehézségeikre. Több szakirodalom megismerése és megértése után egyértelműen megállapítható, hogy a kisgyermekes édesanyák számára a munka és a családi élet összehangolása és annak

egyensúlyban tartása egy nehezen megoldható feladat. Az ebből fakadó nehézségek miatt mindenképp hátrányt tapasztalnak elhelyezkedésük során a munkaerőpiacon. Ezek alapján témámhoz kapcsolódóan fontosnak tartom megismerni, hogy milyen problémák lépnek fel egy kisgyermekes édesanya életében a munka és a családi élet összehangolása során.

2.3.1 Fellépő problémák

Magyarországon a kétkeresős családmódellemző, azaz nemcsak a férfi, hanem a nő is dolgozik a megélhetés érdekében abban az esetben, ha nincs kisgyermek a családban. A kisgyermekek léte jelentősen befolyásolja a foglalkoztatottság szintjét, azaz például hazánkban azok a családok, ahol három évnél fiatalabb gyermek nevelkedik, ott az édesanya jellemzően otthon marad. A fő probléma viszont az, hogy a munkaerőpiactól hosszú távolmaradás után belépő édesanyáknak ugyanúgy megmarad az otthoni szerepük, döntő többségben rájuk hárul a családdal kapcsolatos teendők, azaz kettős teher nehezedik rájuk. Így számukra a munka és a családi élet összeegyeztethetősége egy létező és fennálló nehézség a mindennapi életükben (Makay, 2018).

Fontos megemlíteni viszont, hogy nem csak a gyermekek léte, hanem azoknak a száma is jelentősen befolyásolja egy édesanya életét mind a munka világában, mind otthon. A kettős teher csökkentése érdekében ezek alapján Európában egyértelműen a kétgyermekes családmódellemző, azaz az édesanyák a munka és a családi élet egyensúlyának fenntartásának érdekében a maximum 2 gyermek vállalását preferálják (Sobotka & Beaujouan, 2014).

Cserni Vivien kutatásában olvashatunk arról, hogy a nők életében a család az első, de a társadalom tagjai elvárják tőlük azt, hogy a családfenntartásban is részt vegyenek, azaz a gyermek nevelése mellett dolgozzanak is. A kutatás eredményei alapján a nők nehézséggé élik meg a munkaerőpiacra történő visszatérést a gyermekvállalásukat követően. Egyértelműen nehézséget okoz a gyermekes nők számára a család és a munka közötti egyensúly fenntartása, a kutatásban részt vevők fele szerint ez nem is összeegyeztethető. A válaszok alapján az atipikus munkavégzési lehetőség biztosítása lenne nagy segítség számukra a gyermeknevelés mellett (Cserni, 2023).

Balázs Tünde szakdolgozata alapján a nők vágnak a szakmai kihívásokra és arra, hogy jó anyák legyenek, viszont ez a két tényező nehezen összeegyeztethető. Erre megoldás lehet a válaszok alapján a több részmunkaidős és rugalmas állás létesítése, valamint családbarát munkahelyi környezet kialakítása. Ezen kívül a kutatásból az is kiderül, hogy a nők hátrányként

élik meg azt a munkaerőpiacon, hogy kisgyermekük van. Ez a hátrány a diszkriminációban, a karrierlehetőségek korlátozásában és a bérezésben is megmutatkozik (Balázs, 2018). Az UNICEF Magyarország és az INDOTEK Group (2020) reprezentatív kutatásából kiderült az is, hogy Magyarországon a társadalom többsége úgy gondolkodik, hogy a kisgyermekes édesanyáknak legideálisabb esetben részmunkaidőben kellene dolgozniuk annak érdekében, hogy a hivatásuk és a karrierjük ne zavarja meg a családi életüket.

Munka és a családi élet összeegyeztethetőségének okán talán az egyik legnagyobb nehézség az édesanyák számára a gyermekfelügyelet kérdésének megoldása. Kedvezőtlen munkahelyi elvárások, mint például kitolódó munkaidő, vagy kötelező túlóra vállalás miatt sokszor ez a probléma megoldhatatlan számukra. Nem segít a helyzeten az sem, hogy sok esetben az intézményi ellátás, mint például a bölcsőde és az óvoda nem megfelelő több okból sem: nincs elegendő férőhely, az intézmény nyitvatartása nem összeegyeztethető a munkaidővel, távol van az édesanya munkahelyétől, valamint nehéz bekerülni ezekbe az intézményekbe. Ezen problémák miatt az édesanyák nehézségbe ütköznek már a munkaerőpiacra történő belépéskor is (Drjenovszky, 2010). Hasonlóan ehhez Kőműves és társai is vizsgálták, hogy milyen akadályokkal kell szembenézniük a munkaerőpiacra visszatérő kisgyermekes édesanyáknak. A kutatás eredményei alapján az álláskeresés során a kisgyermekes édesanyák számára mindenképp nagy nehézséget jelent az óvodák/bölcsődék nyitvatartásának összeegyeztethetősége a napi 8 órás munkarenddel és az ebből eredő kötelezettségekkel. Ezek alapján az édesanyák számára mindenképp fontos olyan munkahelyet találni, amelynek beosztása összeegyeztethető a gyermekfelügyeletet biztosító intézmények nyitvatartásával (Kőműves et al., 2023).

2.3.2 A probléma lehetséges megoldása

A szakirodalmi adatok alapján a munka és a családi élet egyensúlyának fenntartásában kulcsfontosságú szerepet játszanak mind az atipikus foglalkoztatási formák, mint például a részmunkaidő vagy a távmunka, valamint a családbarát munkahelyek kialakítása, amelyek rugalmas munkaidőt, gyermekfelügyeleti támogatást és egyéb hasonló szolgáltatásokat biztosítanak. Ebben az alfejezetben tehát ezt a két témát fogom bemutatni, valamint azt, hogy ezek az intézkedések hogyan is segítenek például a kisgyermekes édesanyákon.

2.3.2.1 Atipikus foglalkoztatás

Általában foglalkoztatásnak azt tekintjük, amikor valaki napi nyolc órában, egy munkahelyen, határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik. Legegyszerűbb megfogalmazás szerint az ettől eltérő foglalkoztatási formákat pedig atipikusnak nevezzük. Hárs Ágnes kutatásában

olvashatunk arról, hogy Magyarországon az önfoglalkoztatás, a részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka és a home office a legjellemzőbb atipikus foglalkoztatási formák. A kutatásából az is kiderült, hogy azok körében, akik kisgyermeket nevelnek gyakoribb a részmunkaidős foglalkoztatás (Hárs, 2012).

Az atipikus munkavégzési formák családbarát jellegét gyakran hangsúlyozzák különböző szakirodalmakban. Nem véletlen, hiszen mind a pályakezdő fiatalok, mind a nők számára egy rendkívül előnyös lehetőség. Különösen nagy segítség ez a szülés után visszatérő kisgyermeket nevelő édesanyák számára. Utóbbinak oka abban rejlik, hogy mivel az otthoni, valamint a gyermekkel kapcsolatos teendők nagy része továbbra is az édesanyákra hárul, az atipikus foglalkoztatási formák segítségével könnyebben meg tudják ezeket oldani. Erre tökéletes példa az, amikor az édesanyának gyermekét el kell vinnie, valamint haza kell hoznia például bölcsödéből, vagy óvodából és a részmunkaidős lehetőségnek köszönhetően ezt könnyebben meg tudja oldani. Ezek alapján az atipikus foglalkoztatás számukra egy nagy segítség a munka és a családi élet összehangolásában, valamint az is elmondható, hogy a legtöbb esetben ez egy kifejezetten általuk igényelt lehetőség (Antalík et al., 2014).

2.3.2.2 Családbarát munkahelyek

A gyűjtött információ alapján elmondható, hogy egyre nagyobb az édesanyák részéről az igény a családbarát munkahelyek iránt, amelyek mindenképp segítséget nyújtanának nekik a nehézségeik leküzdése érdekében. A családbarát munkahelyek alatt azt értjük, hogy a szervezet a családot értékként kezeli, célja a családbarát kultúra kialakítása, valamint a munka és a családi élet közötti egyensúly fenntartása. A kisgyermekes édesanyák támogatására vonatkozóan felsorolásképp megemlítek pár családbarát munkahelyi intézkedés és támogatást, amelyek segítik a munka és a családi élet összeegyeztethetőségét számukra:

- Atipikus foglalkoztatási formák biztosítása,
- Szabadságok kiadásával kapcsolatos eljárások,
- Bérezés, juttatások (például: gyermeknevelési pótlék, fizetett szülői szabadság, egészségbiztosítás),
- Gyermekfelügyelet, vagy annak támogatása,
- Munka és magánélet fenntartását támogató kultúra, légkör és a szervezeti stratégia,
- Karrierlehetőség biztosítása (Pátkainé, 2022).

Egy 2019-es kutatás elemezte a Családbarát Munkahely felhívásra beadott pályázatokat 2012 és 2018 között. Az eredmények alapján a családbarát intézkedéseken belül a legnagyobb

igény a családi rendezvények, a gyermekek felügyelete, valamint az atipikus foglalkoztatási formák iránt volt. Összegezve ezek azok a területek, ahol a munkáltatók a legtöbbet segíthetnek a munkavállalóik számára abban, hogy sikeresen össze tudják hangolni a munkát és a családi életet. Ezen információk mellett a kutatás egyik jelentős eredménye az volt, hogy a családbarát szemlélet nem csupán a nők és az édesanyák számára volt lényeges. A nyertes pályázatok között több olyan vállalkozás és szervezet is volt, amelyeknél a dolgozók többsége férfi (Székely et al., 2019). Ennek okát taglalja egy 2021-ben íródott cikk is, mely szerint egy, a hagyományostól eltérő, újszerű gondoskodó apakép alakult ki Magyarországon. Ez abban is megmutatkozik, hogy az apák a családfenntartás mellett egyre jobban bevonódnak a gyermekek életébe, és a velük kapcsolatos teendők elvégzésébe. Ezek alapján a családi értékek és a korábban egyértelműen szétosztott teendők változnak, már nem csak a nők feladata a gyermekek ellátása (Drjenovszky & Sztárayné Kézdy, 2021).

Fontos elmondani azt is, hogy a munka és a családi élet összeegyeztethetőségének megoldása nem csak az egyének, mint például az édesanyák érdekét szolgálja, hanem a szervezetekét is. Ezek alapján egyre több szervezetben jelenik meg a családbarát munkahelyi szemlélet, melynek több oka is lehet. Családbarát munkahelyet alakíthat ki egy szervezet a munkáltatói márka építésének céljából, tehát hogy jobb kép alakuljon ki róla a munkaerőpiacon, vagy csupán csak azért, mert nem szeretné elveszíteni a korábban nehezen megszerzett tehetséges munkaerejét (Juhász, 2011).

3. PRIMER KUTATÁS

A primer kutatás megtervezése és végrehajtása előtt megvizsgáltam és elemeztem több hazai és külföldi empirikus kutatást. Az empirikus kutatás a tudományos vizsgálódás olyan módszere, amely a valós tapasztalatokon és megfigyeléseken alapul. Az ilyen kutatást bemutató tudományos publikációk fontos szerepet játszanak a tudományos ismeretek bővítésében. Ezen publikációk révén mások is megismerhetik a kutatási eredményeket, és felhasználhatják azokat a saját kutatásaikhoz és munkájukhoz (Boncz, 2015). Én kimondottan olyan kutatásokat vizsgáltam, amelyek a nőkre, a kisgyermekes édesanyákra, és az őket ért nehézségekre koncentrálnak. Emellett számos szakirodalmat elemeztem toborzás és kiválasztás témában is. A szakirodalmak feldolgozásának köszönhetően sikeresen össze tudtam állítani a primer kutatásom tervezetét, és végre tudtam azt hajtani.

3.1 A kutatás célja és módszere

A Primer kutatásom elsődleges célja az, hogy rámutassak arra, hogy Magyarországon milyen kihívásokkal és megkülönböztetésekkel szembesül egy munkahely keresése és megtalálása során egy kisgyermeket nevelő édesanya. Mindazonáltal megoldásokat szeretnék javasolni a problémák csökkentésére és leküzdésére, annak érdekében, hogy a kisgyermekes édesanyáknak is ugyanannyi esélye legyen a munkaerőpiacon, mint mindenki másnak.

Annak érdekében, hogy a kutatási kérdéseimre választ tudjak kapni, valamint hogy igazolni, vagy épp cáfolni tudjam a hipotéziseimet a kisgyermekes édesanyák munkahelyi helyzetével kapcsolatosan primer kutatást hajtok végre, melyet egy kérdőíves vizsgálat eredményei alapján valósítok meg. Ezek alapján tehát a kutatásom kvantitatív. Következtetéseket szeretnék levonni a kisgyermekes édesanyák helyzetére vonatkozóan a munkaerőpiacon, valamint statisztikai elemzéseket szeretnék végrehajtani (megoszlás, gyakoriság, hipotézisvizsgálat, asszociációs kapcsolat vizsgálat, varianciaanalízis, korreláció vizsgálat, regresszió), ezért is választottam a kvantitatív módszert. Az elemzések végrehajtásához Excel és SPSS programot használok. Céлом az, hogy pontos következtetéseket vonjak le az eredményekből, elkerüljem az esetleges torzításokat, valamint statisztikai elemzéseket hajtsak végre a kapott eredményekből.

Kutatásom mintavétele az elmúlt 5 évben új munkahelyet kereső, Magyarországon élő nők egy olyan csoportját tartalmazza, akik a munkakeresési folyamat közben 0-6 év közötti kisgyermeket neveltek. Annak érdekében, hogy vizsgálni tudjam a toborzási és kiválasztási

folyamatot, valamint annak a hosszát, mindenképp olyan kisgyermekes édesanyákat kell megkérdezni, akik már felvételt nyertek egy munkahelyre ebben az időszakban.

Arról, hogy hány kisgyermekes édesanya él Magyarországon konkrét adatokat nem találtam, valamint mivel nagyon specifikus kritériumokat szabtam, a sokaság méretét nem tudom pontosan meghatározni. Ezek alapján az adatgyűjtésem nem reprezentatív, a kutatásom kizárólag azoknak a kisgyermekes édesanyáknak az eredményeit tükrözi, akikhez eljutott a kérdőívem, és megosztották velem a saját tapasztalataikat és véleményüket.

Annak érdekében, hogy sikeresen tudjak következtetéseket levonni az eredményekből, a minta elemszámának mindenképpen nagyra kell lennie. Ezek alapján a kikötésem az volt, hogy a kérdőívet legalább 100-150 kisgyermekes édesanya töltse ki. Ezzel a mintanagysággal tudtam választ adni a kutatási kérdéseimre, valamint tesztelni a hipotéziseimet.

3.2 A kutatás alanyai

Témámhoz kapcsolódóan a kutatás alanyai olyan édesanyák, akik az elmúlt 5 évben váltottak egy új munkahelyre, vagy léptek be először a munkaerőpiacra. A kutatás azokra a nőkre terjed ki, akik miközben új munkahelyet kerestek és felvételt nyertek 0-6 év közötti kisgyermeket neveltek.

Célom, hogy a kutatás naprakész legyen, ezért is határoztam meg egy szűkebb intervallumot, azaz 5 évet. Annak érdekében, hogy vizsgálni tudjam a toborzási és kiválasztási folyamatot mindenképp olyan célcsoport meghatározására volt szükség, aki ebben a folyamatban részt vett az elmúlt 5 évben, ezért kikötésem az volt, hogy a kisgyermekes édesanya új munkahelyre váltson, vagy először lépjen be a munkaerőpiacra. Ezen kívül, mivel Magyarországon a hivatalos tankötelezettségi kor 6 év, és ez előtt van a legtöbb teendő a gyermekkel, valamint a munkáltatók is ezzel a korcsoporttal azonosítják a kisgyermek kifejezést, így az ő esetükben a 0-6 évet határoztam meg.

3.3 Kutatási kérdések és hipotézisek

A szakirodalom tanulmányozása és megértése lehetővé tette számomra azt, hogy nagyobb rálátásom legyen a választott témámra. Ezek alapján több kérdést is meghatároztam, amelyekre szeretnék választ kapni a kutatásomból:

- KK1: Milyen kihívásokkal és megkülönböztetésekkel szembesülnek a kisgyermeket nevelő édesanyák a toborzási és kiválasztási folyamat során?

- KK2: Milyen mértékben észlelik a kisgyermekes édesanyák az elutasítást a munkaerőpiacon, mit gondolnak a saját helyzetükről?
- KK3: Milyen tényezők befolyásolják a kisgyermekes édesanyák esetében a munkahely keresés hosszát?

A kutatási kérdésekhez kapcsolódó hipotézisek:

- KK1 – H1: A megkérdezett kisgyermeket nevelő édesanyák számára számos kihívás és megkülönböztetés merül fel a toborzási és kiválasztási folyamat során, amelyek között szerepel az álláshirdetésekből foglalt elutasítás, a visszajelzések hiánya, és az észlelt előítéletek.
- KK1 – H2: A megkérdezett kisgyermekes édesanyák több, mint a felétől a kiválasztási folyamat során tettek fel olyan kérdéseket, amelyek a gyermekvállalásukkal és a kisgyermeknevelésükkel kapcsolatosak.
- KK1 – H3: A megkérdezett kisgyermekes édesanyák több, mint fele nehezebben helyezkedik el ugyanolyan pozícióban, mint amelyet a korábbi munkahelyükön betöltöttek.
- KK2 – H4: A megkérdezett kisgyermekes édesanyák több, mint fele úgy véli, hogy a kisgyermek nevelés nehezíti az elhelyezkedést a munkaerőpiacon.
- KK3 – H5: A megkérdezett kisgyermekes édesanyák esetében a munkahely keresési folyamatot befolyásoló tényezők közé tartozik, hogy hány kisgyermeket nevelnek, a korábbi munkatapasztalatuk hossza és az iskolai végzettségük.

3.4 A kérdőív összeállítása és felépítése

Kutatásom alapját, azaz a kérdőívet Google Forms segítségével állítottam össze 2024. februárjában. A kérdőív bevezető részében pontosan leírtam a kitöltők számára, hogy mi a kérdőív célja, kik tölthetik ki, és biztosítottam őket arról, hogy a kitöltés teljesen anonim. Felépítés szempontjából törekedtem arra, hogy zárt kérdéseket tegyek fel a kitöltőktől, annak érdekében, hogy egységes válaszok érkezzenek, ami egy nagyon nagy szempont volt számomra a statisztikai elemzések elvégzése érdekében.

A kérdőív első részében általános kérdéseket tettem föl a kisgyermekes édesanyáktól, melyek demográfiai jellegű adatokra vonatkoztak: első gyermekvállalási életkor, összes gyermek száma, kisgyermekek száma, legmagasabb iskolai végzettség, korábbi pozíció szintje. Több kutatásban is olvastam, hogy a munkaerőpiacon tapasztalt nehézségek hatással vannak az első gyermekvállalási átlagéletkor kitolódására, ezért kérdeztem erre rá. A gyermekek

számának, valamint a kisgyermekek számának az ismerete is elengedhetetlen volt számomra, hiszen több szakirodalom is igazolta, hogy minél több gyermekkel/kisgyermekkel rendelkezik valaki, annál nagyobb hátrányt él meg a munkaerőpiacon. A többi adatot pedig összehasonlítás érdekében kérdeztem meg, hiszen vizsgálni szerettem volna, hogy milyen tényezők vannak hatással a munkakeresés hosszára.

A demográfiai adatok megismerése után következett a kérdőívem fő része, azaz azok a kérdések, amelyek a fő kutatási kérdéseimhez kapcsolódtak, és a hipotézisem tesztelésében segítettek. A kisgyermekes édesanyák elhelyezkedési nehézségeinek a vizsgálata toborzás és kiválasztás szempontjából nagyon összetett, ezért több mindenre is rákérdeztem annak érdekében, hogy a helyzetüket minél átfogóbban megismerhessem. Először is kíváncsi voltam arra, hogy milyen általános jellemzői voltak a munkakereséseiknek, tehát milyen felületen és milyen típusú állást kerestek a kitöltők. Ezt követően kérdéseket tettem fel a toborzási és kiválasztási folyamatukhoz kapcsolódóan: álláshirdetések, állásinterjú kérdések, önéletrajz, munkahelyek általi visszajelzések, munkahely keresés hossza, interjúk száma, jelentkezések száma. Ennek a résznek a zárásaképp pedig olyan kérdéseket tettem fel a kitöltőktől, melyekben a saját véleményükre voltam kíváncsi a munkakeresésükkel kapcsolatosan.

A kérdéseknek köszönhetően lehetőségem volt arra, hogy egy átfogó kép alakuljon ki bennem a kisgyermekes édesanyák munkaerőpiaci helyzetéről, valamint képes voltam arra, hogy teszteljem a felállított hipotéziseimet statisztikai vizsgálatok által, és az eredményekből következtetéseket vonjak le.

3.5 A kutatási eredmények bemutatása

Az adatokat 2024 márciusában és áprilisában vettem föl, ebben az időszakban volt elérhető az általam készített kérdőív. Az idő legnagyobb része azzal telt el, hogy a megfelelő csoporthoz eljuttassam a kérdőívemet. A közösségi médián keresztül kisgyermekes édesanyáknak létrehozott csoportokban, valamint óvodai és bölcsődei csoportokban helyeztem el a kérdőívemet. Céлом mindenképp az volt, hogy ne csak Pest vármegyében élő kisgyermekes édesanyák válaszait kapjam meg, hanem különböző vármegyékben élőkét is. Ezek alapján több magyarországi város kisgyermekes édesanya csoportjában is elhelyeztem a kérdőívemet.

Ezt a két hónapos időszakot követte az adatok feldolgozása. Összesen 137-en töltötték ki a kérdőívemet, mellyel sikeresen elértem az általam is kitűzött célt a kitöltésszámmal kapcsolatosan. Az adatok feldolgozásához SPSS és Excel programot használtam, melyeknek köszönhetően minden kutatási kérdésemre választ kaptam.

Az eredmények bemutatását a kérdőívet kitöltő kisgyermekes édesanyák gyermekvállalásával kapcsolatos általános jellemzők ismertetésével kezdem. Ezt követi az álláskereséssel kapcsolatos általános jellemzők a vizsgált mintában. Fő kutatási kérdésemhez kapcsolódóan az eredmények bemutatását a kisgyermekes édesanyákat ért és tapasztalt nehézségeik bemutatásával folytatom. Zárásképp pedig bemutatom, hogy milyen tényezők befolyásolják a mintában szereplő kisgyermekes édesanyák toborzási és kiválasztási folyamatának hosszát.

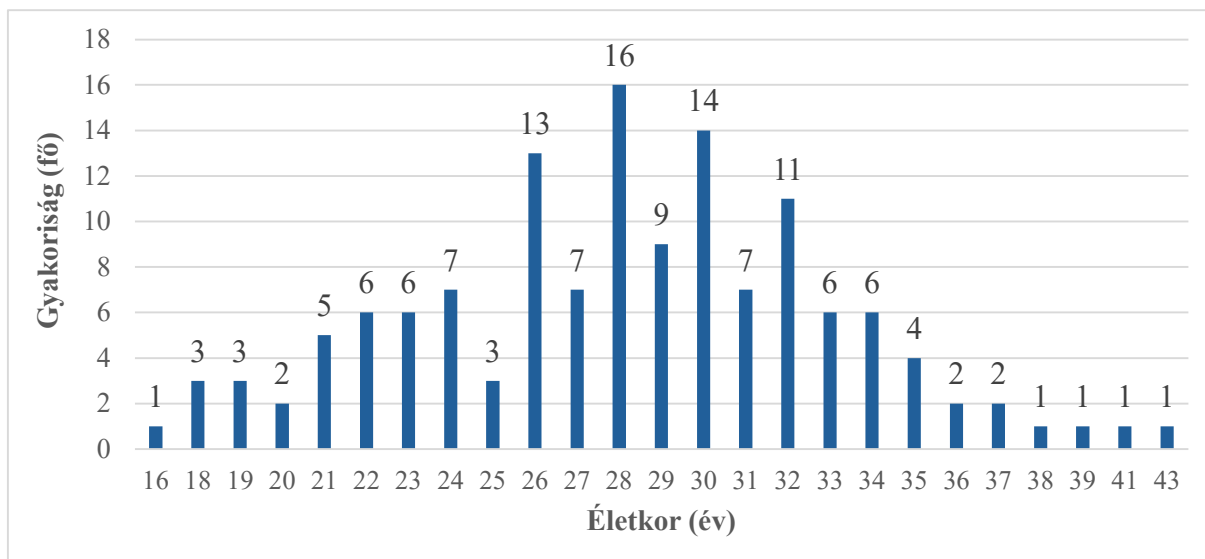
3.5.1 A kérdőívet kitöltők gyermekvállalásával kapcsolatos általános jellemzők

A kérdőívem első részében a gyermekvállalással kapcsolatban tettem fel kérdéseket a kisgyermekes édesanyáktól. Több kutatás és adat is igazolta, hogy az édesanyák munkaerőpiacon tapasztalt nehézségei hatással vannak a gyermekvállalási átlagéletkor kitolódására, valamint a gyermekek/kisgyermekek száma megnehezíti az elhelyezkedést a munkaerőpiacon. Ezek alapján célom az volt, hogy megismerjem hány éves korukban születték/fogadták örökbe az első gyermeküket, jelenleg hány gyermeket nevelnek összesen, és hogy a munkakeresési és találási fázisban hány kisgyermeket neveltek. A mintára vonatkozó főbb adatokat az 1. táblázatban foglaltam össze, valamint szemléltetés céljából ábrákat is készítettem.

1. Táblázat: A mintára vonatkozó főbb adatok (n=137)

	Életkor az első gyermek születésénél/örökbe fogadásánál (év)	Jelenleg hány gyermeket nevel összesen (fő)	0-6 év közötti gyermekek száma (fő)
Átlag	28,17	1,93	1,51
Medián	28	2	1
Módusz	28	2	1
Minimum	16	1	1
Maximum	43	4	3
Alsó kvartilis	25	1	1
Felső kvartilis	32	2,5	2

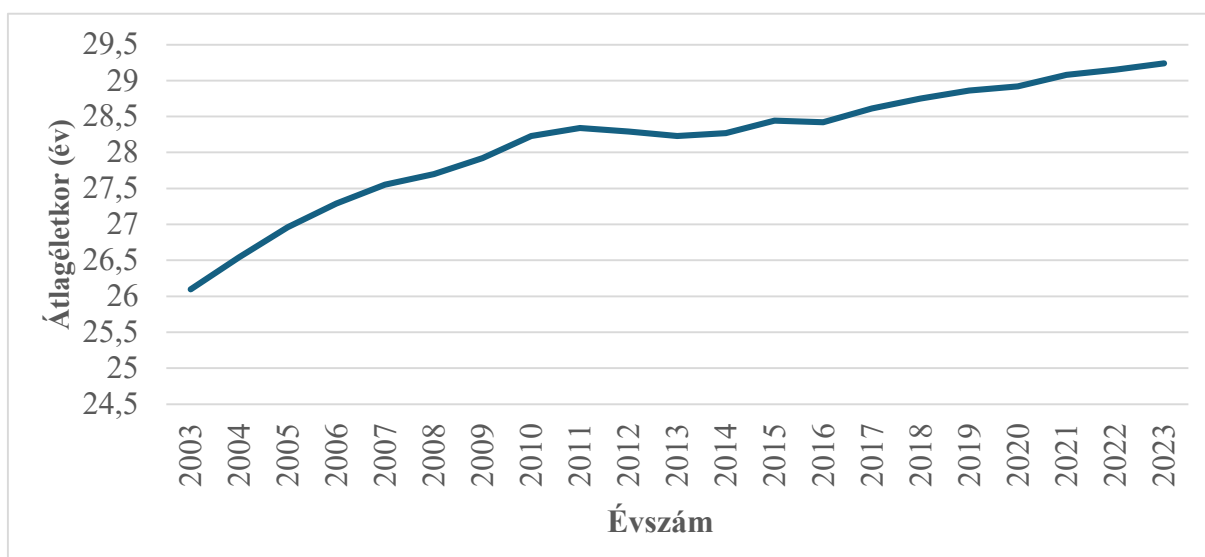
Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

2. Ábra: Hány évesen szülte/fogadta örökbe első gyermekét? (n=137)

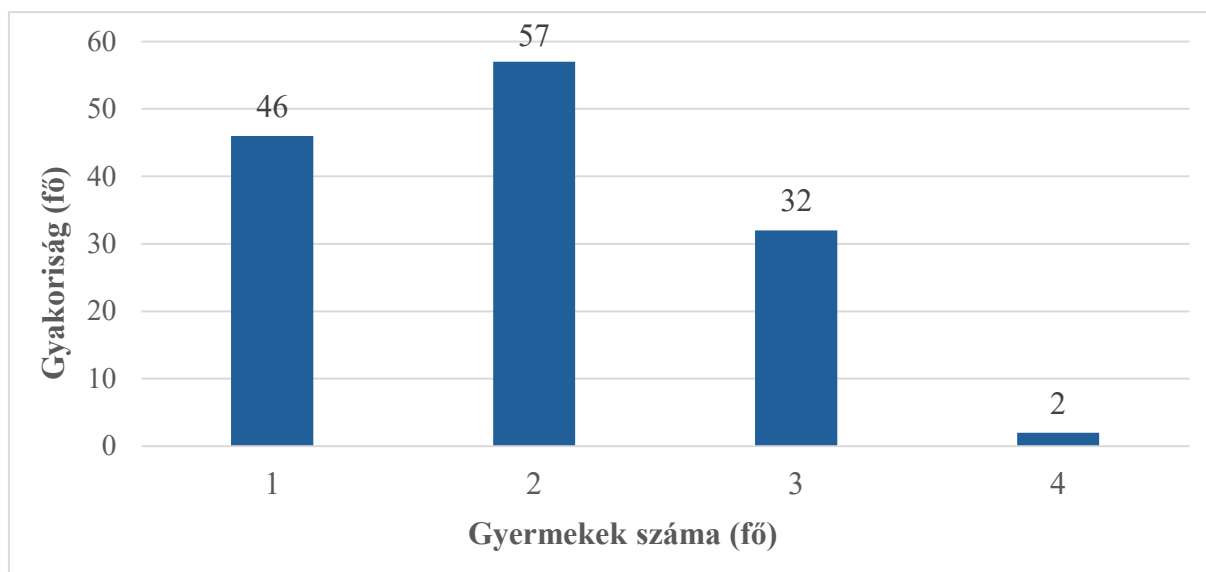
A kérdőívet kitöltő 137 kisgyermekes édesanya átlagosan 28,17 éves korában szülte az első gyermekét. A középső elem, azaz a medián a 28. életkor. A leggyakrabban előforduló elem is a 28, a 2. ábráról leolvasható, hogy összesen 16-an írták be ezt az életkort. A terjedelem 27 év, a legfiatalabb kitöltő 16, míg a legidősebb 43 évesen szülte, vagy fogadta örökbe az első gyermekét. Az is elmondható, hogy a kitöltők 25%-a legfeljebb 25 évesen, míg a 25%-a legalább 32 éves korában vállalta első gyermekét. Az első gyermekvállalási átlagéletkor kitolódását támasztja alá a KSH oldalán található adatok is, melyekből az alábbi ábrát készítettem:



Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

3. Ábra: A nők átlagos életkora az első gyermek születésénél

Jól látható a 3. ábrán, hogy az elmúlt 20 évben szinte folyamatosan emelkedett az átlagéletkor az első gyermek születésénél. Míg 2003-ban 26,1, addig 2023-ban már 29,24 volt az átlagéletkor (www.ksh.hu).



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

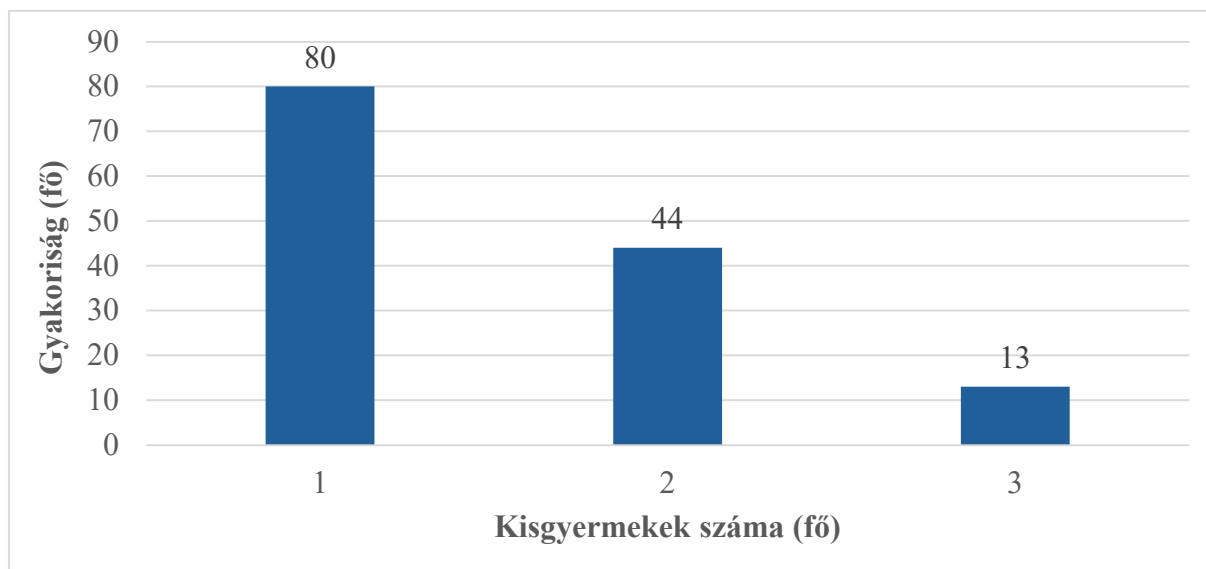
4. Ábra: Jelenleg hány gyermeket nevel összesen (18 év alatti)? (n=137)

A kapott válaszok alapján átlagosan 1,93 gyermeket nevelnek összesen a válaszadók. A legkisebb érték az 1, a legnagyobb érték a 4 gyermek. A medián és a módusz is a 2 gyermek, ezt jól szemlélteti a 4. ábra is, összesen 57 ember adta ezt a választ. A kapott eredmények alapján tehát a leggyakoribb, hogy a kitöltők jelenleg 2 gyermeket nevelnek összesen, ezután jön az 1 gyermek, a 3 gyermek és végül a 4 gyermek. Az alsó kvartilis alapján a kitöltők negyede 1 gyermeket nevel, a felső kvartilis alapján a kitöltők negyede legalább 2,5 gyermeket nevel.

Egy 2014-es kutatás alapján az Európai nők körében egyértelműen a legjellemzőbb a kétgyermekes családmódel, tízből hat európai nő két gyermeket tart ideálisnak. Az is elmondható, hogy azok az országok, ahol korábban magasabb volt az ideális családméret ott is idővel egyre jobban közeledtek a kétgyermekes normához. A kétgyermekes családmódellek iránti preferenciához több tényező is hozzájárul, így például a bizonytalan foglalkoztatási feltételek, a gazdasági nehézségek, valamint a gyermeknevelés és a munka összeegyeztetésével kapcsolatos problémák is (Sobotka & Beaujouan, 2014).

Ezekon felül, ha egy nő több gyermeket vállal, az még jobban megnehezíti az elhelyezkedési esélyeit, akár ki is rekesztheti őt a munkaerőpiacról. Minél több gyermeke van egy édesanyának, annál jobban csökken a foglalkoztatási rátája. (Lipták & Maticsákné Lizák, 2018). Ezt az eredményt a KSH adatai is alátámasztják. A háztartásban élő gyermekek száma

alapján 2023-ban az egy gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási rátája 85,7%, a 2 gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási rátája 84,0%, míg a 3 vagy több gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási rátája már csak 67,1% volt (www.ksh.hu).



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

5. Ábra: Amikor aktívan elkezdett új állást keresni, hány olyan gyermeket nevelt, aki ebben az időszakban 0-6 év között volt? (n=137)

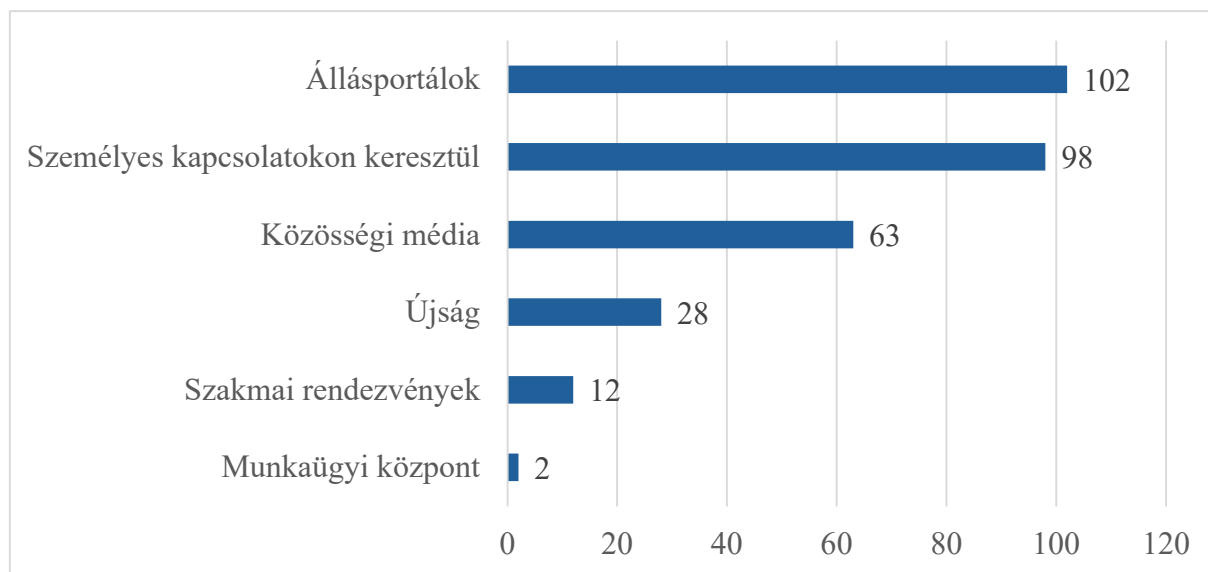
A következő kérdés arra vonatkozott, hogy a munkakeresés és találás időtartamában a kitöltők hány kisgyermeket neveltek. Az átlagos érték az 1,51, valamint az is elmondható, hogy mind a medián, mind a módusz 1. Megfigyelhető az 5. ábrán, hogy az 1 kisgyermek a leggyakoribb válasz, összesen 80 kisgyermekes anyuka, azaz a kitöltők 58,39% adta ezt a választ. Itt már nem a 4, hanem a 3 volt a legmagasabb gyerekszám.

McQuaid és Bermann 2011-es - az Egyesült Királyság munkaerőpiacára vonatkozó - közös kutatásának eredménye alapján a gyermekgondozási feladatok jelenléte és a munkáltatói preferenciák között negatív korreláció áll fenn, valamint minél jobban csökken az álláskereső gyermekének az életkora, annál erősebb ez a kapcsolat. Az adatok alapján elmondható, hogy egy 5 évesnél fiatalabb gyermek léte az édesanya álláskeresője során nagy hátrányt jelent. Fontos megjegyezni, hogy az elemzés képes volt azonosítani, hogy nem általában a gyermekek, hanem az óvodáskorú gyermekek jelentik a hátrányos helyzet forrását a munkakeresés során. Ezt az is bizonyítja, hogy a gyermekgondozási feladatokkal nem rendelkező (vagy csak 12 éves vagy annál idősebb gyermekekkel rendelkező) munkavállalók erősen pozitívan korreláltak a munkáltatók preferenciáival (McQuaid & Bermann, 2011). Ennek a kutatásnak az eredményei összhangban vannak a saját kutatásom eredményeivel, hiszen a kérdőívem kitöltőinek

válaszaiból egyértelműen elmondható, hogy a kisgyermeket nevelő édesanyák hátrányban részesülnek a munkaerőpiacon elhelyezkedésük során. A későbbiekben bemutatom, hogy ez a hátrány miben és hogyan mutatkozik meg.

3.5.2 Álláskereséssel kapcsolatos általános jellemzők

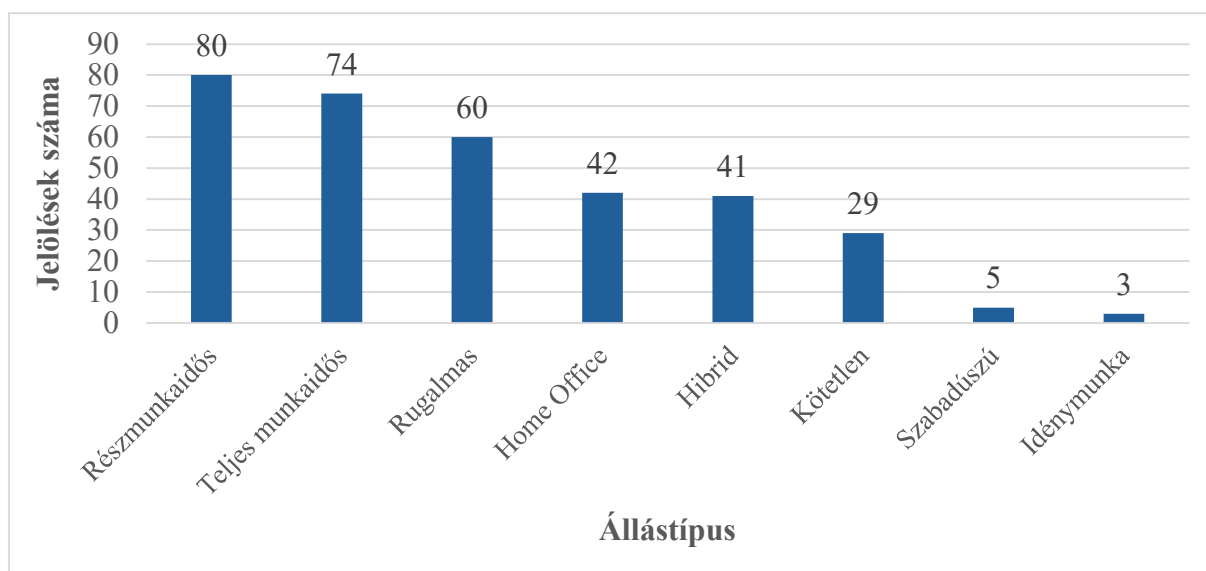
A gyermekvállalással kapcsolatos adatok mellett toborzás és kiválasztás szempontjából mindenképp fontosnak tartottam megismerni, hogy a kisgyermekes édesanyák milyen felületeken kerestek és hogy milyen típusú állásokat kerestek leginkább.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

6. Ábra: Hol, milyen felületeken keresett állást? (Jelölje mindet, ami igaz Önre!) (n=137)

A 6. ábrán látható, hogy a leggyakoribb válasz az állásportálok, a kitöltők 74,45%-a használta ezt a felületet álláskereső céljából. 98 kitöltő keresett állást személyes kapcsolatokon keresztül, valamint 63 kitöltő közösségi médián is. Elenyésző volt azoknak a száma, akik szakmai rendezvényeken, vagy munkaügyi központokon keresztül kerestek állást. Ehhez hasonló eredmény született Bodnár Réka kutatásában is, ahol az állásportálok használata mind a toborzók, mind az álláskeresők között kimagasló volt, a válaszadók 80,2%-a ezt a módszert jelölte meg a legalkalmasabb toborzási módszerként (Bodnár, 2021).



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

7. Ábra: Milyen típusú állást keresett, milyen lett volna az ideális? (n=137)

A 7. ábrán látható (melyen több lehetőség is adható volt) hogy legnagyobb arányban a kisgyermekes édesanyák részmunkaidős állást kerestek, az lett volna nekik a legideálisabb. Ezen kívül az is leolvasható a diagramról, hogy fontos volt számukra a teljes munkaidős, a rugalmas, a home office, és a hibrid típusú állás is. Szabadúszó és idény típusú állást kevesen kerestek. Az eredmények alapján az édesanyák által keresett az atipikus munkavégzési lehetőség, mint például a részmunkaidő, hiszen ez nagy segítséget nyújtana számukra a mindennapi életükben (Antalík et al., 2014). Ezt igazolja Balázs Tünde kutatása is, ahol az édesanyák leginkább home office és rugalmas típusú állásokat kerestek annak érdekében, hogy a munkát összehangolják a gyermekneveléssel (Balázs, 2018).

3.5.3 A kisgyermekes édesanyákat ért nehézségek a munkaerőpiacon

A következőkben vizsgáltam a diszkriminatív álláshirdetéseket, az interjúk során feltett kérdéseket és a kisgyermekes édesanyák önéletrajzát/motivációs levelét. Ezeken kívül megkérdeztem a kérdőív kitöltőit, hogy mennyi idő alatt találtak új állást, hány helyre adták be a jelentkezésüket, mire felvételt nyertek valahova, és hány darab interjún vettek részt mire állást kaptak.

2. Táblázat: Találkozott már olyan álláshirdetéssel, amelyben valamilyen formában diszkriminálták/elutasították a kisgyermeket nevelő nőket? (n=137)

	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Igen	74	54,0
Nem	63	46,0
Összesen:	137	100,0

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

A 2. táblázat alapján megállapítható, hogy a válaszadók több mint fele, azaz 74 fő, igennel válaszolt arra a kérdésre, hogy találkozott már olyan álláshirdetéssel, amelyben olyan megfogalmazások szerepeltek, amelyek valamilyen formában diszkriminálták, vagy elutasították a kisgyermeket nevelő nőket. Ez megmutatkozhat például így álláshirdetésekből: „csak gyermektelen jelentkezőket várunk”, „rugalmas munkavégzés szükséges”, „gyakori túlórárt igényel”. Ugyanakkor 63 kisgyermekes édesanya jelezte, hogy még nem találkozott ilyen típusú álláshirdetéssel.

Az eredményeim alapján tehát a kisgyermekes édesanyák már a munkaerőpiacra történő belépés előtt találkoznak és észlelnek diszkriminációt. Ez azért is meglepő, mert az egyenlő bánásmód követelménye alapján a diszkrimináció tilalma már ezen a ponton életbe lép, azaz tilos olyan álláshirdetést megfogalmazni és közzétenni, amely bármilyen szinten hátrányosan különbözteti meg az embereket. Az ilyen álláshirdetéseket onnan ismerjük fel, hogy olyan kikötések és elvárások szerepelnek benne, amelyek az adott feladat ellátásához nem kapcsolódnak. Erre gyakori példa, amikor egy állásra kimondottan nőt, vagy férfit keresnek, miközben egyébként a feladat elvégzésére mindkét nem alkalmas lenne (www.jogiforum.hu).

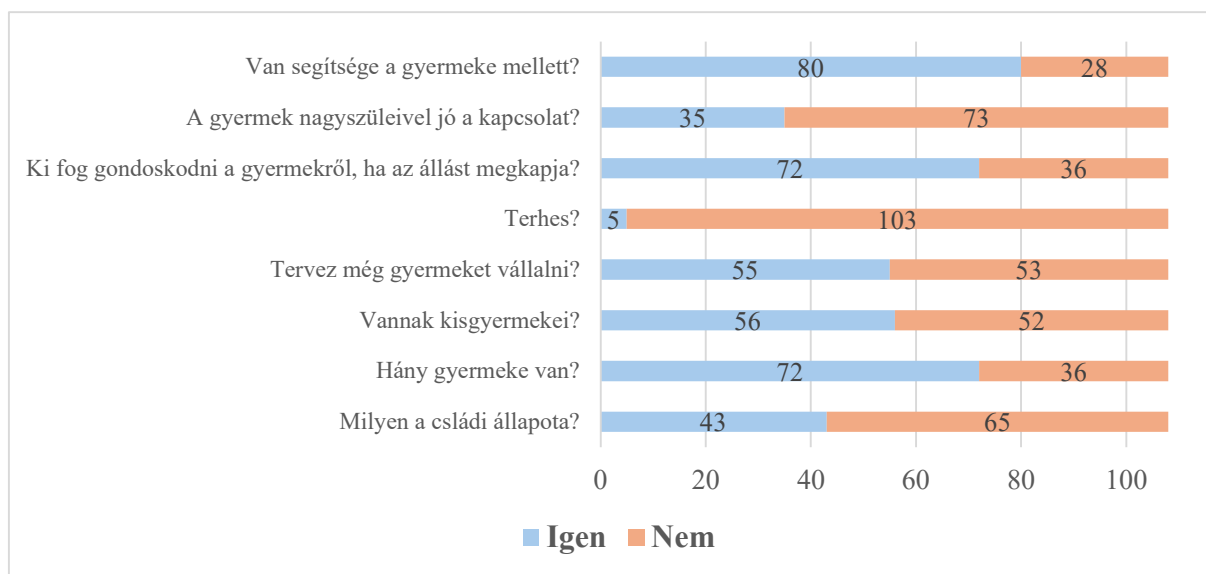
3. Táblázat: A kiválasztási fázisban (például interjú során) tettek fel a családjával és a gyermekvállalásával kapcsolatban kérdéseket? (n=137)

	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Igen	108	78,8
Nem	29	21,2
Összesen:	137	100,0

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

A 3. táblázatban láthatjuk, hogy a kérdőívet kitöltő kisgyermekes édesanyák 78,8%-tól tettek fel a családjával és a gyermekvállalásával kapcsolatos kérdéseket a kiválasztási fázisban. Ezzel szemben csupán csak a kitöltők 21,2%-a, azaz 29 ember mondta azt, hogy tőlük nem tettek fel ezzel kapcsolatban kérdéseket.

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. paragrafusa alapján: „Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt például a) neme, k) családi állapota, l) anyasága (terhessége) vagy apasága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne” (Nemzeti Jogszabálytár, 2003). Ezek alapján elmondható, hogy az ilyen típusú kérdések egy állásinterjú során törvénytelenek, hiszen hátrányosan megkülönböztetik az embereket.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

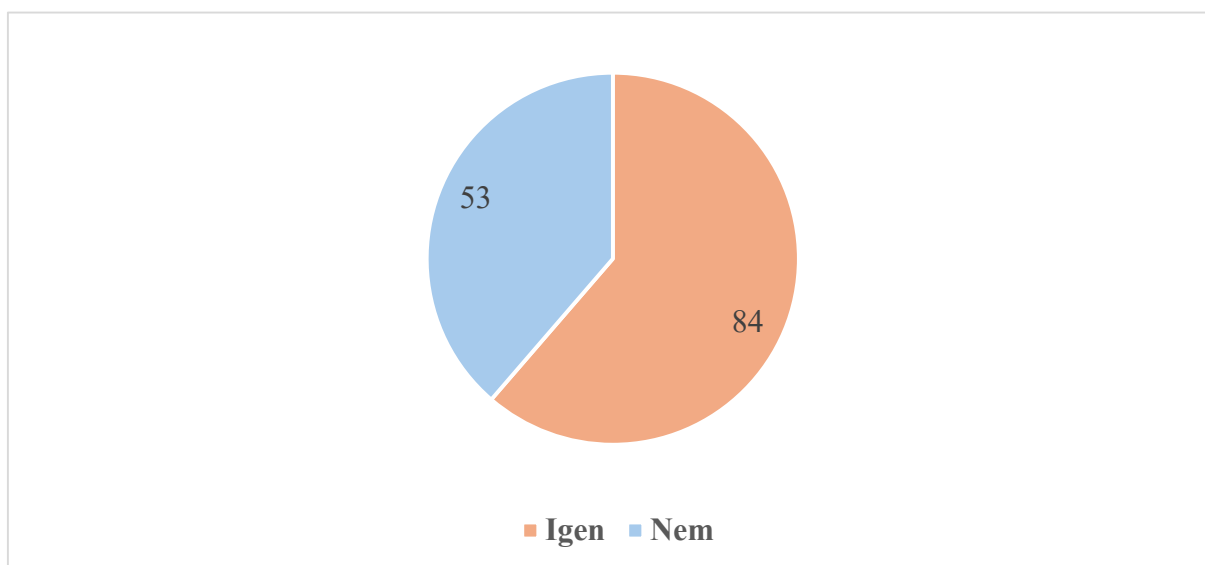
8. Ábra: Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, az alábbi kérdések közül tették fel Önnek valamelyiket bármilyen formában? (n=108)

A 8. ábrán látható kérdés arra vonatkozott, hogy akiknek tették fel kérdéseket a családjával és a gyermekvállalásával kapcsolatban, azoktól megkérdeztem, hogy milyen kérdéseket tették fel. A 3. táblázatban látható, hogy összesen 108 ember válaszolt igennel, így az 8. ábrán is ennek a 108 kitöltőnek a válasza látható. A kérdőívben a kitöltők több választ is jelölhettek. A kapott eredmények alapján látható, hogy a felsorolt kérdésekből nem volt olyan, amit ne tettek volna föl legalább 1 embernek. A legtöbbet a következő kérdéseket jelölték: Van segítsége a gyermek mellett; ki fog gondoskodni a gyermekéről, ha az állást megkapja; hány gyermeke van. A terhes kérdést jelölték a legkevesebbszer, mindösszesen 5-en, de így is meglepő volt látni, hogy erre is van példa.

A gyermekes anyák nehézségei a munka világában című tanulmányban is vizsgálták a kisgyermekes édesanyák álláskeresése során előforduló diszkriminációt. A kérdőíves kutatást

0-6 év közötti kisgyermeket nevelő nők tölthették ki. Ezek alapján 1033 fő töltötte ki a kérdőívet. A válaszokat egy 1-től 5-ig tartó skálán kellett megadni, melynél az 1 jelentette az egyáltalán nem, és az 5 a teljes mértékben jellemző. Az alábbi releváns eredmények születtek: Számtalanszor előfordult az, hogy a munkáltatók a kisgyermekes édesanyák esetében a gyermekeikről érdeklődtek. Annak ellenére, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos kérdések egy állásinterjú során szabálytalanok, mégis nagyon gyakori, hogy a munkáltatók felteszik ezeket, diszkriminálva a kisgyermekes édesanyákat. A válaszok alapján elmondható, hogy a módusz, azaz a leggyakoribb elem az 5 lett. Megállapítható tehát, hogy teljes mértékben jellemző volt az, hogy a kisgyermekes édesanyák találkoztak már állásinterjú során diszkriminatív, a gyermekükre és családi életükre vonatkozó kérdésekkel (Kömüves et al., 2023).

Az Ausztrál Emberi Jogi Bizottság (2014) 1100 nő körében végzett tanulmánya szerint majdnem minden második anya (49%) azt állítja, hogy a szülői feladatok miatt hátrányos megkülönböztetést tapasztalt a munkahelyén. A tanulmányból kiderült, hogy a munkáltatók közel fele (46%) elfogadhatónak tartja, ha a felvételi eljárás során megkérdezik a nőket, hogy van-e kisgyermekük, ami egyeseket arra késztet, hogy eltitkolják, hogy gyermekük van.



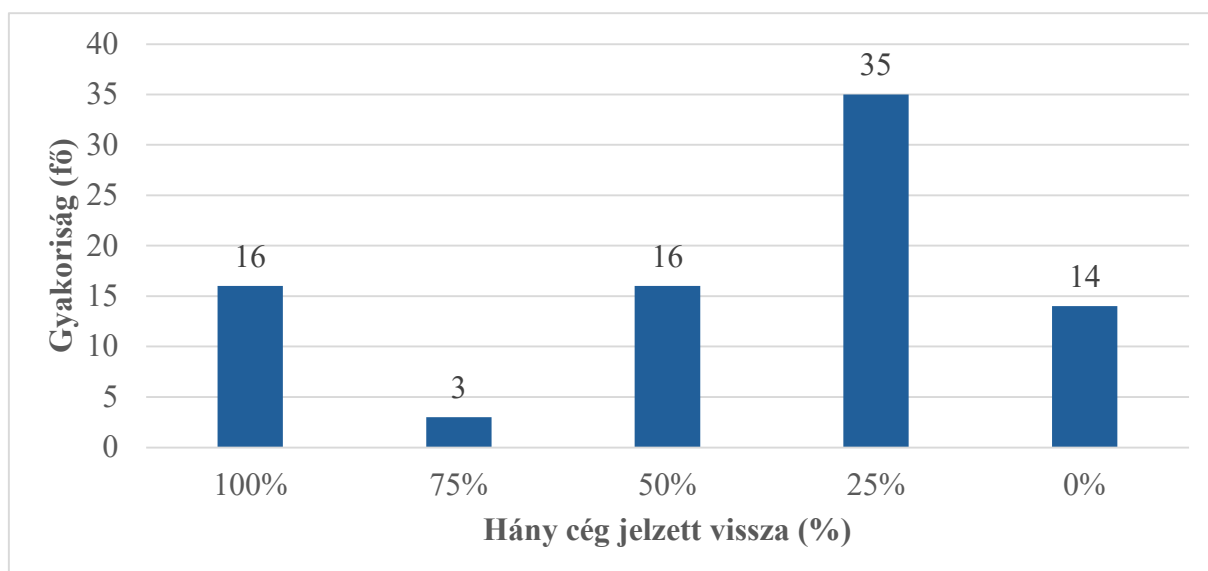
Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

**9. Ábra: Az önéletrajzába/motivációs levelébe beleírta, hogy hány kisgyermeket nevel?
(n=137)**

A 9. ábrán látható, a kérdőívet kitöltő kisgyermekes édesanyák 61,31%-a, azaz 84 fő beleírta az önéletrajzába vagy a motivációs levelébe azt, hogy hány kisgyermeket nevel. Ennél

kevesebben, 53-an mondták azt, hogy ezt a tényt nem írták bele az önéletrajzukba vagy a motivációs levelükbe.

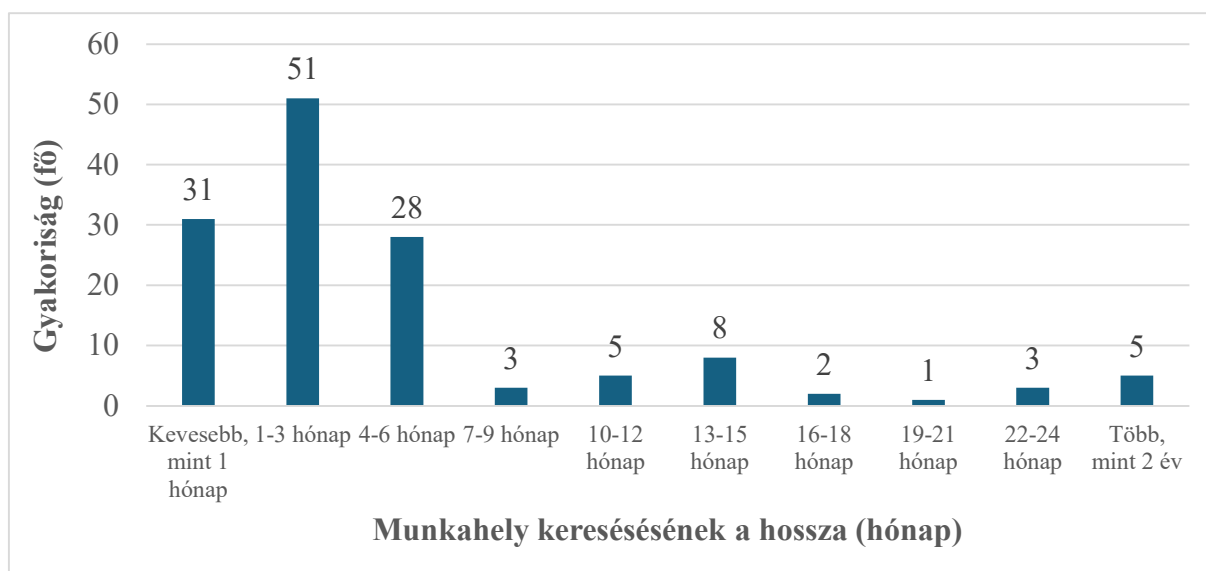
Szakirodalmi áttekintésem során is említettem, hogy egy 2020-as tanulmány vizsgálta a szülőkkel szembeni fellépő diszkriminációt a németországi munkaerő-felvételi folyamat során. Két fiktív férfi vagy két fiktív női álláskereső jelentkezését küldték ki olyan munkáltatóknak, amelyek rendezvényszervezői állást hirdettek. A tanulmány fő megállapítása az, hogy az apák nem kaptak kisebb valószínűséggel meghívást állásinterjúra, mint a gyermektelen férfiak, de az anyák 25 százalékkal kisebb valószínűséggel kaptak meghívást, mint a gyermektelen nők. Ez azt jelenti, hogy azok a nők, akik megemlítették az önéletrajzukban, hogy gyermekük van körülbelül egyharmaddal több pályázatot kellett írniuk ahhoz, hogy meghívják őket egy állásinterjúra, mint azoknak a nőknek, akik gyermektelennek vallották magukat. Mivel a vizsgálatban részt vevő pályázók a kísérleti terv szerint egyformán képzettek voltak ezek az eredmények arra utalnak, hogy a szülői lét nem befolyásolja azt, hogy a munkáltatók hogyan bánnak az apákkal a gyermektelen férfiakhoz képest, viszont negatívan befolyásolja azt, hogy hogyan bánnak az anyákkal a gyermektelen nőkhöz képest. Ez a megállapítás rámutat az anyaság potenciálisan súlyos és tartós munkaerő-piaci hátrányaira. Ha az anyáknak nehezebb leküzdeniük ezeket a hátrányokat, mint a nem anyáknak, előfordulhat, hogy olyan állásokra jelentkeznek és fogadnak el, amelyek nem felelnek meg a képzettségüknek, vagy nem fizetnek megfelelő bért. Erre a problémára az lenne a megoldás, ha léteznének olyan álláskeresői rendszerek, ahol megtiltják, hogy az emberek olyan személyes információkat (mint például a szülői státuszukat) fedjenek fel magukról, amik miatt hátrányban részesülnek a kiválasztási fázis során (Hipp, 2020).



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

10. Ábra: Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, akkor körülbelül hány százaléka jelzett vissza valamilyen formában azoknak a munkahelyeknek, ahova beadta a jelentkezését?
(n=84)

Azoktól, akik beleírták az önéletrajzukba, vagy motivációs levelükbe, hogy hány gyermeket nevelnek megkérdeztem azt is, hogy hány százaléka jelzett vissza azoknak a munkahelyeknek, ahova beadták a jelentkezésüket. A 9. ábra alapján erre a kérdésre 84 ember válaszolt igennel, így a 10. ábrán is ennek a 84 főnek a válasza látható. A leggyakrabban a cégek csak 25%-a jelzett vissza a kisgyermekes édesanyáknak. Ezt követte a 100% és az 50%. 14-en állították azt, hogy nekik közel egyik cég sem jelzett vissza a jelentkezést követően. Természetesen a háttérben állhat az is, hogy a kisgyermekes édesanyák nem feleltek meg az álláshirdetésekből leírt elvárásoknak (pl.: végzettség, tapasztalat), de nem lehet azt sem kizárni, hogy a legtöbb cég azért nem jelzett vissza, mert tudták hogy a jelentkező kisgyermeket nevel.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

11. Ábra: Mennyi időbe telt új munkahelyet találnia (attól kezdve, hogy aktívan elkezdett keresni új állást, addig, hogy kapott új állást)? (n=137)

A 11. ábra azt mutatja be, hogy a mintánkban szereplő kisgyermekes édesanyák mennyi időt töltöttek el álláskereséssel. Látható, hogy a legtöbben, akik a teljes minta 80,3%-a, fél éven belül találtak állást. Ezzel szemben akadtak olyanok is, akiknek több, mint két évbe telt mire találtak új állást. Tehát elmondható, hogy jelentős különbségek tapasztalhatók ezen a téren a kitöltők között.

A Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adatai alapján 2023-ban egy nő munkanélküliségének átlagos időtartama 8,9 hónap volt (www.ksh.hu). Ez alapján elmondható, hogy a kérdőívet kitöltő kisgyermekes édesanyák 80,29%-a ezen időn belül, 19,71%-uk ezen időn kívül talált állást. Természetesen még pontosabb információkat tudnánk leszűrni az adatokból, ha ismert lenne a munkanélküliség átlagos időtartama például szülői státusz és végzettség alapján.

4. Táblázat: Ezzel szemben mit gondolt, mennyi idő alatt fog új állást találni? (n=137)

	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Kevesebb idő alatt	46	33,6
Ugyanennyi idő alatt	39	28,5
Több idő alatt	52	38,0
Összesen:	137	100,0

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

A 4. táblázat azt szemlélteti, hogy a megkérdezettek mit gondoltak arról, hogy a tényleges munkakeresési idővel szemben mennyi idő alatt fognak állást találni. A válaszok elég

megoszlóak voltak, de a legtöbben úgy gondolták, hogy több idő alatt fognak állást találni, mint amennyi idő alatt ténylegesen találtak. Véleményem szerint a többség azért gondolta azt, hogy több idő alatt talál állást, mint amennyi idő alatt ténylegesen talált, mert negatív véleménnyel rendelkeztek a munkaerőpiacon létező megkülönböztetésekről. A kitöltők 33,6%-a gondolta azt, hogy kevesebb idő alatt talál majd új állást. A legkevesebben azt a választ adták, hogy ugyanannyi idő alatt találnak állást, mint amennyi idő alatt ténylegesen találtak. Utóbbinak oka, hogy aki átlagban kevesebb, mint 6 hónap alatt talált állást, az több időre számított, aki meg 6 hónapnál több idő alatt talált állást, az kevesebb időre számított. Ezt a megállapítást lejjebb egy kapcsolatvizsgálattal is bizonyítom (5. táblázat).

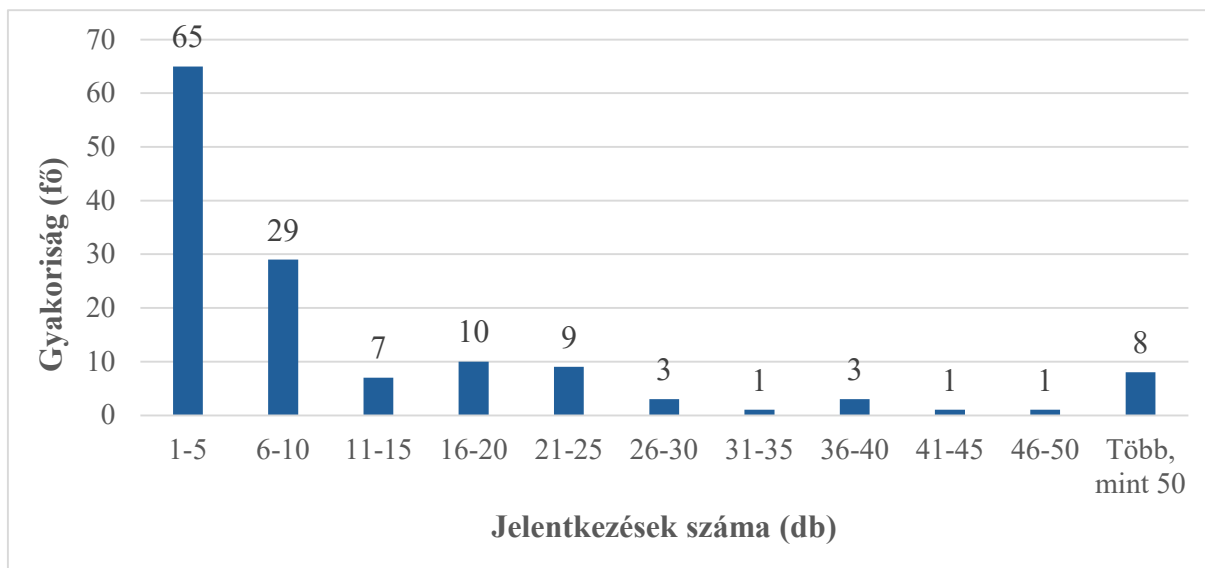
5. Táblázat: Kapcsolat a munkahely keresésének hossza és az előzetes várakozások között (n=137)

Crosstab					
Count		Ezzel szemben mit gondolt, mennyi idő alatt fog új állást találni?			
		Kevesebb idő alatt	Több idő alatt	Ugyanannyi időre számítottam	Total
Mennyi időbe telt új munkahelyet találnia?	1-3 hónap	7	21	23	51
	4-6 hónap	16	6	6	28
	Kevesebb, mint 1 hónap	0	21	10	31
	Több, mint 6 hónap	23	4	0	27
Total		46	52	39	137

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,522	,001
	Cramer's V	,301	,001
N of Valid Cases		137	

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

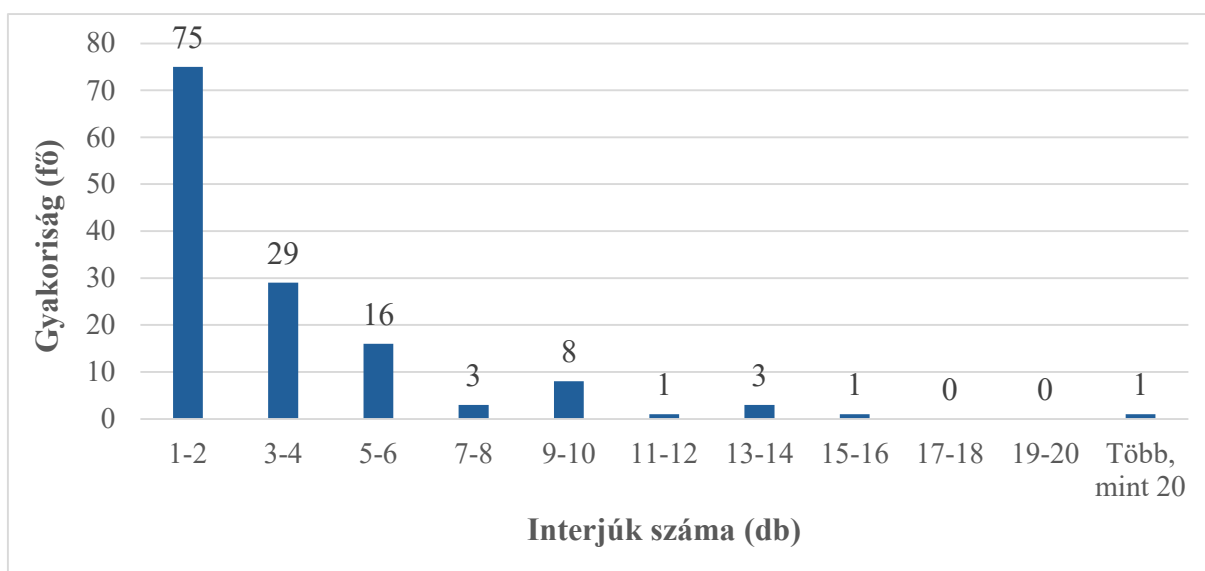
Az asszociációs kapcsolat létrehozásához összevonásokkal éltem, mivel elenyésző volt azok száma az egyes kategóriákban, akik 6 hónapnál több időt töltöttek álláskereséssel. A kapcsolatvizsgálat megmutatja, hogy szignifikáns közepesnél gyengébb kapcsolat van a két ismerv között (0,301). Tehát, akinek sok időbe telt munkát találni az kevesebb időre, míg akinek eleve kevés időbe telt új munkát találni az több időre számított.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

12. Ábra: Körülbelül hány helyre adta be a jelentkezését, mire felvételt nyert valahova? (n=137)

A 12. ábra azt mutatja meg, hogy a mintában szereplő kisgyermekes édesanyák hány helyre adták be a jelentkezésüket, mire felvételt nyertek valahova. Látható, hogy 65 fő, tehát közel a fele a kitöltőknek 1-5 helyre adta be a jelentkezését. Jellemző válasz volt még a 6-10 helyre beadott jelentkezés is, ezt 29-en jelölték. Az is elmondható a kapott eredmények alapján, hogy sok ember ennél jóval több helyre is beadta jelentkezését, látható a diagramon, hogy 8-an több, mint 50 helyre beküldték mire felvételt nyertek valahova.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

13. Ábra: Hány darab interjún vett részt, mire új állást talált? (n=137)

A 13. ábra megmutatja, hogy a mintába került egyének hány interjún vettek részt, mire megkapták az új állást. Látható, hogy a válaszadók több, mint fele, azaz 75 fő mindössze 1-2 interjún vett részt, de akadtak olyanok is, akik ennél jóval több interjún vettek részt mire megkapták az állást. Jellemző volt még a 3-4, valamint az 5-6 darab interjún való részvétel. Volt egy személy, aki több mint 20 interjún vett részt, ami a mintában kiugrónak számít. A kevés interjúsám nem feltétlen minősül pozitívnak, előfordulhat, hogy valaki csak azért vett részt 1-2 interjún, mert több helyről nem hívták őt vissza.

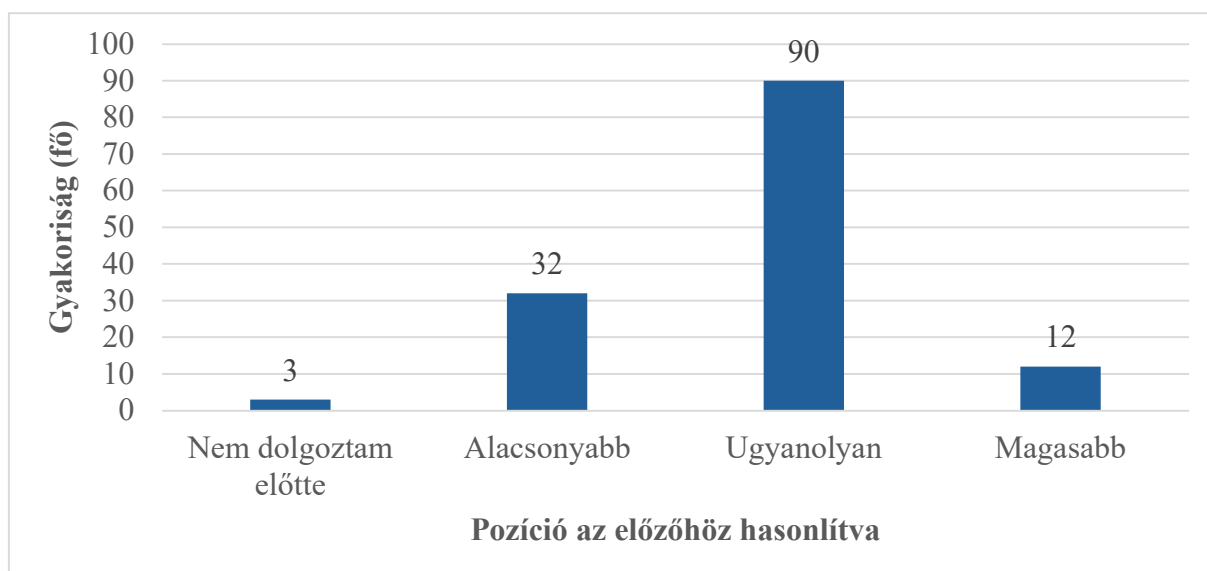
2023-as amerikai toborzó ügynökség adatai alapján az amerikai munkaerőpiacon átlagosan minden 6 leadott pályázat után a jelentkező egy interjúfelkérést kap. A toborzók többsége úgy gondolja, hogy egy állás megszerzéséhez átlagosan 3 interjúra van szükség. Az is elmondható, hogy a nőket 30%-kal kisebb valószínűséggel hívják be állásinterjúra, mint a hasonló képzettséggel és szakmai tudással rendelkező férfiakat. Ezen kívül az édesanyákat 35,9%-kal kisebb valószínűséggel hívnak be egy állásinterjúra, mint egy édesapát (www.zippia.com)

6. Táblázat: Milyen szintű pozícióban dolgozott azt megelőzően, hogy új pozíciót talált?
(n=137)

	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Nem dolgoztam előtte	3	2,2
Beosztott	106	77,4
Középvezető	11	8,0
Csoportvezető	7	5,1
Cégtulajdonos, cégvezető	2	1,5
Szakértő	2	1,5
Szabadúszó, egyéni vállalkozó	6	4,4
Összesen	137	100,0

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

A 6. táblázatban látható a válaszadók korábbi pozíciója. Összesen 3 kisgyermekes édesanya mondta azt, hogy nem dolgozott előtte. A legtöbben, azaz 106 fő (77,4%) beosztottként dolgozott korábban. Ezen kívül volt még a kitöltők között középvezető, csoportvezető, cégtulajdonos/cégvezető, szakértő és szabadúszó/egyéni vállalkozó.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

14. Ábra: Milyen pozícióban talált új állást az előzőhöz hasonlítva? (n=137)

A 14. ábrán látható a kitöltők válasza azzal kapcsolatban, hogy az előző pozíciójukhoz hasonlítva milyen pozícióban tudtak elhelyezkedni az új munkahelyükön. Leolvasható a diagramról, hogy a megkérdezettek közül 90-en ugyanolyan pozícióba kerültek (ami nem meglepő beegondolva abba, hogy a kitöltők 77,4%-a beosztottként dolgozott korábban), 32-en azonban alacsonyabba. Ami meglepő volt, hogy 12 fő állításuk alapján magasabb pozícióba került az új munkahelyükön. Ennek oka véleményem szerint az lehet, hogy a nők gyermeknevelésük során olyan képességeket szereztek (pl.: időgazdálkodás, multitasking), amelyek bizonyos pozíciók során nagyon jól alkalmazhatóak és kimondottak keresettek munkaadók által.

3.5.4 A kisgyermekes édesanyák személyes tapasztalatai a munkaerőpiacon

A következő kérdésekkel arra szerettem volna választ kapni, hogy az édesanyák munkaerőpiacon való részvételét, elhelyezkedési esélyeit véleményük és tapasztalataik szerint megnehezíti az, hogy kisgyermeket/kisgyermeket nevelnek. A kapott eredmények alapján elmondható, hogy a válaszok nagyon egyhangúak voltak ezeknél a kérdéseknél.

7. Táblázat: Véleménye és tapasztalata szerint, a gyermekvállalás és a kisgyermek nevelés hátrányosan érinti a nők elhelyezkedési esélyeit? (n=137)

	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Igen	128	93,4
Nem	9	6,6
Összesen	137	100,0

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

Elsőkörben fel szerettem volna mérni azt, hogy hogyan vélekednek a saját helyzetükről maguk a kisgyermekes édesanyák. A kitöltők 93,43 %-nak a véleménye és tapasztalatai alapján hátrányosan érinti a nők elhelyezkedési esélyeit az, ha kisgyermeket nevelnek. A 137 emberből csupán 9 ember adott nemleges választ. A kapott eredményeim alapján, valamint az UNICEF Magyarország és az INDOTEK Group közös kutatásából (2020) is az derült ki, hogy munkáltatói oldalról nézve a kisgyermekes édesanyák belépése, vagy visszatérése a munkaerőpiacra nem kifejezetten támogatott, kevés segítséget kapnak ehhez.

8. táblázat: Az, hogy gyermeket vállalt és kisgyermeket nevelt közrejátszott abban, hogy eljött a volt munkahelyéről? (n=137)

	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Igen	105	76,6
Nem	29	21,2
Nem dolgoztam előtte	3	2,2
Összesen	137	100,0

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

Kutatásomban kikötés volt, hogy a kérdőívet csak azok töltsék ki, akik miközben kisgyermeket neveltek, először léptek be a munkaerőpiacra, vagy új munkahelyre mentek dolgozni. Összesen 3 ember volt a kitöltők között, akik korábban nem dolgoztak. A válaszadók 76,6 %-a azt állította, hogy a gyermekvállalása és a kisgyermek nevelése közrejátszott abban, hogy eljött (vagy el kellett jönnie) a volt a munkahelyéről. 29 ember válaszolta, hogy a munkahely váltásában nem játszott közre a gyermekvállalás és a kisgyermek nevelés.

Egy moszkvai tanulmány részletesen elemezte, hogy a moszkvai munkaerőpiacon a nők és a férfiak hogyan kerülnek eltérő bánásmódba a szülői feladatok vállalása miatt. Az eredmények alapján leginkább a fiatal nőket, a terhes nőket, valamint a kiskorú gyermeket nevelő nőket diszkriminálták a foglalkoztatásuk során. A megkülönböztetések feléjük akár megnyilvánulhattak kérésekben az önkéntes felmondásra, pszichológiai nyomásban, valamint

vállalati átszervezésekben. Ezeken felül a szülői felelősséggel rendelkező munkavállalók esetében egyértelműen elmondható, hogy a legrosszabb helyzetben azok vannak, akiknek kisgyermekük van (Kalabikhina, 2017).

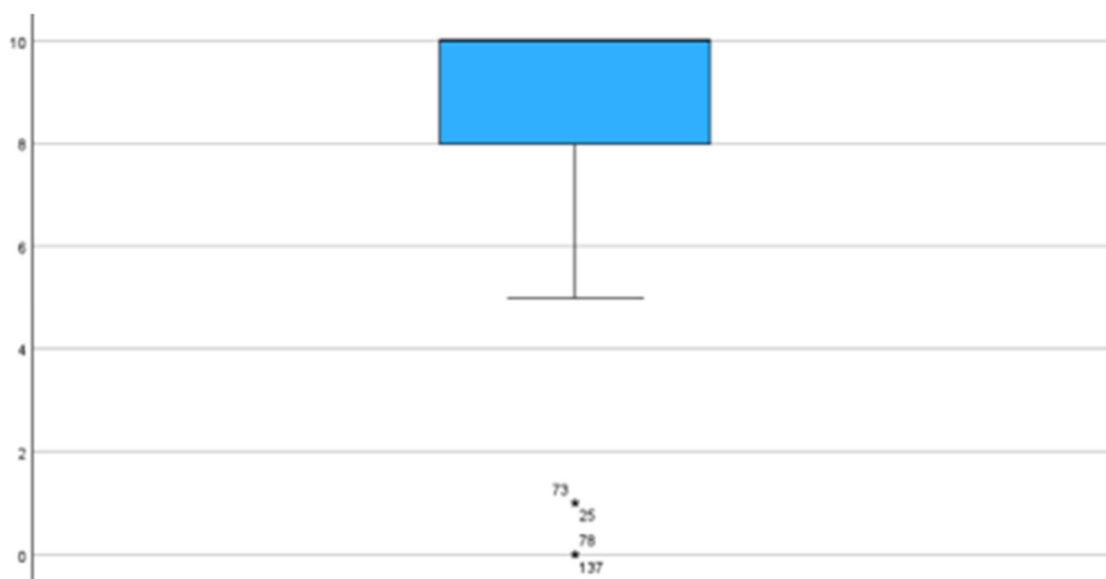
9. táblázat: Véleménye szerint, leginkább miért elutasítóak a munkahelyek a kisgyermeket nevelő nőkkel szemben? (n=137)

	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Mert szerintük fennáll annak a lehetősége, hogy vállalnak még gyereket.	2	1,5
Mert szerintük nem megbízhatóak, nem lehet rájuk számítani.	6	4,4
Mert szerintük nem összeegyeztethető a kisgyermek nevelés és a munka.	13	9,5
Mert szerintük sokat fog távol lenni az édesanya a kisgyermek miatt.	112	81,8
Szerintem nem elutasítóak a munkahelyek.	4	2,9
Összesen	137	100,0

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

A 9. táblázat adatai arra vonatkoznak, hogy maguk a kisgyermekes édesanyák mit gondolnak, hogy leginkább miért elutasítóak velük szemben a munkahelyek. A kérdőívben több válasz lehetőséget is megadtam számukra, valamint ha valaki úgy gondolta, hogy a munkahelyek nem elutasítóak, ezt a választ is be lehetett jelölni. A kitöltők 2,9%-a, azaz 4 ember mondta azt, hogy szerintük nem elutasítóak a munkahelyek a kisgyermekes édesanyákkal szemben. Ami viszont meglepő volt, hogy a kitöltők 81,8%-a egyöntetűleg azt jelölte, hogy azért elutasítóak a munkahelyek, mert szerintük sokat fog távol lenni az édesanya a kisgyermek miatt.

Lakatos Judit, a Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő után című kutatásában olvashatunk arról, hogy az 1990-es évek elején Magyarországon megfigyelhető volt a munkaerőpiac szűkülése, amely rendkívül megnehezítette a kisgyermekes édesanyák számára az újbóli foglalkoztatottá válást. Ezen kívül, a kisgyermekes édesanyák felé több feltételezés is létezik munkáltatói oldalról, melyek közé tartozik, hogy ők többet lesznek betegállományban kisgyermekük és családi teendőik miatt, valamint ők kevésbé rugalmasak (Lakatos, 2001). Ahogy az eredményeim is mutatják, ezek a feltételezések és sztereotípiák a kisgyermekes édesanyákkal szemben a mai napig fennállnak.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

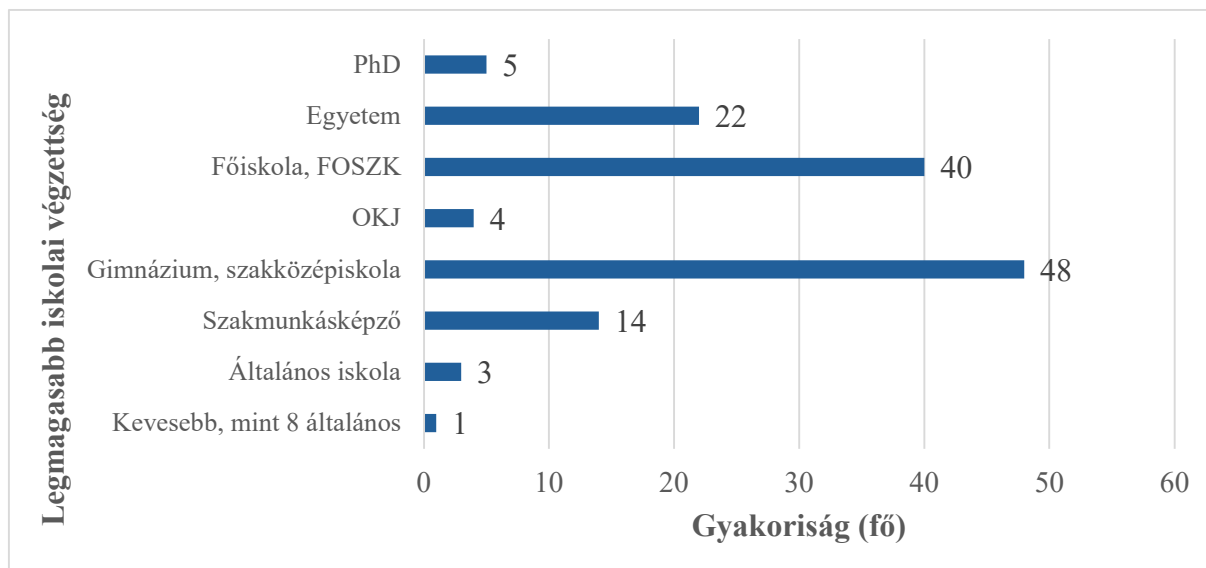
15. Ábra: Pontozza egy 0-tól 10-es skálán a munkáltatók milyen mértékben azonosítják a gyermekkel kapcsolatos problémákat az édesanyával, mintsem az édesapával? (n=137)

Választ szerettem volna kapni arra is, hogy milyen mértékben azonosítják az édesanyával a kisgyermekkel kapcsolatos teendőket, mintsem az édesapával. A kitöltők egy 0-tól 10-ig tartó skálán adhatták meg a válaszaikat, melyben a 0 jelentette, hogy teljes mértékben az édesapával azonosítják, a 10 jelentette pedig, hogy teljes mértékben az édesanyával azonosítják a kisgyermekkel kapcsolatos teendőket. A box plot (15. ábra) megmutatja a legfontosabb adatokat ezzel kapcsolatban. Látszik, hogy a medián és a felső kvartilis is 10 pont, vagyis a megkérdezettek több, mint fele 10 pontos értékelést adott. Az alsó kvartilis 8 pont, ami azt jelenti, hogy a megkérdezettek 75%-a legalább 8 pontot adott a kérdésre. Az is látszik, hogy van 4 kiugró adat. Ez azt mutatja, hogy a 137 kitöltőből 4 nő gondolta azt, hogy a kisgyermekkel kapcsolatos gondokat nagy mértékben az apával azonosítják.

Szakirodalmi áttekintésemben is említett Győrváriné Tumpek Gabriella vizsgálta azt, hogy bár az anyák egyre nagyobb számban vannak jelen a munkaerőpiacon, a kutatások azt mutatják, hogy még mindig jelentős sztereotípiák és megkülönböztetések sújtják őket (Győrváriné Tumpek, 2023). Ezeket az eredményeket támasztják alá az én eredményeim is. Az, hogy a munkáltatók csak az édesanyával, mintsem az édesapával azonosítják a kisgyermekkel kapcsolatos teendőket teljes mértékben megerősíti a nemi sztereotípiákat, miszerint a gyermeknevelés elsődlegesen csak az édesanyák feladata, valamint ez a szemlélet diszkriminálja is őket.

3.5.5 A toborzási és kiválasztási folyamat hosszát befolyásoló tényezők

Végül pedig rátérnék az utolsó vizsgálati területemre, mégpedig arra, hogy milyen tényezők befolyásolják a kisgyermekes édesanyák esetében a munkahely keresés hosszát. A kérdőívből kapott minden lehetséges változó kapcsolatát megvizsgáltam a munkahely keresés időtartamával. A kapott eredmények közül a szignifikáns kapcsolatokat mutatom be.



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

16. Ábra: Mi volt a legmagasabb iskolai végzettsége amikor elkezdett új állást keresni? (n=137)

A 16. ábra megmutatja a válaszadó kisgyermekes édesanyák iskolai végzettség szerinti megoszlását. Látható, hogy a legtöbben gimnáziumi, illetve szakközépiskolai végzettséggel rendelkeznek, összesen 48 fő. Ezután a legtöbben, azaz 40-en a főiskola, FOSZK lehetőséget jelölték. A kitöltők esetében a legmagasabb végzettség a PhD, 5 kisgyermekes anyuka adta ezt a választ. Összesen 1 fő volt, akinek nincs meg az általános iskolai végzettsége.

10. Táblázat: Kapcsolat a munkahely keresés hossza és az iskolai végzettség között
(n=137)

Crosstab

Count

		Mi volt a legmagasabb iskolai végzettsége amikor elkezdett új állást keresni?			
		Alapfokú	Felsőfokú	Középfokú	Total
Mennyi idő	Kevesebb, mint 1 hónap	0	18	13	31
	1-3 hónap	1	29	21	51
	4-6 hónap	0	11	17	28
	Több, mint 6 hónap	3	9	15	27
Total		4	67	66	137

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,310	,041
	Cramer's V	,219	,041
N of Valid Cases		137	

Asszociációs kapcsolatvizsgálatnál a szignifikanciaszint 5%-nál alacsonyabb, tehát szignifikáns a kapcsolat. A C-mutató értéke 0,219

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

A 10. táblázat a végzettség és az új munkahely találásának ideje közötti kapcsolatot mutatja meg. Ennél a vizsgálatnál is összevonásokkal éltem a jobb eredmény érdekében. A legmagasabb iskolai végzettségből a 16. ábra adatai alapján 3 csoportot alakítottam ki: alapfokú, középfokú és felsőfokú végzettség. Mivel 1 ember volt, akinek kevesebb mint 8 általános volt a végzettsége, így az ő adatát is az alapfokú végzettségűek csoportjába soroltam be. A kapcsolat 5%-os szignifikancia szinten szignifikáns. Az asszociációs kapcsolat viszont gyenge (0,219). Tehát van kapcsolat a két ismerv között, a felsőfokú végzettségűek átlagosan hamarabb találtak új állást, mint a többiek. Fontos megemlíteni azt is, hogy még eredményesebb lenne ez a kapcsolatvizsgálat, ha alapfokú végzettséggel rendelkező személyből is több lenne.

Az Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet által végzett kutatási programból az derült ki, hogy azok a kisgyermekes édesanyák, akik magasabb végzettséggel rendelkeznek pozitívabb hozzáállást tapasztalnak munkavállalói oldalról, mint az alacsonyabb végzettségűek. A kutatásból az is kiderült, hogy a válaszadók úgy gondolják, hogy Magyarországon a gyermekvállalás és nevelés hátrányosan érinti a nők elhelyezkedési esélyeit és hogy minél több gyermeket vállalnak, annál nagyobb hátrányt érznek a munkaerőpiacon (Szűcs, 2005). Ezt a kutatást igazolja egy 2023-as tanulmány is, melyben a kisgyermekes édesanyákkal kapcsolatosan vizsgálták, hogy milyen összefüggés van a munkavállalás során fellépő

feszültségek és az iskolai végzettség között. A főiskolai, vagy egyetemi végzettséggel rendelkező édesanyák nyugodtabbak a munkavállalással kapcsolatosan, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők. Az információk alapján tehát a felsőfokú végzettséggel rendelkező édesanyák jobb esélyekkel rendelkeznek a munkaerőpiacon (Kőműves et al., 2023).

11. Táblázat: Kapcsolat a munkahely keresésének hossza és az interjúk száma között (n=137)

Count		Crosstab				
		Hány darab interjún vett részt, mire új állást talált?				
		1-2	3-4	5-6	Több, mint 6	Total
Mennyi idő	Kevesebb, mint 1 hónap	28	2	1	0	31
	1-3 hónap	25	17	5	4	51
	4-6 hónap	12	5	6	5	28
	Több, mint 6 hónap	10	5	4	8	27
Total		75	29	16	17	137
Symmetric Measures						
		Value		Approximate Significance		
Nominal by Nominal	Phi	,492		<,001		
	Cramer's V	,284		<,001		
N of Valid Cases		137				

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

Szignifikáns kapcsolatot fedeztem fel a munkahely keresés hossza és aközött, hogy valaki hány darab interjún vett részt mire új állást kapott. Az interjú számok esetében is összevonásokat alkalmaztam, mivel a válaszadók 87,59%-a legfeljebb 6 interjún vett részt, ezért a 6 fölötti kategóriákban szereplő adatokat összevontam. A 11. táblázat is mutatja, hogy szignifikáns kapcsolat van a két ismerv között, viszont a kapcsolat gyenge (0,284). Ez azt jelenti, hogy aki több idő alatt talált állást az átlagosan több interjún is vett részt.

3.6 Hipotézisvizsgálat

A kérdőíves felmérés segítségével sikerült nagyobb rálátást szerezni a kisgyermekes édesanyák munkaerőpiaci helyzetére, és arra, hogy milyen megkülönböztetések és hátrányok érik őket egy új munkahely keresése során toborzás és kiválasztás szempontjából. Ezen felül az elemzéseknek köszönhetően választ kaptam a kutatási kérdéseimre, valamint tesztelni tudtam a hipotéziseimet is. Az alábbi eredmények születtek a különböző hipotéziseimnél:

- Hipotézis:** A megkérdezett kisgyermeket nevelő édesanyák számára számos kihívás és megkülönböztetés merül fel a toborzási és kiválasztási folyamat során, amelyek között

szerepel az álláshirdetésekből foglalt elutasítás, a visszajelzések hiánya, és az észlelt előítéletek.

Mind a toborzási, mind a kiválasztási folyamat során különböző kihívásokkal és negatív megkülönböztetésekkel szembesülnek a kisgyermekes édesanyák. Ez azt is igazolja, hogy a kitöltő kisgyermekes édesanyák több mint fele találkozott már olyan álláshirdetéssel, amely diszkriminálta/elutasította őket. Azok, akik beleírták az önéletrajzukba/motivációs levelükbe, hogy hány gyermeket nevelnek több, mint felüknek csak a cégek 25%-a jelzett vissza jelentkezés után. Ez a probléma abból is ered, hogy még mindig úgy gondolják a munkahelyek, hogy egy édesanya sokat fog távol lenni a munkahelyétől kisgyermeké miatt. Ezen felül még napjainkban is egy fennálló probléma, hogy a kisgyermekkel kapcsolatos teendőket a munkahelyek továbbra is csak az édesanyával azonosítják. Ezek alapján a hipotézisem teljes mértékben beigazolódott.

- 2. Hipotézis:** A megkérdezett kisgyermekes édesanyák több, mint a felétől a kiválasztási folyamat során tettek fel olyan kérdéseket, amelyek a gyermekvállalásukkal és a kisgyermeknevelésükkel kapcsolatosak.

Ez a hipotézis teljes mértékben beigazolódott. A kitöltő kisgyermekes édesanyák több, mint háromnegyedének tettek fel a családjukkal és a gyermekvállalásukkal kapcsolatban kérdéseket a kiválasztási fázisban. Azon felül, hogy az ilyen típusú kérdések feltétele a törvényi szabályozás alapján tilos állásinterjúk során, sok esetben még felháborító is, kínos helyzetbe hozza az interjú alanyt (gondolok itt arra, hogy mennyire elkeserítő lehet egy nő számára, ha megkérdezik tőle, hogy terhes-e, miközben nem is az). Ha az ilyen típusú kérdésekre bármelyik édesanya őszintén válaszolna egy állásinterjú során, valószínűleg nem kapná meg az állást.

- 3. Hipotézis:** A megkérdezett kisgyermekes édesanyák több, mint fele nehezebben helyezkedik el ugyanolyan pozícióban, mint amelyet korábbi munkahelyükön betöltöttek.

A kérdőívet kitöltő 137 kisgyermekes édesanya 65,69%-a ugyanolyan pozícióban tudott elhelyezkedni, mint a korábbi munkahelyén. Ezek alapján a hipotézisemet elutasítom, tehát nem igaz, hogy a kisgyermekes édesanyák több, mint fele nehezebben helyezkedik el ugyanolyan pozícióban, mint amelyet betöltöttek korábbi munkahelyükön. Ez az eredmény abból is eredhet, hogy egy szűk munkaerőpiacon a munkáltatók már örülnek annak is, ha egyáltalán találhatnak megfelelő szakmai tapasztalattal rendelkező munkaerőt. De így is el lehet mondani azt, hogy a kitöltők 23,36%-a csak alacsonyabb pozícióban tudott elhelyezkedni, ami akár magyarázható

azzal is, hogy a lehetőségek hiánya okán kénytelenek voltak alacsonyabb pozícióra is jelentkezni, valamint elfogadni azokat. Az eredmények alapján tehát ez a hipotézis nem igazolódott be.

- 4. Hipotézis:** A megkérdezett kisgyermekes édesanyák több, mint fele úgy véli, hogy kisgyermek nevelés nehezíti az elhelyezkedést a munkaerőpiacon.

Maguk a kisgyermekes édesanyák is hátrányként élik meg a saját helyzetüket, a kitöltők 93,4% úgy gondolja, hogy a kisgyermek nevelés nagyban megnehezíti az elhelyezkedési esélyeiket, valamint 76,6%-nál az is előfordult, hogy korábbi munkahelyüket azért hagyták ott, mert kisgyermeket neveltek. A hipotézisem tehát beigazolódott, sőt, a kapott eredmények még felül is múlták a korábbi elképzeléseimet.

- 5. Hipotézis:** A megkérdezett kisgyermekes édesanyák esetében a munkahely keresési folyamatot befolyásoló tényezők közé tartozik, hogy hány kisgyermeket nevelnek, a korábbi munkatapasztalatuk hossza és az iskolai végzettségük.

A kutatás eredményei alapján ez a hipotézis csak részben igazolódott be. Munkahely keresés szempontjából a legtöbben 6 hónap alatt találtak állást, de sajnos több példa is akadt arra, hogy valakik számára a toborzási és kiválasztási folyamat ennél jóval hosszabb ideig tartott. Elkeserítő volt látni példákat arra, hogy valaki több, mint 50 helyre adta be a jelentkezését annak érdekében, hogy munkát kapjon. A kitöltő kisgyermekes édesanyák esetében a legmagasabb iskolai végzettség, valamint az interjúk száma befolyásolta a munkahely keresés hosszát a számításaim alapján. A kisgyermekesek száma, valamint a korábbi munkatapasztalat hossza a mintámban nem mutatott szignifikáns kapcsolatot a munkahely keresés hosszával.

3.7 Kutatás összefoglalása

Ebben a fejezetben következtetéseket vonok le a kutatásom során kapott főbb eredményekből és javaslatot teszek arra, hogy hogyan lehetne csökkenteni a kisgyermekes édesanyák elhelyezkedési terheit a munkaerőpiacon.

Arra a kérdésemre, hogy milyen kihívásokkal és megkülönböztetésekkel néz szembe egy kisgyermekes édesanya a munkaerőpiacon számos választ tudok adni. A kitöltők körében a diszkrimináció már a munkaerőpiacon való álláskeresés elején felmerült, hiszen számos kitöltő találkozott kisgyermekes édesanyákat diszkrimináló álláshirdetésekkel. Ez is azt mutatja, hogy sok munkáltató nem szeretne kisgyermekes édesanyát alkalmazni. A diszkriminatív

álláshirdetések és a tapasztalt nehézségek miatt nem véletlen hogy sok édesanya meg sem említi önéletrajzában a kisgyermekének a létét. Véleményem szerint ezzel is próbálják csökkenteni a gyermekvállalásuk negatív hatását állásjelentkezésekre. Akik viszont megemlítették önéletrajzukban hogy gyermeket nevelnek, sokuk nagyon kevés visszajelzést kapott azoktól a cégektől, ahova beadták a jelentkezésüket.

Az eredményeim alapján a mintában szereplő édesanyák legtöbbször a kiválasztási fázis során tapasztaltak negatív diszkriminációt. Ez abban mutatkozott meg, hogy az interjúk során olyan kérdéseket tettek fel tőlük, amelyek a családjukkal és a gyermekvállalásukkal kapcsolatosak voltak. Az alábbi kérdéseket kérdezték tőlük legnagyobb arányban: Van segítsége a gyermeke mellett? Ki fog gondoskodni a gyermekéről ha az állást megkapja? Hány gyermeke van? Vannak kisgyermekei? Ezeken kívül a legmeglepőbb az volt, hogy valakiktől még azt is megkérdezték interjú során, hogy esetleg terhes-e. Ahogy a kutatásomban is említettem, az ilyen típusú kérdések feltétele tilos törvényi szabályozás alapján, hiszen erősen megkülönböztetik az embereket. Megdöbbentő, hogy bizonyos cégeknél az állásinterjúk során még mindig előfordulnak a személyiségi jogokat sértő kérdések.

Maguk a kisgyermekes édesanyák is nagy mértékben észlelik a feléjük irányuló negatív megkülönböztetéseket a munkaerőpiacon. A kérdőívet kitöltők közül majdnem mindenki úgy gondolta, hogy a gyermekvállalás és a kisgyermeknevelés hátrányosan érinti az elhelyezkedési esélyeiket. Ez abban is megmutatkozik, hogy többüknek a kisgyermekük léte közrejátszott abban, hogy eljöttek (el kellett jönniük) a volt munkahelyükről. A tapasztalataik alapján a cégek úgy gondolják, hogy az édesanyák sokat fognak távol lenni a munkahelyüktől kisgyermekük miatt, ezért nem is szeretnék őket alkalmazni. Emellett többen úgy gondolták, hogy a munkáltatók véleménye alapján a munka és a kisgyermek nevelés nem összeegyeztethető. Ezen felül továbbra is egy fennálló probléma az, hogy a cégek szinte teljes mértékben csak az édesanyával azonosítsák a kisgyermekekkel kapcsolatos teendőket.

Utolsó kutatási kérdésemhez kapcsolódóan, tehát hogy milyen tényezők befolyásolják egy kisgyermekes édesanya munkaerőpiacon történő elhelyezkedésének hosszát is több eredmény született. Alapvetően a legtöbben csak kevés helyre adták be a jelentkezésüket és csupán csak 1-2 interjú vetek részt. Ezek alapján elmondható, hogy a többség már 6 hónap alatt talált állást. Ezzel szemben viszont voltak olyan édesanyák a mintában, akiknek ennél jóval több időbe telt ez a folyamat. Összevetve az adatokat azt találtam, hogy a végzettség hatással volt arra, hogy ki mennyi idő alatt talált állást. Így azt lehet elmondani, hogy akinek magasabb volt az iskolai végzettsége, az hamarabb tudott elhelyezkedni. Ezen kívül kapcsolatot fedeztem

fel a munkakeresés hossza és az interjúk száma között is. Ez számomra egy evidens kapcsolat volt, hiszen minél több interjún vett részt valaki, annál tovább tartott számára ez a folyamat.

Mielőtt vizsgáltam volna a kisgyermekes édesanyák helyzetét, biztos voltam abban, hogy megkülönböztetések érik őket a munkaerőpiacon már a toborzási és kiválasztási fázis során. Sajnos, ezt a megállapítást a kutatásom eredményei is nagy mértékben alátámasztják, sőt még felül is múlták az elképzeléseimet. Meg vagyok győződve arról, hogy a nők rendelkeznek azokkal a képességekkel, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy egyszerre legyenek sikeresek a munkahelyen és a családban. Ennek a két dolognak az elérését azonban sok tényező megnehezíti. A munkahelyeknek sokkal nyitottabbnak kellene lenniük velük szemben, annak érdekében, hogy ők is olyan körülmények között találhassanak állást és dolgozhassanak, mint mindenki más. Ezen felül nagy segítség lenne számukra, ha több atipikus munkavégzési lehetőség állna rendelkezésükre, mint például részmunkaidős, home office és hibrid típusú. Ezekon kívül szükséges lenne egy olyan rendszer kialakítása a kisgyermekes édesanyák számára, amely biztosítaná számukra a megfelelő munkavégzési feltételeket és azt, hogy képesek legyenek minél jobb egyensúlyban tartani a munkát és a családi életet. Ehhez nagy segítség lenne például megfelelő bölcsődei, óvodai ellátás biztosítása a kisgyermekek számára, vagy családbarát munkahelyek kialakítása.

Bízom abban, hogy a jövőben egyre több ember és munkahely fog annak érdekében tenni, hogy ezt a csoportot ne érje ennyi negatív megkülönböztetés a munkaerőpiacon. Én, mint jövőbeli HR-es mindenképp kiemelt figyelmet fogok annak szentelni, hogy a munkaerőpiacon lévő csoportokkal egyenlő módon bánjak, senki közt ne tegyek különbségek a neme, az etnikuma, a vallása, a fogyatékossága, a kora, vagy a szexualitása alapján. Remélem, hogy egyszer létrejöhet egy olyan munkaerőpiac, ahol mindenki egyenlő esélyekkel rendelkezik.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

Dolgozatomban a kisgyermekes édesanyák elhelyezkedési nehézségeit vizsgáltam a munkaerőpiacon. Ezek alapján a kutatásom abból a célból készült, hogy feltárjam, hogy milyen nehézségekbe ütköznek a kisgyermekes édesanyák mind a toborzási, mind a kiválasztási folyamat során.

A szakirodalmi áttekintés fejezetem első felében több, a témámhoz kapcsolódó könyvet használtam, melyeket kiegészítettem más-más cikkekkel és kutatásokkal. Témám megértéséhez első körben ismerttettem a toborzás és a kiválasztás fogalmát. Ezt követően bemutattam a különböző módszereiket és technikáikat, valamint azok előnyeit és hátrányait. A szakirodalmi áttekintésem első felét a toborzási és kiválasztási folyamat lépéseinek bemutatásával zártam.

A szakirodalmi áttekintésem második felében rátértem a kisgyermekes édesanyákat érő nehézségek elemzésére az elhelyezkedésük során. Ezek alapján vizsgáltam az őket érő diszkriminációt a munkaerőpiacon magyar és külföldi szakirodalmak segítségével. A szakirodalmak alapján a kisgyermekes édesanyák diszkriminációja a munkaerőpiacon egy létező probléma, amely már megjelenik az elhelyezkedésük során is. A fejezetben tisztáztam több fogalom jelentését is, mint például: munkaerőpiaci diszkrimináció, egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, „motherhood penalty”, üvegplafon szindróma. A források alapján egyértelműen nehézséget okoz még a munka és a családi élet összeegyeztethetősége és annak egyensúlyban tartása, amely nagy kihatással van a munkakeresésükre és a munkahelyen nyújtott teljesítményükre. Ezek alapján tehát feltérképeztem, hogy mik a legfőbb nehezítő tényezők a kisgyermekes édesanyák számára.

Az elmélet bemutatása után először is ismerttettem a primer kutatásom célját és módszerét a 3. fejezetben. A kutatást egy kérdőív segítségével folytattam le, melyet olyan édesanyák tölthettek ki, akik miközben az elmúlt öt évben új munkahelyet kerestek és felvételt nyertek 0 és 6 év közötti kisgyermeket neveltek. A kutatásom ezek alapján kvantitatív, mely során kerestem azokra a kérdésekre a választ, hogy milyen nehézségek érik a kisgyermekes édesanyákat a toborzási és kiválasztási folyamat során, milyen mértékben észlelik ezeket a nehézségeket és az elutasítást, valamint hogy milyen tényezők befolyásolják az ő esetükben az elhelyezkedés hosszát. Ehhez a 3 kutatási kérdéshez összesen 5 hipotézist határoztam meg melyeket elemezni tudtam a 3.5 alfejezetben szereplő kutatási eredményeim bemutatása során Excel és SPSS program segítségével. A 3.6. pontban pedig teszteltem a hipotéziseimet, melyek

közül 3 hipotézis beigazolódott, 1-et elutasítottam, és 1 csak részben igazolódott be. Végezetül a dolgozatom 3.7 alfejezetében összegeztem a kutatásom eredményeit, következtetéseket vontam le belőlük és javaslatokat tettem a kisgyermekes édesanyák helyzetének javítására.

A kutatásom sikeresen zárult, hiszen egy átfogó képet kaptam arról, hogy milyen Magyarországon a kisgyermekes édesanyák helyzete és hogy milyen nehézségek érik őket elhelyezkedésük során. A témámat mindenképp úgy lehetne tovább kutatni, ha nem csak az elhelyezkedésük során felmerülő nehézségeket, hanem a munkaerőpiacon történő részvételük során fellépő összes hátrányát vizsgálnánk a kisgyermekes édesanyák esetében.

Dolgozatom záró gondolataként fogalmazódott meg bennem az, hogy az anyaság nemcsak egy szerep, hanem egy átfogó tapasztalat, amely számos értékes készséggel ruházza fel a nőket. Az anyák képesek egyszerre több feladatot ellátni, alkalmazkodni a változó körülményekhez és hatékonyan döntéseket hozni. Ezek a képességek nemcsak az anyaság során, hanem a szakmai életben is sikerre vezethetnek. Bízom benne, hogy a társadalom és a munkaerőpiac egyre inkább felismeri és értékeli az anyák által nyújtott hozzájárulást.

5. IRODALOMJEGYZÉK

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. (2003). Nemzeti Jogszabálytár. <https://njt.hu/jogszabaly/2003-125-00-00.16>. Hozzáférés dátuma: 2024. augusztus 15.
- Antalík, I., Juhász, T., Madarász, I., Poór, J., Szabó, I., Tamás, G. (2014): Az atipikus foglalkoztatás gyakorlata szlovákiai és magyarországi munkavállalók körében végzett empirikus vizsgálat alapján. *Munkaügyi Szemle*, 58(1), pp. 34–44.
- Australian Human Rights Commission. (2014). Supporting working parents: Pregnancy and return to work national review.
- Bába, É. B. (2014). Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon-pro és contra. *Taylor*, 6(1-2), pp. 250-259.
- Balázs, T. (2018). Kisgyermekes anyák munkaerő-piaci helyzete. *Gödöllő*.
- Bodnár, R. (2021). Napjaink toborzási és kiválasztási eszközeinek vizsgálata egy nagyvállalat példáján keresztül. *Gazdálkodástudományi Közlemények*, 9(1), pp. 25-32.
- Bokor, A., Szóts, G., Kováts, G., Csillag, S., Bácsi, K., & Szilas, R. (2014). *Emberi Erőforrás Menedzsment. Nemzedékek Tudása Tankönykiadó Zrt.* pp. 136-157.
- Boncz, I. (2015). *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar.
- Borst, J., Dénes, A., Fiske T, S., Fraser, N., Frey, M., Gyulavári, T., ... & Vojtek, É. (2012). Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában, 1. fejezet, pp. 109-148
- Cheung, H. K., Anderson, A. J., King, E. B., Mahabir, B., Warner, K., & Jones, K. P. (2022). Beyond the baby bump: Subtle discrimination against working mothers in the hiring process. *Journal of Business and Psychology*, 37(6), pp. 1181-1198.
- Corell, J. S., Benard, S. (2005): IS THERE A MOTHERHOOD PENALTY?.
- Cserni, V. (2023). Nők helyzete a munkaerőpiacon, esélyegyenlőség a 21. században: a nők énmárkaépítése a munkaerőpiacon. *Új Munkaügyi Szemle*, 4(1), pp. 103-111.

Csóré, K. T. (2022). A nők és férfiak közötti egyenlőtlenség a munka világában: női és férfi vezetők, a nemek motiválása és munkahelyi nehézségeik. ÚJ MUNKAÜGYI SZEMLE, 3(4), pp. 82-86.

Dessler, G. (1997). Human resource management. Seventh edition. Prentice Hall. pp. 118-166.

Drjenovszky, Zs. (2010). Hogyan tovább kismamák?. Kultúrák–Nézőpontok, pp. 23-52.

Drjenovszky, Zs., & Sztárayné Kézdy, É. (2021). Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: otthonlévő apák–dolgozó anyák (I. rész). Új Munkaügyi Szemle, 2(4), pp. 31-42.

Gusdorf, M. L. (2008). Recruitment and selection: Hiring the right person. USA: Society for Human Resource Management, pp. 1-14.

Gyökér, I. (2017): Munkaerő Biztosítás: Toborzás és Kiválasztás. IN: Gyökér, I. – Finna, H. – Daruka, E. (2017): Emberierőforrás-Menedzsment. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdaság-és Társadalomtudományi Kar, Budapest.

Györfvária Tumpék, G. (2023). A női munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon az aktivitás és a munkaszerződések tükrében. Acta Carolus Robertus, 13(1), pp. 136-144.

Hárs, Á. (2012). Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Budapest Working Papers on the Labour Market.

Hipp, L. (2020). Do hiring practices penalize women and benefit men for having children? Experimental evidence from Germany. European Sociological Review, 36(2), pp. 250-264.

Jogi Fórum. (2018). <https://www.jogiforum.hu/hir/2018/01/31/diszkriminativ-allashirdetese-es-allasinterjuk/>. Hozzáférés dátuma: 2024. szeptember 12.

Juhász T. (2011): Milyen vállalati kultúrában valósul meg a családbarát kezdeményezés? A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására közleményei, 3(1–2), pp. 209–214.

Kalabikhina, I. E. (2017). PARENTAL RESPONSIBILITIES AND DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT. Population & Economics, 1(1).

Karoliny M. (2008): Az emberi erőforrás menedzsment alapjai. PTE KTK, Pécs, pp. 85-114.

Keveházi, K. (2017). Nem-ügy Nemi alapú diszkrimináció a munkahelyeken és a vállalkozási szférában. Tanulmánykötet-Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VII., pp. 255-272.

Koncz K. (2016): A női karriertípusok és jellemzőik. Opus et Educatio. 3(1), pp. 30–39.

- Koplányi, E. (2018). Nesze nekem anyaság!–Az anyasági hátrány Magyarországon. Nagy Beáta–Géring Zsuzsanna–Király Gábor (szerk.): Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában, pp. 304-329.
- Kőműves, Z., Kozák, C., & Walter, V. (2023). A gyermekes anyák nehézségei a munka világában. *Metszetek*, 12(1), pp. 29-51.
- KSH. (2019). https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_hatranynos9_15_12.html, letöltve 2024. augusztus 10.
- KSH. (2023). https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html, letöltve 2024. augusztus 13.
- KSH. (2023). https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0031.html, letöltve 2024. augusztus 18.
- KSH. (2023). https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0007.html, letöltve 2024. augusztus 13.
- Lakatos, J. (2001). Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő után. *Statisztikai szemle*, 1, pp. 56-63.
- Lipták, K., & Maticsákné Lizák, M. (2018). A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 49(3), pp. 41-51.
- Lovász, A., & Simonovits, B. (2018). Klasszikus munkapiaci diszkrimináció.
- Makay, Zs. (2018). KISGYERMEKES ANYÁK MUNKAVÁLLALÁSA ÉS AZ EZZEL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEK VÁLTOZÁSA MAGYARORSZÁGON. *Magyar Tudomány*. 179(2018)11, pp. 1702–1716
- McQuaid, R., & Bergmann, A. (2011). Employer recruitment preferences and discrimination: a stated preference experiment.
- Meixner B., (2013) Karrier és gyerek – Lehetetlen küldetés? A csökkenő születésszám kérdésének elemzése a nők munkaerő-piaci helyzetéből kiindulva., *Kötetlen*, pp.113-132.
- Pátkainé Bende A. (2022): A családbarát szervezeti kultúra indikátorainak vizsgálata – fókuszban az Év Családbarát Vállalata díj nyertesei. *Tér-Gazdaság-Ember*, 10(2), pp. 91–107.

Pózner, B. M., & Kozák, A. (2024). Nehéz megtalálni az igazit? Aktualitások a hazai szervezetek toborzási és employer branding tevékenységére vonatkozóan. *Marketing & Menedzsment*, 58(2), pp. 61-72.

Scott, A. S., Morris, S. S., & Bohlander, G. W. (2014). *Managing Human Resources*, 17th edition. Cengage Learning, pp. 165-211.

Sharma, N. (2014). Recruitment strategies: a power of e-recruiting and social media. *International Journal Of Core Engineering and Management (IJCEM)*, 1(5), pp. 15-35.

Simon, D., Dajnoki, K. (2024): Munkáltatói márkaépítés és tehetségvonzás – kérdőíves preferencia-vizsgálat a Z generáció körében. *Új Munkaügyi Szemle*, 5(1), pp. 23-36.

Sobotka, T., & Beaujouan, É. (2014). Two Is best? The persistence of a two-child family ideal in Europe. *Population and Development Review*, 40(3), pp. 391-419.

Székely A., Balogh E., Béres O., Nyírády A., Trieb M. (2019): Családbarát Munkahely pályázatok 2012 és 2018 között. *Kapocs*, 3–4., pp. 89–104.

Szűcs, I. (2005). Kisgyermekes nők belépési és visszatérési esélyei a munkaerőpiacra a család és a foglalkoztatáspolitikai viszonyrendszerében. *Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet, Székesfehérvár*.

The Economist. (2024). Where is the motherhood penalty greatest? The Economist. <https://www.economist.com/graphic-detail/2024/03/07/where-is-the-motherhood-penalty-greatest>. Hozzáférés dátuma: 2024. szeptember 22.

UNICEF Magyarország & INDOTEK Group. (2020). Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele.

ZIPPIA. (2023). <https://www.zippia.com/advice/job-interview-statistics/>. Hozzáférés dátuma: 2024. szeptember 21.