

Szegedi Tudományegyetem
Juhász Gyula Pedagógusképző Kar
Művelődéstudományi Intézet

**Karrier és/vagy család?
Egy közösségsszervező szakos hallgatók körében végzett kutatás eredményei**

Frey Kitti Judit
Közösségsszervezés szak
Humánfejlesztő szakirány
2025

Témavezető: Dr. Keczer Gabriella

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. A téma elméleti háttere	5
2.1. A Z generáció ifjúságszociológiai megközelítésben	5
2.1.1. A Z generáció jellemzői	5
2.1.2. Választásos életút	6
2.1.3. „Quarterlife crisis”, negyed életszakasz-válság	7
2.2. A gyermekvállalást befolyásoló tényezők	9
2.2.1. A gyermekvállaláshoz kapcsolódó támogatások	9
2.2.2. Munka és a magánélet egyensúlya	12
2.2.3. Nem hagyományos atipikus foglalkoztatási formák	14
2.3. A karrier értelmezése és a karrier-döntések	15
2.4. A nők család-és karrierorientációs modellje	17
3. Kutatási eredmények	19
4. Összegzés	28
4.1. További kutatási eredmények	30
4.2. További kutatási lehetőségek	31
5. Mesterséges intelligencia nyilatkozat	32
6. Felhasznált irodalom	33

1. Bevezetés

Dolgozatom kutatási témája a diplomaszerezés előtt álló hallgatók család- és karrierdöntései és az ezeket befolyásoló tényezők vizsgálata. Kutatásomat nappali tagozatos, közösségsszervező alapszakos hallgatók körében végeztem.

Témaválasztásom legfőbb indoka, hogy leendő humánfejlesztő szakemberként fontos tisztában lenni azzal, hogy a munkaerőpiacra belépő generációnak milyen elképzelései, ambíciói vannak a karrierépítés és a családalapítás tekintetében, hiszen a szervezeteknek, ha meg kívánják tartani a fiatal munkavállalókat, támogatniuk kell őket e kétféle cél összehangolásában. A mai generáció egyik központi problémája, hogy a tanulmányaikat befejező diákok sokszor tanácstalanok a jövőjükkel illetően. Ezen felül, a társadalmi elvárások és az egyéni ambíciók közötti egyensúly megteremtése is kihívást jelenthet számukra.

A témát interdiszciplináris megközelítésben dolgoztam fel, egyszerre alkalmazva a szociológia, a pszichológia és a szervezettudomány vonatkozó modelljeit. Ez a megoldás azzal a kompromisszummal jár, hogy mindhárom terület vonatkozásában csak a legrelevánsabb témaköröket tudtam érinteni, ugyanakkor a végzős hallgatók előtt álló döntéseket abban a komplexitásban tudtam vizsgálni, ahogyan az számukra a valóságban megjelenik.

Tisztában vagyok azzal, hogy a téma nem újszerű, hiszen mind a kapunyitási pánikkal, mind pedig a munka-magánélet egyensúlyával, vagy a megváltozott női szerepek kérdésével már számos szakirodalom és több kutatás foglalkozott. Azonban úgy vélem, hogy egy jól körülhatárolt mintán végzett felméréssel szakmailag tanulságos eredményekre jutok, amelyek további kutatások alapját képezhetik.

Kutatási módszerként a fókuszcsoporthoz tartozó interjút választottam. Kutatásomat 14, harmadéves, azaz végzés előtt álló közösségsszervező szakos hallgatóval készítettem el; online, illetve jelenléti formában. Egy pilot, egy 2 fős, kettő 3 fős, és egy 5 fős interjú készült, a beszélgetések az interjúalanyok számától függően egy-másfél órán át tartottak. Mivel az általam készített kutatás mikrokutatás, így az eredmények alapján tett megállapítások csak a vizsgált mintára érvényesek.

Az alábbi kutatási kérdésekre kerestem a választ:

1. Hogyan gondolkodnak a végzős közösségsszervező szakos hallgatók a karrierépítésről, a gyermekvállalásról és ezek összeegyeztethetőségéről?

2. Hatással van-e a karrierépítési és gyermekvállalási elképzeléseikre valamilyen (családi) minta?
3. Ismerik-e és elégségesnek tartják-e a gyermekvállalást ösztönző állami és munkahelyi támogatásokat?
4. Megfigyelhető-e a végzős közösségsszervező szakos hallgatók körében a kapunyitási pánik (quarterlife crisis)?
5. A végzős közösségsszervező szakos hallgatók a jelenlegi elképzeléseik alapján beilleszthetők-e a család- és karrierorientációs modellbe?

2. A téma elméleti háttere

2.1. A Z generáció ifjúságszociológiai megközelítésben

Az alábbiakban részletesen kitérek azokra a főbb elméleti pontokra, amelyek alkalmasak a kutatásom fókuszában lévő Z generáció jellemzésére. Az egyik ilyen modell összefoglalja a fiatal generáció sajátosságait, beleértve a munkahelyi preferenciáikat is. A másik modell a „Quarter-life crisis”, azaz a fiatalok kapunyitási (negyed-életszakaszi) kríziséről szól. Végül, egy harmadik megközelítés a választásos életút modellje, amely kiemeli a Z generációra jellemző sokféle választási lehetőséget és alternatívát.

2.1.1. A Z generáció jellemzői

Kik is azok a Z generációs fiatalok, akiket „digitális bennszülötteknek” neveznek? Ebbe a generációba azok tartoznak, akik 1995-2010 között születtek. Számukra az élmények fontosabbak, mint a megszerzett tudás. Értékkrendjük és viselkedésük nagyban eltér a korábbi generációkétól (TMKI, 2021). Számukra a FOMO (Fear of Missing Out) nem ismeretlen jelenség, ami azt jelenti, hogy félnek attól, hogy lemaradnak valamiről, ezért a folyamatos kapcsolattartás jellemző rájuk (Kővári, 2023). Éppen ezért van, hogy mindig, mindenhol jelen vannak, mindent látni szeretnének és minden élményüket megosztják a különböző közösségi média felületeiken.

A 18-24 éves korosztály, vagyis a mai fiatalok egyre korábban vetik bele magukat a munka világába, ami alapvető változásokat hoz a foglalkoztatási szektorban. A Z-generáció tagjai gyors ütemben csatlakoznak a munkaerőpiachoz, és technikai képességük révén kitűnő munkavállalókká válnak. A generáció tagjai rendkívül gyors tempót várnak el mind a munkájukban, mind a magánéletben. Számukra fontos, hogy a munkahelyi környezet és a karrierfejlődés terén elvárásaiknak megfelelő körülményeket találjanak. A folyamatos munkáltatói visszajelzés és a rugalmasság kritikus szempontok a motivációjuk fenntartásához és a sikeres munkavégzésükhöz. Ezen elvárásoknak való megfeleléssel a vállalatok hosszú távon megtudják őket tartani. A munkaadók számára létfontosságú megérteni, hogy a mai fiatalok hogyan választanak munkahelyet, hogyan lehet őket motiválni, és milyen elvárásaik vannak a munkahelyi környezettel és a karrierjükkel kapcsolatban (TMKI, 2021).

Egy 2017-ben végzett kutatás szerint több tényező befolyásolja a megkérdezett fiatalok ideális munkahelyének a kiválasztását. Ezeket a tényezőket a következő táblázat foglalja össze:

Tényezők	Jellemzők
Munkaidő-szabadidő aránya	• rugalmas és sok szabadidő • közeli munkavégzés (otthontól)
Munkahelyi légkör, csapatmunka	• tiszteletre méltó vezető, akire fel lehet nézni • korrekt bánásmód, korrektség • kellemes légkör, kedves kollégák • fejlődőképes csapat, támogató munkakörnyezet
Önmegvalósítás fejlesztése	• előrelépés lehetőség • önmegvalósítás lehetősége • feljebbjutás lehetőség • alkalmazottak megbecsülése
Hírnév	• elismert cég, jó hírnév
Változatosság, új kihívások	• változatos munkakör, feladatok • legújabb technológiai innovációk első kézből

1. táblázat: A fiatal generáció ideális munkahelyének jellemzői

Forrás: Fodor és mtsai 2017. 150.old. alapján saját szerkesztés

2.1.2. A választásos életút

Az életutak kutatása és megértése az elmúlt évtizedekben egyre nagyobb hangsúlyt kapott a társadalomtudományokban. A szociológiában egy új ágazat született, amely az életrajzok és életpályák kutatására összpontosít. Ennek célja az ifjúság függetlenedésének, az életpályák sajátos jellemzőinek és a társadalmi, illetve az egyéni következményeinek vizsgálata. Az alábbiakban ezt mutatom be Kabai (2009) alapján.

A fiatalok sokféle lehetőség közül választhatnak az életük alakításához, és ezáltal egyre változatosabb életformákat valósítanak meg. A "választásos életrajz" kifejezést, melyet Ulrich Beck (1986), német szociológus írta meg tanulmányában, azt hangsúlyozza, hogy ezek az életutak nemcsak a hagyományos mintákat követik, hanem a személyes preferenciák, értékek és célkitűzések alapján alakulnak ki. Korábban az életutakat a "normalizált életrajz" modellje határozta meg, amelyben egyértelmű sorrendben következtek egymás után az életesemények. Például: először az iskola befejezése, utána a munkába állás, majd a szoros kapcsolat megteremtése, végül a családalapítás (Biggart–Furlong, 1996 idézi Kabai, 2009). Napjainkban azonban a "választásos életrajzokban" a felcserélt életesemények jellemzőek, ami azt jelenti, hogy az emberek nem követik szigorúan a hagyományos életút mintákat. Az életutak egyre inkább eltérővé válnak, ami számos társadalmi és személyes következménnyel járhat. Személyes következményként az egyéneknek új kihívásokkal kell szembenéznük az identitásuk kialakítása során, hiszen az életutak sokszínűsége lehetővé teszi számukra, hogy

saját útjukat járják, de ugyanakkor szükségük van arra is, hogy megtalálják saját helyüket a társadalomban. Például, egy házasság válással végződik és a nőben új karrier célok fogalmazódnak meg. A nővel tart a gyermeke is és vele együtt egy új karrier-életutat épít fel. Illetve, az is előfordulhat, hogy a későbbiekben együtt fog élni férfi élettársával, azonban már házasságkötés nélkül. Társadalmi következményként ide sorolhatjuk azt, amikor az egyre inkább személyre szabott életutak miatt a munkaerőpiacnak alkalmazkodnia kell az egyének különböző igényeihez és preferenciáihoz (Kabai, 2009).

Az életút változásai új kihívásokat jelentenek mind a fiatalok, mind pedig a társadalom számára. Az életutak kutatása azt mutatja, hogy a fiatal felnőttek olyan munkákat és életpályákat választanak, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy a munkát és a személyes életüket egyensúlyban tartsák, és hogy saját egyéni igényeiknek megfelelően alakítsák életüket.

Míg korábban a tanulás és a munka szigorúan elkülönültek egymástól az életutakban, napjainkban egyre inkább összefonódnak. Már fiatal koruktól kezdve sokan vállalnak munkát az iskolába járás mellett, így már korán megismerik a munkaerőpiac működését. Később, a tanulmányaik után, visszatérnek a munkaerőpiacra, ahol további kapcsolatokat és tapasztalatokat szerezhetnek, amelyek hatással lehetnek a későbbi karrierjükre. Ez azt jelenti, hogy a tanulás és a munka hat egymásra az életútjuk során, és mindkettő hozzájárulhat az egyéni és szakmai fejlődésükhöz (Wilkinson, 1997).

2.1.3. „Quarterlife crisis”, negyed életszakasz-válság

A dolgozatom folytatásaként, vizsgáljuk meg azt a jelenséget, amelyet a fiatal felnőttek (általában a húszas éveikben járók) élhetnek meg, amikor szembesülnek életük kihívásaival, illetve bizonytalanságaival.

A tanácsadással foglalkozó szakemberek egyetértenek abban, hogy az életútváltások nehézségeket jelenthetnek az egyének számára, és ezek krízissé alakulhatnak. A kutatások korábban jellemzően a „midlife crisis” -t (életközepi válság) vizsgálták, azaz hétköznapi nyelvre fordítva, a kapuzárási pánikot (Thorspecken, 2005). Az utóbbi időben azonban egyre több kutatás vizsgálja a „quarterlife crisis” -t (a negyed életszakasz-válságot), azaz a kapunyitási pánikot. Ez a jelenség „lehet az az időszak az életben, amikor a fiatalok a legintenzívebben kérdőjelezik meg jövőjüket, és elgondolkodnak azon, hogyan fog alakulni a jövőjük a múlt eseményei után” (Robbins & Wilner A., 2001, p. 2). Ebből adódóan megjelenik az aggodalom, amelyet a jövő bizonytalansága okoz (Novita M., 2023). Olyan átmeneti helyzeteket is magában foglalhat, amelyek „változásokat követelnek az egyén énképében, az

azonosulásában és az idő felhasználásában” (Herr, 1999, p. 24). Ezek olyan kihívások, amelyekre az egyén lehet, hogy nincs felkészülve, vagy amelyekhez rendkívül nehéz alkalmazkodni. Például ebbe a kategóriába tartozik, ha valaki nem rendelkezik stabil karrierrel vagy nem házasodik meg egy bizonyos életkorban. A huszonévesek, akik úgy érzik, hogy egyedül vannak problémáikkal, és nem keresnek segítséget, azok stresszt, depressziót vagy szorongást tapasztalhatnak. A fiatalok, akik az e fajta krízist élik meg, gyakran döntenek úgy, hogy többször változtatnak munkahelyet vagy karriert, és akár visszatérhetnek az iskolába is. Ebben az időszakban állandóan megkérdőjelezzik magukat, elveszítik az identitásukat. Néhányan ezekre a kérdésekre való válaszként halogatják a karrierdöntéseiket. A Thorspecken-féle tanulmány kiemeli, hogy ezek a trendek valószínűleg befolyásolják a munkaerőpiacot és a gazdaságot (Thorspecken, 2005).

Pszichológiai aspektusból is megvizsgálva Thorspecken (2005) rámutat arra, hogy a kapunyitási krízisen átmenő, húszas éveiket élő a kisebbektől a súlyosabbakig terjedő pszichológiai problémákat tapasztalhatnak. Éppen ezért nélkülözhetetlen a karrier- és pszichológiai tanácsadás, továbbá érdemes kutatásokat folytatni a húszas éveikben járó fiatalokkal kapcsolatban, beleértve a karrierváltást, a munkahelyváltást, a depressziót, a szorongást és a hatékony tanácsadási technikákat.

2004-ben Robbins és Wilner (2004) egy saját weboldal segítségével több mint száz huszonéveset interjúvoltak meg a kapunyitási pánik jelenségéről. A megkérdezettek válaszaik alapján megállapították, hogy ez a fajta krízis depresszióval és szorongással kapcsolatos érzéseket hozhat elő, amelyek összefügghetnek a munkahelyi változtatásokkal, alkohol- vagy drogfüggőséggel, vagy az életük elakadásával. A felmérésben részt vevők 62%-a jelezte a depresszió tüneteit, 91%-uk számolt be a szorongás jeleiről 2001. szeptember 11. után. Mindössze csupán 7%-uk keresett segítséget, míg a válaszadók többsége különböző indokok okán (például időhiány, pénzhiány, tanácstalanság) nem próbált segítséget keresni.

Számos változáson mennek keresztül a húszas éveiket élő, azonban a legkiemelkedőbb az iskola és a munka közötti átmenet. Amikor az iskolapadból a „való világ”-ba lépnek be, olyan időszakban kerülnek a munkaerőpiacra, amikor a társadalom a technológia fejlődésnek köszönhetően változik, és nincsenek jól felkészülve arra, hogy megbirkózzanak ezekkel a változásokkal (Herr, 1999). A fiatal munkavállalók gyakori állás- vagy karrier-váltása szorongást generálhat, és a munkahelyi mobilitás normális trendnek bizonyul ebben a korcsoportban. A Robbins és Wilner online felmérésein részt vevő húszas éveiket élő

személyek csak 1 év és 9 hónapot töltöttek az első munkahelyükön, és elégedetlenséget jelentettek a jelenlegi munkájukkal kapcsolatban (Thorspecken, 2005).

2.2. A gyermekvállalást befolyásoló tényezők

A gyermekvállalás komoly felelősség, amelyhez ugyan eltérő mértékben és formában, de minden országban támogatást kapnak a fiatalok. Ezek közé tartoznak a pénzügyi és szociális juttatások, de azok a munkahelyi megoldások is, amelyek a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányulnak annak érdekében, hogy a szülők a lehető legjobban tudják ellátni gyermekeiket.

2.2.1. A gyermekvállaláshoz kapcsolódó támogatások

Az anyagi támogatás kulcsfontosságú a szülők számára, hogy jó életminőséget biztosítsanak gyermekeiknek. A következőkben ezen támogatások kialakulását, változásait és jelenlegi formáit mutatom be.

Mielőtt megvizsgáljuk azt, hogy a ma gyermeket vállaló szülők milyen támogatásokat igényelhetnek, fontos említést tenni korábbi generációk lehetőségeikről.

A Baby boomer generáció olyan embereket jelöl, akik a második világháború után, azaz az 1950-es és 1960-as évek között születtek (Göbölös, 2015). Az alábbiakban – rövid történeti bevezető után – az őket szülőként érintő családtámogatási formákat mutatom be.

A második világháború utáni első jelentős születésszabályozási intézkedést Ratkó Anna miniszter nevéhez kapcsoljuk. A Ratkó-korszakban (1950-1953/1956) hozott születésszabályozási törvény, az abortusztilalom és a gyermektelenségi adó következményeként, a gyermekszám jelentősen növekedett. Az 1950-es évek elejének évről évre csökkenő születések után, 1952 és 1954 között több mint 20%-kal, 186 ezerről 223 ezerre emelkedett az élveszületések száma. Azonban 1956 fordulópontot jelentett, hiszen az említett szigorú szabályozások közül a gyermektelenségi adót és az abortusztilalmat az év végére eltörölték. Ennek eredményeként az 1960-as évek elején a gyermekvállalások száma ismételtelen visszaesett. Megnőtt a női foglalkoztatottság aránya és az új, kétkeresős családmódel terjedt el, ahol a házastárs mindkét tagja dolgozott (KSH, 2012).

A kormány a korai Baby-boomer generáció gyermekvállalási periódusában, 1967-ben vezette be az első családtámogatási mórát, a gyermekgondozási segélyt (gyes), így támogatva anyagilag a családokat. A gyes lehetővé tette, hogy az anyuka a gyermek hároméves koráig otthon maradhasson és fix összegű támogatásban részesüljön. A későbbiekben újabb

intézkedéseket vezettek be a népesség növekedésének reményében. Emeltek a családtámogatások összegén, emellett népszerű lett a lakásépítési kedvezmények igénybevétele is (KSH, 2012).

A következő években azonban a születések száma folyamatosan csökkent. 1984-ben új támogatási formát vezettek be, a gyed-et (KSH, 2012). A gyermekgondozási díj a gyermek 2 éves koráig járó ellátás. Az a szülő kaphatta, aki a gyermek születését megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt. A gyed mellett, a gyes-t nagyszülő is igénybe vehette –mint törvényes gondviselő –, ezt nevezik nagyszülői gyed-nek, illetve nagyszülői gyes-nek. Ez a mai napig változatlanul rendelkezésünkre álló alternatíva (Magyar Államkincstár, 2023). Emellett meghosszabbították a szülési szabadságot, illetve emelték az anyasági segélyt is. Az anyasági segély a várandós nőknek és az újszülött gyermekek édesanyjának járt (KSH, 2012). A szülési szabadság 1962 óta létezik Magyarországon, ami a gyermek hároméves koráig igénybe vehető. Kezdetben tizenkettő hét volt, azonban orvosi javaslatra négy héttel meg lehetett hosszabbítani (Göndör, 2015). Mára eme szabadság hossza megváltozott, hiszen most már 24 hét illeti meg a kismamákat (Magyar Államkincstár, 2023).

A gyermekvállaláshoz kapcsolódó támogatások történelmi áttekintésének szempontjából, szükségszerűnek tartom megemlíteni a több, mint 150 évvel ezelőtt létesített első óvodákat és bölcsődéket. A 19. század elején a gazdasági-társadalmi fejlődés után megnőtt a dolgozó szülők gyermekeinek időszakos elhelyezésének az igénye. A munkaerőpiacon a férfiak mellett, egyre nagyobb tömegben jelentek meg a kényszermunkát vállaló, hátrányos helyzetű nők, ennek következtében a gyermekek felügyelete megoldásra szorult (Molnár et al., 2015). Budán 1828-ban nyílt meg a legelső „kisedővő” intézmény, az óvoda. Brunszvik Teréz alapító szorgalmas munkájának köszönhetően az ország több területén, több városban nyílhattak sorra az óvodák (Pukánszky, 2005). Magyarországon 1852 tavaszán nyitotta meg kapuit az első bölcsőde, Pesten. Majer István (alapítótag) szerint, többek között Magyarországon is szükségszerű volt a bölcsőde megépítése, mivel akkoriban a nagyobb városokban a munkásosztály létszáma megnövekedett, aminek következtében a szegénység terjedni kezdett. Az intézmény a társadalmi problémák mérséklésére, a szegény gyermekek érdekében lehetőséget kínált minden szülő számára. Amint napjainkban, anno is a felvételt feltételekhez kötötték. A szülő köteles volt a napidíj befizetésére, ami a gyermek egy éves koráig 2, egy éves kora felett 1 garas volt (Hornýák, 2002). Ma már az állam által finanszírozott intézmények mellett vannak magán bölcsődék és óvodák is. Ahogy az 1997. évi gyermekvédelmi törvény leírja, a bölcsődei ellátást minden három éven aluli gyermeknek kell biztosítani, emellett 2015. szeptember elsejétől új,

óvodáztatással kapcsolatos törvény jelent meg, mely szerint a szülő köteles a gyermeke harmadik életéve betöltése után óvodába helyezni őt. Az óvodakötelezettség alól speciális esetekben – a megfelelő dokumentumok benyújtása után – felmentést lehet kapni, és ezt az ellátást más eljárás útján teljesíteni (OFI, 2015).

A fentiekben már korábban említett gyermektámogatási rendszer (gyes, gyed) napjainkban továbbra is létező segélyek. Annyi különbséggel, hogy ma a gyermekgondozási segély után 10% nyugdíj járulékot, a gyermekgondozási díj után 15% SZJA-t (Személyi Jövedelem Adó), illetve szintén 10% nyugdíj járulékot von le a kormány. Mindezek mellett a 2000-től újra igényelhető gyed után, 2015-ben megjelent a csed (korábban terhességi-gyermekágyi segély - TGYÁS), azaz a csecsemőgondozási díj. Azoknak a nőknek jár, akiknek a szülést megelőző két év során legalább 365 napig volt munkahelyük. Pénzbeli összegét tekintve, a nők addigi jövedelemének 100%-át biztosítják, továbbá fontos figyelembe venni, azt, hogy a kapott összegből 15% SZJA levonásra kerül. Ezenfelül a támogatást igénylőknek ajánlott tudni, hogy a csecsemőgondozási díj és a szülési szabadság a gyermek születése előtti 28. naptól a gyermek születése utáni 139. napig jár (Magyar Államkincstár, 2023).

Mindezeket összefoglalva lásd 1. számú melléklet.

2015. június elsejétől megjelent hazánkban a CSOK, azaz a Családi Otthontermelési Kedvezmény. Otthontermelés céljából a gyermeket nevelők, illetve gyermeket vállalók igényelhetik új lakás építéséhez, vásárlásához, illetve használt lakás vásárlásához és bővítéséhez (Dancsik et al., 2022). Igénybevételéhez személyi és jogi feltételeknek kell eleget tenni, amiket az igénybe vevő jó, ha ismer és tisztában van vele. Ilyen feltétel lehet például a büntetlen előélet, vagy az ötezer forintot nem meghaladó köztartozás. A CSOK mértéke a gyermekszámtól, illetve a felújítandó ház állapotától (új vagy használt lakás) függ (16/2016. Kormányrendelet).

A CSOK bevezetése után, pár évre rá, 2019-ben a Magyar Falu Program keretein belül bevezetésre került a „falusi CSOK”. Célja, hogy a kisebb településeken élők életszínvonala megerősödjön, a fiatalok helyben maradásának ösztönzése, hogy a szülőktől külön élés döntésekor segítő alapokat nyújtson (Magyarország Kormánya, 2022). 2021 tavaszán módosították a rendeletet; csak a preferált kistépüléseken igényelhető a falusi CSOK. A vissza nem térítendő kedvezmény a „(...) fekvő lakás vásárlásával egybekötött lakóépület-bővítési, illetve korszerűsítési, vagy az igénylő(k) legalább 50%-os tulajdonában lévő lakóház bővítési, illetve korszerűsítési munkálatainak finanszírozásához.” (Pénzügyminisztérium

tájékoztató, 2021, p. 2) jár. A 2015-ös Családi Otthonteremtési Kedvezményrel szemben, a falusi CSOK-ot pusztán használt lakás vásárlására igénybe venni nem lehet. Összegét tekintve a „Vásárlással egybekötött bővítés/korszerűsítés”, illetve a „Meglévő lakás bővítése/korszerűsítése” (Pénzügyminisztérium tájékoztató, 2021, p. 2.) esetén, gyermekszámtól függően lehet igényelni (Pénzügyminisztérium tájékoztató, 2021).

Az állami támogatások „útja” itt nem ért véget, hiszen, 2023. októberében, egy online közvetített „Kormányinfo” keretein belül, az innovációs miniszter bejelentette a CSOK Plusz-t. Az új otthonteremtési támogatás 2024. január elsejétől lesz igényelhető, az első közös otthon megvételekor. A CSOK Plusz városokban és kisebb településeken is felhasználhatóak lesznek, illetve a hitel gyermekszám függvényében 15, 30, vagy akár 50 millió forint is lehet. Ahogy a „klasszikus” CSOK-nál, itt is vannak feltételek, amiknek teljesülniük kell, ahhoz, hogy a hitelt igénybe tudjuk venni. Elsődleges információk szerint, a megvásárlandó lakás értéke nem haladhatja meg a 80 millió forintot, emellett a támogatást telekvásárlásokra nem lehet felhasználni. Továbbá tájékoztatnak, hogy az édesanyák 41 éves korukig igényelhetik, ráadásul az igénylőnek alap önrésszel kell rendelkeznie, ami 10%. Felújításoknál és/vagy bővítéseknél a kapott összeg 20%-át finanszírozni kell. Az innovációs miniszter emellett arra is kitért, hogy a támogatást felhasználóknak az első évben csak a kamatot kell fizetniük, sőt a Kormány ingyenes tőpustervekkel segíti az újonnan építkezőket (Magyarország Kormánya, 2023).

Mindezeket összefoglalva lásd 2. számú melléklet.

2.2.2. A munka és a magánélet egyensúlya

A munka és a magánélet egyensúlya (work-life balance) napjainkban egyre fontosabbá válik, tekintettel arra, hogy a munkaerőpiacra most belépő generáció részéről ez már alapvető elvárásként jelenik meg. Különösen fontossá válik ez a kérdés akkor, ha a fiatal munkavállalók családot alapítanak, sőt, akár a gyermekvállalásra vonatkozó döntéseiket is befolyásolhatja.

Mit értünk munka és a magánélet egyensúlya alatt? A fogalommal kapcsolatban számos meghatározás született, például: a munka és a magánélet harmóniája azt jelenti, hogy össze kell hangolni a családi kötelezettségeket, a szabadidőt, valamint a fizetett és a nem fizetett munkát (OECD, 2020).

A munka és a magánélet egyensúlyának megléte vagy hiánya jelentős hatással lehet az egyén egészségére és jól-létére. Amikor valaki képes összeegyeztetni a munkával és a magánélettel kapcsolatos kötelezettségeket, az hozzájárulhat az egészségesebb életmód kialakításához.

Például, elegendő időt fordíthatnak a pihenésre, a testedzésre, vagy az egészséges étkezésre. Ezzel szemben, ha valaki túlterhelt a munkában, vagy nem képes megfelelően kiegyensúlyozni a munkát és a magánéletet, az stresszt, kimerültséget és egyéb egészségügyi problémákat okozhat. Ezért fontos, hogy az egyén figyelmet szenteljen ezen egyensúly fenntartására az egészséges életmód és a jóllét érdekében. Ezen kívül érdemes figyelembe venni azt a tényezőt is, hogy akik kiegyensúlyozottan élnek, azoknak személyes kapcsolataik sokkal erősebbek. Több időt tudnak szentelni a családra, illetve akár a barátokra, ezáltal sokkal erősebb kötelék alakulhatnak ki közöttük. Aki boldogabb és kiegyensúlyozottabb életet él, sokkal jobban érzi magát, ami hatással lehet a társas kapcsolataira (Kiss et al., 2022).

A munka és a magánélet összhangjának biztosítása nem csak a munkavállalóknak, hanem a munkáltatóknak is fontos. Ha a munkahelyek támogatják alkalmazottaikat ebben az egyensúlyban, az hosszú távon előnyös lehet számukra. Ha a dolgozók képesek összeegyeztetni a munkát és a magánéletüket, csökkenthetők a kiégés, a munkahelyi hiányzások és a felmondások esélyei. Az egyensúly segít abban, hogy a munkavállalók elkötelezettebbek és hatékonyabbak legyenek, jobb teljesítményt nyújtsanak. Azonban ahhoz, hogy ezt elérjék a munkáltatók, olyan megoldást kell alkalmazniuk, amelyek elősegítik az egyensúlyt a magánéleti és a munkahelyi kötelezettségek között. Az egyik legjobb megoldás a munkavégzés rugalmasságának biztosítása, melynek különböző aspektusai lehetnek:

1. Rugalmas munkaidő és munkaütemezés: Az alkalmazottak maguk határozhatják meg a munkaidejüket, családi kötelezettségeikhez igazodva.
2. Távmunka: Az otthoni munkavégzés lehetősége, ami különösen fontos lehet nehézségek esetén, például a járvány idején.
3. Munkakör-megosztás (job-sharing): Egy teljes munkakört két vagy több részmunkaidős dolgozó tölt be.
4. Részmunkaidő: A dolgozók átmehetnek teljes munkaidőből részmunkaidőbe és fordítva, hogy az életük helyzetéhez igazítsák munkavégzésüket.
5. Rugalmas szabadságok: Lehetőség van rendkívüli szabadságok kihasználására, például gyermek születésekor vagy családtag elvesztésekor.
6. Felfüggesztett karrier („carrier brake”): Az alkalmazottak szükség esetén hosszabb vagy rövidebb időre felfüggeszthetik munkájukat.
7. Szabadságok átadása: A fel nem használt szabadság átadható másik dolgozónak.

8. Béremelés és munkaidő csökkentése közötti választás lehetősége (Beauregard, 2011, EOP, 2010, Idrovo & Bosch, 2019, Vargás L. & Boehmer, 2015, idézi Beke és et al., 2021).

2.2.3. Nem hagyományos atipikus foglalkoztatási formák

Az alábbiakban a nem hagyományos atipikus foglalkoztatási formákat mutatom be, mert a család és a gyermeknevelés összeegyeztetése szempontjából rugalmas foglalkoztatási formák rendkívül nagy előnyt jelenthetnek.

Finna és Forgács (2010) az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus munkaviszony szabályaihoz képest való eltérését vizsgálja. Négy különböző értékelési szempontot vázolnak fel annak érdekében, hogy az atipikusságot eredményező tényezőket azonosítsák.

1. Térbeli eltérés: Itt azt vizsgálják, hogy a tipikus munkaviszony esetén a munkavállaló egy adott helyen végzi-e a munkát. Tehát bármilyen jogviszony, ahol a munkavégzés helye változó vagy eltér a tipikus napi 8 órás munkavégzéstől, atipikusnak számít.
2. Időbeli eltérés: Az időbeli eltérés azt jelenti, hogy a munkaidő vagy a munkaviszony tartama eltér a tipikus napi 8 órás, heti 40 órás foglalkoztatástól. Ide tartozik például a határozott időre, részmunkaidőre vagy adott feladatra szóló szerződés, valamint az alkalmi munkavállalás.
3. Élethelyzetek szerinti eltérés: Ez arra utal, hogy bizonyos élethelyzetek, például fogyatékkal élők vagy kismamák esetében, eltérhetnek a munkaviszony egyes elemei a "tipikus" munkavállalóétól. Ezek az eltérések lehetnek a munka jellegéből, a foglalkoztató személyéből vagy a munkavállaló személyes körülményeiből eredők.
4. Munkajogi megközelítés: Itt az elsődleges értékelési szempont az, hogy az adott munkaviszony mennyire tér el a határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony jellemzőitől és szabályozásától. Például olyan jogviszonyok, amelyek nem nevesítettek az Mt-ben (Munka Törvénykönyve) vagy kifejezetten kivételek az Mt. hatálya alól, nagy eltérést mutathatnak.

A következőben az 5 leggyakoribb atipikus munkaviszony-fajtát ismertetem.

- Önfoglalkoztatók: Önfoglalkoztató az a dolgozó, aki nem alkalmazott. Meghatározó csoportját az egyéni vállalkozók alkotják, az önfoglalkoztatók jelentősebb arányban társas vállalkozások tagjaként dolgoznak.

- Részmunkaidős foglalkoztatás: A legelterjedtebb atipikus forma. Olyan foglalkoztatási forma, ahol a munkavállaló 30 óránál rövidebb szokásos heti munkaidőben dolgozik (Hárs, 2013). Ennek egyik formája a „job-sharing”, azaz a munkakör-megosztás. Definíciója szerint, két főállású munkavállaló megosztja a munkakört egymással. A megosztás kiterjed a feladatokra, a fizetésre a juttatásokra és még a szabadságra is (Gulyás, 2015).
- Határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazottak: Határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott munkavállaló.
- Otthoni munka: Munkahelytől távol, otthon végzett munka.
- Távmunka: Infokommunikációs eszközökkel végzett és a munkáltatóval ily módon kapcsolatot tartó munkavégzés (Hárs, 2013).

2.3. A karrier értelmezése és a karrier-döntések

Ahhoz, hogy pontosabb képet kaphassunk magáról a karierről – mint fogalomról –, fontosnak tartom, hogy ne csak az interjúalanyoktól kapott válaszok alapján értelmezzük azt. Ezért a következőkben áttekintem a fogalom eredetét.

A karrier szó francia, a „carrière”: életpálya, életút szóból ered. Magyar értelmezésben előmenetelt, az életpályán való érvényesülést jelenti.

Belényesi (2013) a következőképpen foglalta össze a karrierre vonatkozó különböző megközelítéseket. A karriernek két különböző megjelenési formája van: a vertikális, illetve a horizontális karrier. A vertikális karrier a hierarchiában való előrelépést jelenti, általában a vezetői pozíciókba. Ezáltal növekszik a személy hatalma, a rangja és az anyagi megbecsülése is. A horizontális karrier az azonos szinten történő elismerésre összpontosít, nem feltétlenül a magasabb pozícióba való kerülésre. A hagyományos, lineáris karrierutakon túl fontos figyelembe venni az új típusú, nem lineáris karriermodelleket is. A mai világban a karrierutak dinamikája jelentősen megváltozott a gazdasági és a társadalmi keretek átalakulása miatt. Ezért a munkavállalóknak sokkal rugalmasabban kell alkalmazkodniuk a változó környezeti és technológiai feltételekhez, valamint a globalizáció kihívásaihoz.

A karriertervezés jelentős szerepet játszik egy ember életében. Az egyének általában többféle tényező alapján hoznak karrierdöntéseket. Ezek közé tartoznak:

- Feltételezett kompetenciák: Az egyén saját képességeire és készségeire támaszkodik, hogy meghatározza, milyen karrierút illik hozzá leginkább.

- Célok, értékek és egyéb motivációk: Az egyéni célok, értékek és motivációk meghatározzák, hogy milyen irányba szeretné fejleszteni magát az egyén, és milyen területeken kíván elköteleződni.
- Lehetőségek: Az elérhető lehetőségek befolyásolják a karrierdöntéseket. Ezek lehetnek például a munkaerőpiaci igények, az adott szakma fejlődése vagy akár egyéni kapcsolatok és hálózatok (Belényesi, 2013).

Az Orientify 2020-ban kutatást végzett és azt vizsgálta, hogy hogyan gondolkodnak a fiatalok a pályaválasztásról és milyen nehézségeket tapasztalnak ebben a folyamatban. Több mint 800 fiatal (középiskolás-egyetemista) válaszolt egy kérdőívre, amely a pályaválasztási nehézségeikre irányult. Az alábbiakban részletesen kitérek azokra a problémákra, amelyekkel a fiatalok küzdenek a pályaválasztás során:

- Homályos érdeklődés: Az egyik nehézség az lehet, hogy vagy túl sok mindent szeretne az ember, vagy éppen nem, vagy tisztában azzal, mi érdekel igazán a szakmákat illetően. Ezért fontos mélyebben megismerni önmagad és az érdeklődésed, hogy tisztábban láss a karrierlehetőségek között.
- „Iránytű nélkül”: Nehéz lépést tartani a változó információáradattal és a különböző lehetőségekkel. Fontos az alapos tájékozódás és a szakemberekkel való beszélgetés annak érdekében, hogy megalapozott döntéseket hozzanak.
- A döntéshozás bizonytalansága: Sokszor nehezen döntünk, mert nem vagyunk tisztában azzal, mi a fontos számunkra. Fontos tudatosan mérlegelni a döntési szempontokat és megfogalmazni, mi az, ami valóban fontos számunkra.
- Karrierszemlélet: Sokan ragaszkodnak a hagyományos, egyetlen helyes pályaválasztáshoz, pedig a világ és a munkaerőpiac folyamatosan változik. Fontos rugalmasnak lenni és nyitottnak a változásokra.
- Alacsony motiváció: Ha nem vagyunk eléggé motiváltak, nehéz lehet foglalkozni a pályaválasztási kérdésekkel. Fontos megfogalmazni a céljainkat és azok felé vezető lépéseket megtenni.
- Családi elvárások: A családi elvárások befolyásolhatják a pályaválasztást, és konfliktusokat is okozhatnak. Fontos megbeszélni a családdal a karrierterveket és figyelembe venni az ő véleményüket is, de végül a saját érdekeink és célok mentén kell döntést hoznunk (SZTE-Karrier Iroda, n.a.).

2.4. A nők család-és karrierorientációs modellje

A családra és/vagy karrierre vonatkozó döntések alapján Matiscsákné (2017) a nőket öt kategóriába sorolta. Az alábbiakban ezt a család- és karrierorientációs modellt mutatom be.

1. Céltalan
2. Háztartásbeli
3. Karrierista
4. Maximalista
5. Egyensúlyozó

Az egyes csoportokba tartozó nők főbb jellemzői:

1. Céltalan: A „céltalanok” sodródnak az árral, számukra sem a család, sem a karrier nem fontos.
2. Háztartásbeli: Számukra a család a legfontosabb. Ahhoz, hogy a családját teljes mértékben ellássa, munkáját feladva háztartásbeli lesz. Ezzel a nő kiszolgáltatott helyzetbe kerül, a férj tartja el őket, ugyanakkor kiszorulhat a munkaerőpiacról is.
3. Karrierista: Karrierista csoportot erősítik azok a nők, akik a családjukat háttérbe szorítva, a karrierjüket helyezik előtérbe. Gyermekeiket általában a bölcsőde, a nagyszülők vagy a bétisziterek nevelik, mivel a nők úgy döntenek, hogy hamarabb visszatérnek munkahelyeikre. Ezzel kockáztatja kettejük kapcsolatát, a gyermek lelki fejlődését, illetve az egészséges családi életet.
4. Maximalista: A negyedik csoportba tartozó nők a maximalisták, akik az életük minden területén helyt akarnak állni. Mint anya, mint tökéletes feleség, mint beosztott, vagy akár, mint vezető. „Kezd „kitermelődni” a negyedik csoportból egy olyan szegmens, miszerint a „kettős teher” vállalásából a magas vezető beosztásban lévő nők azokat a feladatokat, amelyek nem közvetlenül a gyermekneveléssel és az érzelmi motivációval kapcsolatosak, kezdik „megvásárolni”. A bejárónő elvégzi az otthoni munkát, akár mos és takarít is, így az otthon töltött időt a női vezető „csak” a családjával való foglalkozással tölti. Őket hívhatjuk „szabadidőt- vásárlók” -nak”.
5. Egyensúlyozó: Az egyensúlyozók csoportjába tartoznak azok a nők, akik – a maximalistákhoz hasonlóan – helyt szeretnének állni a magánéletben és a munkahelyi szférában is, azonban a munka világában csak a kisebb felelősséggel járó, alacsonyabb beosztást vállalnak el. Nem töri magát, hogy magasabb

beosztásba kerüljön. A munka mellett nélkülözhetetlennek tartják a családon belüli tevékenységek ellátását is (Matiscsákné, 2017, p. 73).

3. Kutatási eredmények

A dolgozathoz szükséges kutatásomban 14, harmadéves, diplomaszerezés előtt álló, nappali tagozatos közösségsszervező szakos hallgató vett részt. A végzős évfolyamon jelenleg 34 nappali tagozatos diák van, azaz a hallgatók 41%-a vett részt a kutatásban. Felvettem a kapcsolatot a teljes alapsokasággal, és a mintába azok a hallgatók kerültek be, akik vállalták az interjúk elkészítését. A kutatásban részt vevő alanyok túlnyomó többségben lányok voltak, csupán két fiú volt közöttük, de ez megfelel a nemek arányának az évfolyamon (mindössze 3 fiú van). A megkérdezett hallgatók a 21 és 26 év közötti korosztályhoz tartoznak.

Kutatási módszerként az interjút választottam, ezen belül fókuszcsoporthoz interjúkat készítettem, személyes, illetve online formában. A mérőeszköz teszteléséként egyik szaktársammal előzetesen próba-interjút készítettem. Az egyszemélyes pilot beszélgetés után, egy 2 fős interjú, kettő 3 fős és egy 5 fős fókuszcsoporthoz interjú készült. Az interjú módszerét azért választottam, mert ez személyesebb, mélyebb feltáráshoz lehetőséget adó módszer, mint a kérdőív, valamint így közvetlenül kommunikálhattam a hallgatókkal, kérdezhettem őket a tapasztalataikról, véleményükről és gondolataikról. Emellett, a válaszadóknak lehetőségük volt a bővebb válaszkifejtésre és a felmerülő kérdések feltevésére. A fókuszcsoporthoz megoldás révén pedig egyrészt szélesebb körű adatfelvételre volt lehetőségem a rendelkezésre álló időintervallumban, ezáltal átfogóbb és pontosabb képet kaptam a témával kapcsolatban. Másrészt a fókuszcsoporthoz belül az alanyok egymás véleményére is reflektálhattak, ami további információk feltárást tette lehetővé. Az interjúk időtartama az alanyok számtól függően egy-másfél órát vettek igénybe.

A kutatásomban először azt kérdeztem meg a hallgatóktól, hogy közvetlenül az alapszak elvégzése után, milyen terveik vannak. A megkérdezetteknek szinte kivétel nélkül határozott elképzelése volt a jövőjével kapcsolatban. Ami a továbbtanulást illeti, a megkérdezett hallgatók 70%-a szeretné – munka mellett – mesterszakon tovább folytatni tanulmányait. Azonban volt, aki bizonytalan a mester diploma megszerzését illetően, így lehetséges, hogy inkább rövidebb idejű képzéseken, tanfolyamokon kíván majd részt venni. A magánélet területén többen tervezik, hogy a párjukkal összeköltöznek, és később – néhány év múlva – vagy Magyarországon, vagy külföldön családot alapítanak. Mindössze egy hallgató hezitál azt illetően, hogy szeretne-e az alapszak elvégzése után továbbtanulni vagy családot alapítani.

A dolgozatom következő részében arra voltam kíváncsi, hogy a hallgató-társaim milyen tervekkel rendelkeznek a jövőre nézve, például családot és/vagy karriert szeretnének-e, és milyen megfontolások alapján.

Az első kérdésemben arról érdeklődtem, hogy ki tervez gyermeket vállalni a jövőben. A válaszadóknak jóval több, mint a fele felelt igennel, emellett néhányan az örökbefogadást is említették, mint lehetséges opciót. Azoknak a többsége, akik igennel válaszoltak, hasonló indokokat említett. Ilyen volt például a szorosabb, elmélyült párkapcsolati kötelék kialakulása, az alapvető édesanyai ösztönök megléte, illetve a hozott, tapasztalt családi minta követése. Kis számban megjelent az is, hogy a válaszadók azért szeretnének gyermeket, mert a gyermekvállalás számukra azt jelenti, hogy készen állnak a nővé válásra, és meg akarják tapasztalni a belső örömet, ami a szülővé válással jár együtt. *„Jó érzést adnak, mert, hogy anya vagy, meg úgymond fényt visznek az életedbe, minden ilyen turpissággal, minden mosollyal, minden jókedvvel, szomorúsággal.”* Azok az interjúalanyok, akik kételyeket fogalmaztak meg a válaszukban vagy határozott nemmel reagáltak a feltett kérdésre, a szülőt érintő esetleges egészségügyi problémákkal, és a bizonytalan világgal indokolták aggodalmaikat a gyermekvállalással kapcsolatban. Az utóbbi választ az élheterlen környezettel, a rosszindulatú társadalom okozta, nem gyermekbarát világgal egészítették ki. *„...nem látom úgy, hogy a társadalmunk egy olyan irányba mozogna, ahol kifejezetten jó életfeltételeket tudna egy gyereknek vagy egy fiatal felnőttnek adni.”*

Annak ellenére, hogy sokak nagy határozottsággal feleltek a kérdésekre, kíváncsi voltam, hogy mi lenne az a körülmény, amivel döntésüket meg lehetne változtatni. A gyermeket nem vállalók csoportjában a többség az élhetőbb környezet és a politikai intézkedések megváltoztatása mellett érveltek, míg elenyésző számban volt, aki a megfelelő partnert jelölte meg feltételként. Azoknak a hallgatóknak is volt határozott véleményük arról, hogy milyen esetekben nem szeretnének a jövőben családot alapítani, akik egyébként szeretnének gyermeket. A válaszadók többsége a munkanélküliséget, a biztos, stabil anyagi háttér hiányát, valamint a lehetséges egészségügyi problémák felmerülését említette. Emellett jelentős arányban a nem megfelelő pár/társ hiánya és az alacsony színvonalú oktatási rendszer is elegendő ok lenne nekik arra, hogy ne alapítsanak családot. Ugyanakkor voltak olyanok is, akik a negatív tényezők ellenére ragaszkodnak a szülővé váláshoz, akár különböző alternatívákkal. Ilyen alternatíva lehet az örökbefogadás, illetve a külföldre való költözés. A hallgatók döntő többsége 25 és 30 éves kora között szeretne gyermeket vállalni. Általánosan elmondható, hogy azok, akiknél felmerült a

családalapítás gondolata, minimum 2, maximum 3 gyermeket szeretnének. Döntésük mögött saját családjukból származó minták állnak.

A következőkben arra voltam kíváncsi, hogy a hallgató társaim életében milyen szerepet játszik a karrier, mit jelent számukra ez a fogalom. A válaszadók döntő többsége a stabil anyagi háttér meglétét, és önmaguk szakmai fejlesztését, fejlődését említette. Emellett nagy számban válaszoltak a munkahelyi örömet, a kihívásokkal teli munkanapokat, illetve a szakmai kiteljesedést is. *„Nekem az a fontos a karrierben, hogy önmagam ki tudjam élni, hogy tényleg motiváljon az egész, és megtaláljam benne azt, amit szeretek csinálni, meg amiért megéri mindennap bemenni.”* Néhányan a karrierista közegben való nevelkedésre, a szülői példára is hivatkoztak. *„...nekem például a szüleim eléggé karrieristák, és én ebben a közegben otthon is érzem magam, mert ebben szocializálódtam...”* A dolgozati témám egyik fontos kérdése az, hogy vajon a hallgatók szerint összeegyeztethető-e a gyermekvállalás a karrierrel. A kapott válaszok alapján egyértelmű, hogy igen, hiszen a válaszadók jelentős része úgy véli, hogy lehetséges karrier mellett gyermeket nevelni. A válaszokat részben a családi példák és tapasztalatok, részben pedig a munkahely rugalmas hozzáállására alapozták. Emellett néhányan egyetértettek abban is, hogy ahhoz, hogy ez az egyensúly fennmaradjon, elengedhetetlen a párkapcsolaton belüli támogatás. A hallgatók kis hányada, akik ellenkező véleményen voltak, nem tartják lehetségesnek azt, hogy egyidejűleg, maximálisan helyt tudjanak állni a karrierjükben és a gyermeknevelésben is. *„Vagy a munkában vagyok százszázalékos, vagy a gyerekeket anyjaként.”* Voltak, akik úgy vélekedtek, hogy az összeegyeztethetőség karrierfüggő és gyermekvállalás után is fejlődhet valaki a szakmájában, azonban kisebb léptekben.

Voltak, akik úgy nyilatkoztak, hogy akár a hivatásukat is feladnák a gyermeknevelés érdekében, szívesen lennének főállású anyukák. *„Szerintem az, hogy feladod a karrieredet a gyermekedért, ennél szebb dolog nincsen. Hogyha valaki egy főállású anya... ha valaki ezt megteheti, és jól érzi így magát, szerintem ez egy nagyon szép dolog, és bár többen megtehetnék ezt.”* Azonban volt olyan, aki ezzel a szemlélettel egyáltalán nem tudott azonosulni: *„...én nem tudnék úgy élni, hogy valaki eltartson, és kvázi ne csináljak a gyereknevelésen kívül semmit.”*

Feltettem azt a kérdést is, hogy hátrányba kerülhet-e az a gyermek, amelynek mind a két szülője a karrierjére fókuszál. A válaszadók nagy többsége nem tudta eldönteni, hogy igennel vagy nemmel válaszoljon. Azok között, akiknek határozott véleménye volt, azonos arányban voltak azok, akik szerint igen, és azok, akik szerint nem. Akik szerint igen, azok úgy gondolják, hogy a gyermek a szülői törődés hiánya miatt magányos és érzelmileg instabil lesz. Néhányan azzal

is indokolják a válaszukat, hogy ahelyett, hogy több időt fordítanak a gyermekre, inkább a munkára és a karrierépítésre koncentrálnak. Volt, aki úgy gondolta, hogy az érintett gyermek lelkiileg megviselt lesz, azonban anyagilag valószínűleg nem fog hiányt szenvedni. Egyetértettek a hallgatók azzal is, hogy a gyermekre gyakorolt hatást nagyban befolyásolhatja a szülői hozzáállás is. *”Én úgy látom, hogy akár hogyha csonka családokról beszélünk, és ott a szülő karrierista, vagy hogyha mind a kettő szülő karrierista, az mindig teljesen a szülőkön múlik, hogy milyen felelősségeket tudnak vállalni.”*

A következőkben arról kérdeztem az interjúalanyaimat, hogy mit gondolnak az anya, illetve az apa közötti feladatmegosztásról a gyermeknevelésben és a karrierépítésben. A hallgatók egyértelműen nyilatkoztak arról, hogy nem értenek egyet a régi, hagyományos nemi szerepekkel. *„...a mi generációnk tagjai teljesen önállóan, a saját érzelmi intelligenciájukhoz kötve döntenek el, hogy kinek mi a feladata, és rendszeresen, kommunikációval megoldják maguk között.”* Szinte mindenki a munkamegosztás mellett érvelt, tehát, hogy mind a két fél azonosan vegye ki a részét a gyermeknevelésből. A karrierépítés tekintetében is fontosnak vélik egymás támogatását. A hallgatók közül mindenki a kölcsönös támogatás mellett érvelt, minden területen. Ugyanakkor az interjú során felvetődött, hogy a nő a szülést követően nem tudja úgy egyengetni a karrierjét, mint a férfi, ebből adódóan lehetnek súrlódások a két fél között.

Ezután arra voltam kíváncsi, hogy a hallgatók mennyire követik a családi példát, azaz befolyásolhatja-e a karrier- és a családtervezésüket a családi minta. Az interjúban részt vett személyek válaszai alapján kiderült, hogy mindenkinek van olyan családtagja, aki folyamatos munkavégzés mellett vállalt gyermeket/gyermeket. Akár egyedülálló szülőkről, akár házasságban élő párokról van szó.

Az interjúalanyaim a következőképpen számoltak be a rájuk hatással lévő hozzátartozóik életéről. Ahol a gyermek életében mind a két szülő aktívan részt vett, ott jellemző a szülők közti kölcsönös támogatás. Legyen szó a munka-iskola egyensúlyának megtartásáról, a nevelésről, vagy a feladatmegosztásról. Azonban voltak olyan esetek, amikor az apuka kevés időt töltött a gyermekével a munkájából adódóan, illetve a karrierje építése érdekében. Volt, aki többgyermekes anyukaként nem tudott visszamenni a munkahelyére, így csak az apuka dolgozott. Az egyedülálló szülők esetében többeknek egyszerre több helyen kellett dolgozniuk.

A legtöbb hallgató úgy gondolja, hogy az életüket a családi minták és saját elképzeléseik kombinációjaként fogják megtervezni. A megkérdezettek elmondták, hogy miben változtatnának ahhoz képest, ahogy őket nevelték. Többet beszélgetnének gyermekeikkel az

érzelmeikről, nem vállalnának gyermeket addig, míg karrierjük el nem érte csúcspontját, nem engednék, hogy a gyermeknek sokáig nélkülöznie kelljen az egyik szülőjét, amiért annak időnként távol kell lennie családjától. Emellett voltak olyan hallgatók, akik egykék, és szeretnék, hogy saját gyermekeiknek ne kelljen testvér nélkül felnőniük. A hallgatók természetesen követendőnek tekintett szülői mintákról is beszéltek. Szeretnék, ha ugyanúgy legjobb baráti viszony alakulna ki a szülő és a gyermeke közt, a belső értékek (pl. nyitott családi légkör, tiszteletre való tanítás) átadása, az egész életen át tartó tanulás, önfejlesztés megléte, a családi kötelek ápolása, illetve a szülők közötti támogatás kialakítása is követendő példa.

Ebben a témakörben foglalkoztam azzal a kérdéssel is, hogy a hallgatók családjában, rokonságában vajon volt-e olyan, aki a gyermekvállalás miatt lemondott a karrierjéről, vagy esetleg olyan, aki pont a karrierje miatt nem vállalt gyermeket. A válaszadók több, mint fele nem tudott érdemben válaszolni, mivel egyik alternatíva sem volt a családjukra jellemző. Azonban néhányan beszámoltak arról, hogy a gyermekvállalás miatt néhány szülőnek nehézségei, gondjai akadtak a karrierjük területén. Valakinek fel kellett hagynia egy jól működő vállalkozással, mert az apuka nem sok időt töltött otthon (munka miatt), illetve volt, aki nem tudta magát továbbfejleszteni, tovább képezni, mert egyedülálló szülőként rengeteget kellett (akár több munkahelyen) dolgoznia. Egy hallgató családjában volt, akinek a karrier miatt kitolódott a házasság és a gyermekvállalás is.

Kutatásom utolsó szakaszában azt vizsgáltam, hogy a megkérdezett hallgatók hogyan vélekednek és milyen ismeretekkel rendelkeznek a gyermekvállalás támogatásáról és társadalmi megítéléséről, hiszen a támogatások jelentős hatással lehetnek a családok anyagi helyzetére és így a gyermekvállalásra. Ez a téma napjainkban a hazánkban is tapasztalható népességfogyás miatt igen aktuális, de egyben társadalmi vita tárgya is, hiszen tükrözi, hogyan tekintünk a családalapításra és annak támogatására a társadalomban. Célom, hogy jobban megértsük, mi alapul a megkérdezett egyetemisták véleménye, és milyen hatással lehet ez a jövőbeli döntéseikre. Először arra voltam kíváncsi, hogy milyen, a gyermekes családokra vonatkozó pénzügyi támogatásokat ismernek és mit tudnak róluk.

Általánosságban elmondható, hogy majdnem minden válaszadó megemlítette a Családi Otthonteremtési Kedvezményt, a CSOK-ot. Az ezután leggyakrabban említett támogatás a Babaváró hitel volt, ezt követően a válaszadók fele a CSOK Plusz-t és a F fiatal házaspár támogatását sorolta fel. Néhányan említést tettek a Családi pótlékról és a Diákhitelről is. Egy-egy ember sorolta ide az utazási költségtérítést, illetve a „fészekrakási” programokat. A

hallgatók a legtöbbször említett CSOK támogatásról, illetve a CSOK Plusz-ról tudtak a legtöbb érdemleges információt mondani. Elmondható, hogy a hallgatók nem igazán tájékozottak a gyermekes családokra vonatkozó pénzügyi támogatásokat illetően.

Érdekelt, hogy mennyire találják vonzónak vagy elegendőnek ezeket a támogatásokat, ha tisztában vannak a részletekkel, ezért ismertettem velük a gyermekvállalással összefüggésben kapható hitelekre vonatkozó összegeket. Az alábbi vélemények születtek: volt, aki kifejezetten nagy segítségnek tartotta ezeket a támogatásokat. Szerinte, a mai generáció fiataljai, akik saját otthonot szeretnének maguknak teremteni, ezen segítségek nélkül nem tudnák ezt megvalósítani. A válaszadók több, mint fele gondolja úgy, hogy részben/egészében segítség lehet, ugyanakkor fennállhatnak egyéb „veszélyek” is. *„Véleményem szerint részben jó, mert tényleg kell az 50 millió ahhoz, hogy egy nagyobb lakást, nagyobb házat tudj venni, viszont irracionálisnak tartom ezt a mennyiségű hitelt, amit így kiadnak.”* *„Szép és jó, csak, amit kérnek érte, hogyha esetleg véletlenül nem lesz gyerek, vagy elválunk, az az ár szerintem nem éri meg, amit megkapunk.”* Néhányuk szerint, bár segítséget jelenthetnek a támogatások, nem feltétlenül változtatják meg az ember gondolkodását, különösen, amikor gyermekvállalásról van szó. Emellett, akik gyereket szeretnének, valószínűleg nem a pénz miatt teszik ezt, hanem más motivációkból, például családalapítási vágyból vagy életcéljaikból adódóan. *„Persze jó, hogy van támogatás, meg támogassuk, hogy vállaljunk gyereket, de én nem a pénz miatt vállalnék gyereket.”* A válaszadó hallgatók 40%-a nincs megelégedve az kínált összeggel és úgy gondolja, hogy szükség lenne az összeg növelésére: *„Én azt mondanám, hogy szép és jó, de mire elég?!”. Volt, aki úgy gondolta, hogy sok ember számára nehéz vagy szinte lehetetlen egy olyan életet elképzelni és megvalósítani, ahol képesek lennének gyerekeket nevelni, különösen, ha nincsen megfelelő anyagi háttérük hozzá, illetve a hitelek sem mindig érik el a kívánt hatást, és sokak számára még ezzel együtt is nehéz lehetőség egy "normális élet" megteremtése.* *„Úgy csinálnak, mintha a világbékét hozták volna el ezekkel a támogatásokkal, de közben ugyanúgy sarokba vagy szorítva, mert semmi lehetőséged nincs arra, hogy egy normális életet le élj, ha nem vállalsz három gyereket.”* Az igény szerint felvehető pénzügyi támogatások mellett a gyermeket vállalók különböző egyéb ellátásban részesülhetnek a gyermek megszületése után. Ezek a támogatások arra szolgálnak, hogy a szülők otthon maradhassanak a gyermekükkel, és ápolják, gondozzák őt az első években. Arról kérdeztem az interjúban részt vett hallgatótársaimat, hogy mennyire ismerik ezeket a lehetőségeket és mit tudnak róluk.

A válaszadók közül majdnem mindenki megemlítette a GYES-t, a Gyermekgondozást Segítő Ellátást, illetve a GYED-et, a Gyermekgondozási díjat. A CSED-et, a Csecsemőgondozási díjat

azonban kevesen sorolták fel. Voltak, akik ismertek kettőt, azonban többet nem tudtak felsorolni, illetve volt olyan is, aki egyáltalán nem tudott választ adni a kérdésekre. Az említett támogatásokról elenyésző számban tudtak pontos jellemzőket mondani. A legtöbben a GYED és a GYES mértékéről tudtak érdemlegesen nyilatkozni, emellett ezen segélyek jogosultságáról is volt bizonyos információjuk. A válaszadók több mint felétől nem sikerült érdemleges választ kapni. Ahogyan a pénzügyi támogatásoknál, itt is tájékoztattam a hallgatókat a GYES, a GYED és a CSED ellátás mértékéről. Legtöbben kevesellték az összeget, és voltak, akik a díj emelése mellett érveltek. „*Nem valami sok összeg. Ha egyszer idejutnék, akkor inkább úgy spórolnék össze...*” „*... inflációval nyilván mindennek növekszik az ára. Drága minden. Most akkor szerintem ezt is emelni kéne valamilyen szinten.*” Többen egyetértettek azzal is, hogy e tekintetben számít, hogy mennyi a párjuk keresete, illetve felmerült az esetleges női kiszolgáltatottság helyzete is. „*...ez azt jelenti, hogy ez egy rettentő kiszolgáltatott helyzet, mert innentől kezdve akkor ki vagy szolgáltatva a férjednek, hogy ő mennyit keres.*” Kevés volt azok száma, akik elegendőnek, illetve jó lehetőségnek gondolja ezen juttatások meglétét.

Az interjúalanyaimnak lehetőségük volt arra is, hogy támogatási javaslatokat tegyenek. Megkérdeztem tőlük, hogy milyen további intézkedésekkel tudna a kormány segíteni a fiataloknak a kezdeti nehézségekben; a karrier- és a családtervezésben. Sokan egyetértettek abban, hogy támogathatnák a frissen végzett diplomásokat a munkahelyi elhelyezkedésben. Azaz, hogy bizonyos vállalatoknál (ne csak a nagyvárosokban) meghatározott százaléku munkavállalónak friss diplomásnak kelljen lennie. Ezenkívül néhányan célszerűnek tartanák megszüntetni a vállalatok által megkövetelt több éves munkatapasztalatot a munkára jelentkezőktől. Esetleges lehetőségként említették, hogy a próbaidő alatt az új munkavállalók lehetőséget kaphassanak arra, hogy tanuljanak és tapasztalatot szerezzenek a már ott dolgozóktól. Volt, aki diplomások számára kiépített iskolaszövetkezetek létrehozásának örülne, míg más önfejlesztő és karriertervező programok népszerűsítését említette. Családtervezés szempontjából 80%-ban hasonló támogatási javaslataik voltak a hallgatóknak. Ilyen például a lakástámogatás, hogy a még aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkező szülőknek a ház/lakás felét kelljen csak kifizetni. Ide sorolták még az alacsonyabb albérletárakat és szolgálati (céges) lakásokat is, amelyeket nem csak gyermekes családok, hanem gyermek nélküli párok is igénybe vehetnének (akár tanulók, akár friss pályakezdők). A következő ilyen segítő intézkedés, amiben a hallgatók egyetértettek, az az autó/közlekedés támogatása és az élelmiszer támogatás volt. Főként azzal indokolták a válaszukat, hogy az aktív hallgatói jogviszonyuk megszűnését követően jelentősen megnövekedhet például a tömegközlekedés ára. Ezenkívül volt, aki

támogatná, hogy a szülők a gyermek születését követően hosszabb szabadságot kapjanak, esetlegesen élhessenek a „home office” lehetőségével. Az interjúalanyok között volt, aki jelenleg nem lát olyan megvalósítható lehetőséget, amely mindenki számára megfelelő lenne: *„...minden egyetemről kilépő embernek – függetlenül a családi helyzetétől – szüksége lenne valamilyen támogatásra, de egyszerűen nem tudok olyat elképzelni, ami megvalósítható.”*

Fontos, hogy a munkahelyen is olyan intézkedések támogassák a családosokat, amelyek segítik a családdal rendelkező munkavállalók hatékonyabb munkavégzését és a jobb munka-család egyensúly megteremtését. A következőkben azt kérdeztem a hallgató-társaimtól, hogy szerintük milyen intézkedések támogathatják a gyermekes munkavállalókat a munkahelyeiken.

A válaszadók döntő többsége a rugalmas munkaidőt hangsúlyozta. Empátia a munkáltatótól, hogy szükség szerint hamarabb befejezhessék a munkájukat vagy később mehessenek be dolgozni. Továbbá, a válaszadóknak majdnem a fele említette a munkahelyi bölcsődét/óvodákat, illetve az otthoni munka lehetőségét. Néhányan említették a SZÉP Kártyára történő juttatásokat, illetve a baba-mama szobákat is. Emellett volt, aki pozitív, követendő példaként hozta fel a különböző tömegközlekedési cégek dolgozóinak a rokonait, akik kedvezményesen vagy akár ingyen utazhatnak a járatokon.

Kíváncsi voltam arra is, hogy számukra milyen a családbarát munkahely, amely egyensúlyt biztosíthat a munkájuk és a magánéletük között. A válaszadók többsége a gyermekbarát munkahelyet mondta, ahová a dolgozók magukkal vihetik gyermekeiket az irodába. Ezenfelül voltak, akik a vállalati családi rendezvényeket és a családi napokat említették.

Az utolsó részben azt kérdeztem a hallgatóktól, hogy milyen a gyermekes és a gyermektelen nők megítélése a magyar társadalomban, mert feltételeztem, hogy ez is befolyásolja a gyermekvállalási döntéseiket.

A válaszadók fele úgy véli, hogy a mai társadalomban még mindig érzékelhető a hagyományos magyar szemlélet azokkal a nőkkel szemben, akik még nem szültek, mikor az életkoruk ezt már indokolta volna. A hallgatók úgy gondolják, hogy az idősebb generáció tagjai még mindig előítéllettel vannak ezen nők felé, emellett diszkriminálják azokat, akiknek a karrierjük fontosabb, mint a családalapítás, vagy éppen azért, mert az átlaghoz képest fiatalabb korban vállalnak gyermeket. Azonban, a megkérdezettek másik fele úgy gondolja, hogy a mai világban már elfogadóbbak az emberek, és semmilyen irányból nem éri hátrány sem a gyermekes, sem a gyermektelen nőket. Volt, aki úgy vélte, hogy a mai társadalomban már az szokatlannak tűnhet, ha valaki már huszonöt évesen úgy dönt, hogy gyermeket vállal. Összességében

elmondható, hogy a megkérdezettek véleménye, tapasztalata szerint jelenleg változnak az anyasággal kapcsolatos társadalmi normák, elvárások, a nőkkel szembeni előítéletek és a diszkrimináció kezelése. A gyermekes és gyermektelen nők megítélése nem csak a szélesebb társadalomban kérdés, hanem a munkahelyeken belül is. Az interjúalanyoktól azt kérdeztem, hogy milyen fontos különbségeket látnak a munkáltató és a munkatársak részéről a gyermekes és a gyermektelen munkavállalók megítélésében.

A válaszadók 90%-a úgy nyilatkozott, hogy azokat a nőket, akik még a családalapítás előtt állnak, és terveznek gyermeket vállalni, kisebb eséllyel veszik fel egy adott vállalathoz. Így azt, aki nem tervez a jövőben gyermeket, hamarabb fogják alkalmazni. Volt, aki szerint a munkáltató úgy gondolkodik, hogy az a nő, akinek nincs gyermeke, sokkal terhelhetőbb lesz, több feladatot bízhatnak majd rá és úgy gondolhatja, hogy gyermek nélkül jobban fog teljesíteni a munkájában. Néhányan úgy vélték, hogy a gyermekes családok irányában való tolerancia munkáltató-függő. Volt, aki szerint az, hogy valaki szülő szeretne lenni, pozitív dolog is lehet a munkáltató szemében, mivel egyfajta családcentrikusságot is sugallhat a munkavállalóról.

A munkatársak értékítéletéről kevesebb hallgatónak volt valamilyen feltételezése. Volt olyan hallgató, aki úgy gondolta, a női munkatársak kiesése többletfeladatokat hozhat a férfiak számára, ami súrlódásokhoz vezethet a munkahelyen. Azonban volt, aki szerint a gyermekes nők elfogadása teljesen munkatárs-függő. Hiszen van, aki teljes mértékben támogatja a munkatársát és segít neki a munkavégzésben. Ugyanakkor akadt, aki szerint némely kolléga a gyermektelen nőket a karrierista, „*macskás nő*” képével azonosítja.

4. Összegzés

A kutatásom során diplomaszerezés előtt álló hallgatók családalapítási és karriertervezési döntéseit, valamint az ezeket befolyásoló tényezőket vizsgáltam. Elméleti keretként szociológiai, pszichológiai és szervezettudományi megközelítéseket használtam. Az eredmények alapján a kutatási kérdéseimre az alábbi válaszok adhatók.

1. Hogyan gondolkodnak a végzős közösségszervező szakos hallgatók a karrierépítésről, a gyermekvállalásról és ezek összeegyeztethetőségéről?

Összességében elmondható, hogy a végzős közösségszervező hallgatók életében fontos szerepet játszik a karrier, azonban nem minden hallgatónak ugyanolyan fontos, mint a család. Majdnem mindenki szeretne családot alapítani. Néhányuk fejében megfordult az is, hogy külföldön telepedjen le vagy munkavállalás miatt ott éljen. A karrier és a gyermekvállalás összeegyeztethetőségéről a döntő többsége úgy véli, hogy megoldható, hiszen mára már a vállalatok és a munkáltatók tudatában vannak az új generációs igényeknek, és sokkal rugalmasabbak. Rugalmasságukat tekintve, empatikusabban kezelik a munkavállalók személyes életét, illetve már többféle rugalmasabb foglalkoztatási formákkal segítik a fiatalokat. Azzal kapcsolatban, hogy vajon a gyermek hátrányba kerülhet-e, ha mind a két szülője a karrierépítésre fókuszál, nem született egyetértés. Sokan úgy gondolják, hogy lelkileg a gyermek megszenvedné, azonban a pozitív szülői példa akár jó hatással is lehet rá a későbbiekben. Egyetértettek abban, hogy a kérdés rendkívül karrier-, de leginkább szülőfüggő.

2. Hatással van-e a karrierépítési és gyermekvállalási elképzeléseikre valamilyen (családi) minta?

A megkérdezett meghallgatók jövőbeli karrier és családalapítási terveit egyrészt szülői példa alapján, más esetekben pedig egyáltalán nem szülői példa révén szeretnék kialakítani. A szülői mintában nagyrészt a hozott családi értékrend átadása szerepel. A hallgatóknak a saját, egyéni minta kialakítása is fontos, aminek részleteiben jelentősen eltérnek szüléikétől. Ilyen lehet például a vállalt gyermekek száma, a gyermekkel való erősebb lelki kötelék kialakítása, vagy a gyermekvállalás idejének kitolódása.

3. Ismerik-e és elégségesnek tartják-e a gyermekvállalást ösztönző állami és munkahelyi támogatásokat?

A gyermekvállalást ösztönző állami támogatásokról az interjúban részt vett hallgatók többsége nincs kellően tájékozódva, csak azok létéről tudnak. Nem igazán érzik magukat motiválnak a

gyermekvállalásra felvehető hitelek vagy más támogatási formák által, és inkább óvatosan viszonyulnak ezek igénybevételéhez. A hallgatók általában alacsonynak tartják az elérhető segélyek és hitelek összegét, és úgy vélik, hogy a mai világban ezek a pénzügyi támogatások nem elegendőek. Emellett nem látják ezeket a lehetőségeket segítő eszközként a családalapítás vagy gyermekvállalás során. A munkahelyi támogatásokról igen sokat tudtak a hallgatók. Tisztán látják, hogy a most munkát vállalók számára általában, mit tud nyújtani egy adott vállalat. Ezekkel, összességében meg vannak elégedve, illetve néhányuk kitért arra is, hogy fontos lenne a nem gyermekes dolgozókat is támogatni (bizonyos határokon belül mozogva).

4. Megfigyelhető-e a végzős közösség-szervező szakos hallgatók körében a kapunyitási pánik?

A hallgató-társaim körében részben megfigyelhető a „quarterlife crisis”, azaz a kapunyitási pánik. A válaszadók egy része tudott a jövőjével kapcsolatban konkrét célokat mondani, a másik fele pedig bizonytalan azzal kapcsolatban, hogy mit fog kezdeni az életével. Az egyetem elvégzése után konkrét terveik vannak, azonban néhányuk bizonytalanságot, kétséget is érez ezeket illetően. A mai társadalommal, a mai világképpel nincsenek megelégedve, és úgy gondolják, hogy számukra – vagy a lehetséges gyermekeik számára – egy élehetetlen, bizonytalan világ lesz.

5. A végzős közösség-szervező szakos hallgatók az elképzeléseik alapján beilleszthetők-e a család- és karrierorientációs modellbe?

A családra és/vagy karrierre vonatkozó jelenlegi elképzeléseik alapján az általam megkérdezett hallgatókat Matiscsákné család- és karrierorientációs modelljének 5 kategóriájából 3 kategóriába tudtam besorolni. Fontos ismét megjegyezni, hogy a válaszadók között kettő férfi is volt, őket a nőkkel együtt besoroltam a válaszaiknak megfelelő kategóriába, mivel szembetűnő különbség a nemek között a válaszok tekintetében nem volt. Azért csak 3 csoport a releváns, mert az eredményeim alapján, egy válaszadó sem tartozik a „céltalan”, illetve a „háztartásbeli” csoportba. A hallgatók majdnem fele ($\approx 43\%$ -a) az „egyensúlyozó” -hoz tartozik. Többségben ők voltak, akik szeretnék egyensúlyt teremteni a magánélet és a munka között. Azonban ők inkább megelégednek az alacsonyabb beosztással járó munkakörrel. Az ide tartozó hallgatók nem törekednek arra, hogy magasabb pozícióba kerüljenek a munkahelyen mindaddig, míg biztosak nem lesznek abban, hogy a családjuk nem kerül hátrányba emiatt. Emellett fontosnak tartják a családi kötelezettségek ellátását is a munka mellett. A „karrierista” és a „maximalista” csoportban azonos arányban ($\sim 30\%$) helyezkednek el a szaktársaim. A

karrierista hallgatók azok, akik háttérbe szorítanák a gyermekvállalást, és inkább a karrierjüket helyezik előtérbe. A családalapítás is szerepelhet a terveik között, azonban ez csakis a karrierjük kiteljesedése után. A maximalista csoportban igaz a hallgatókra az, hogy törekednek arra, hogy minden területen eleget tegyenek az életükben. A hallgatók tökéletes szülőkét, házastársként, beosztottként kívánnak helyt állni.

4.1. További kutatási eredmények

Az elméleti háttér bemutatása során részletesen kitértem a fiatalok karrier- és családtervezését befolyásoló tényezőkre. A karriertervezés szempontjából említést tettem a Z generáció megjelenésére a munkaerőpiacon, és az interjúalanyok által kapott válaszok alapján valóban korán, már akár az egyetemi éveik alatt dolgoznak és/vagy terveznek dolgozni. Emellett, egy korábban végzett kutatás szerint különböző kihívások befolyásolhatják a fiatalokat a pályadöntésükkel illetően, amikkel az általam megkérdezett hallgatók részben azonosulnak. Az Orientify 2020-as kutatása és a saját kutatásom eredményei összehasonlításával megállapítható, hogy az általam megkérdezett hallgatók körében kis arányban ugyan, de megjelenik a döntéshozatal bizonytalansága és a homályos érdeklődés tényezője.

A Stanford Egyetemen végzettek körében lefolytatott kutatásuk alapján Katchadourian és Boli (1994) arra a következtetésre jutott, hogy mind a nők, mind a férfiak jobban felkészültek a munka világára, mint a családi életre. Az általam megkérdezett hallgatók körében az előbb említett állítás részben igaz. Azonban függhet attól is, hogy mit értünk karrier alatt. A kapott válaszok alapján sokban eltérhet, ugyanakkor meg is egyezhet a végzős közösségszervező hallgatók karrierfelfogása. Egy további kutatás azt mutatja, hogy a résztvevők úgy gondolják, meg tudják oldani azt, hogy összeegyeztessék a karrierjüket azzal a felelősséggel, hogy gondoskodjanak a családjukról. Ez azért van, mert úgy érzik, hogy azok a nők, akiknek van karrierjük jobb anyák lesznek és hogy a dolgozó anya jó példa lehet a gyermekeiknek (Teodoro, 2017). A hallgató-társaim közül szintén sokan említették azt, hogy egy nő, akinek van karrierje, jobb példa lehet a gyermekének.

Természetesen a kutatási eredményem nem általánosítható a Z generáció egészére, mivel egy kis, célzott mintavételű felmérésről van szó.

4.2. További kutatási lehetőségek

TDK dolgozatom folytatásaként különböző generációkat lehetne összehasonlítani a kutatott téma vonatkozásában. Például a most vizsgált Z-seket a baby-boomer generációval vagy az Y generációval. Ezen kívül érdemes lenne a kapott eredményeimet összevetni más társadalmi csoportokhoz tartozó fiatalokkal, többek között gimnazistákkal, és/vagy felsőoktatást nem végző, és/vagy csak általános iskolai végzettséggel rendelkező fiatalokkal.

5. Mesterséges intelligencia nyilatkozat

Mesterséges intelligencia nyilatkozat

Alulírott **Frey Kitti Judit** nyilatkozom, hogy a dolgozat elkészítése során mesterséges intelligenciát **nem** használtam.

Törtel, 2024.05.24.

FREY KITTI JUDIT

A handwritten signature in blue ink that reads "Frey Kitti Judit". The signature is written in a cursive, flowing style.

6. Felhasznált irodalom

1. Beke, I., Keczer, G. & Turcsányi, E. (2021). A munka és a magánélet egyensúlyát szolgáló megoldások az üzleti szektorban. In Gulyás, L. & Miklós, P. (Eds.), *Képzés, fejlesztés, innováció. Tanulmányok az emberi erőforrás menedzsment, a szervezés-vezetés és a képzés és fejlesztés köréből*. Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Alkalmazott Társadalomismereti és Kisebbségpolitikai Intézet.
2. Belényesi, Emese (2013). Karrier a közszektorban vs. szektorfüggő vezetői karrier? *ÚJ MAGYAR KÖZIGAZGATÁS*, 6(5), 1-14.
3. Biggart, A., & Furlong, A. (1996). Educating ‘Discouraged Workers’: cultural diversity in the upper secondary school. *British Journal of Sociology of Education*, 17(3), 253–266.
4. Dancsik, B., Marosi, A., & Szabó, B. (2022). *Túl drága az olcsó hitel – a családi otthonteremtési kedvezmény támogatott hitelkamatainak vizsgálata*. *Közgazdasági Szemle*, 69(5), 1493–1506.
<https://real.mtak.hu/154516/1/01DancsikMarosiSzaboA.pdf> (2023.11.30.)
5. Finna, H., & Forgács, T. (2010). A rugalmas foglalkoztatási formákról. *Információs Társadalom: Társadalomtudományi Folyóirat*, 10(1), 77-94.
<https://real.mtak.hu/147944/> (2024.03.29.)
6. Fodor, M., Jäckel, K., & Nagy, O. (2017). Employer Branding a Z generáció szemével - Milyen munkahelyre vágnak és milyen szempontok alapján döntenek a munkahelyválasztásról a „Z-k”. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 7, 150.
https://old2.kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/12_FodorMonika_JackelKatalin_NagyOrsolya.pdf (2024.03.31.)

7. Göbölös, N. L. (2015). A "baby boomer" - ek alkonya. *Népszava*.
https://nepszava.hu/1048588_a-baby-boomer-ek-alkonya
8. Göndör, É. (2015). *Munka és család a munkajog tükrében*. Győr: UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft.
<https://dfk-online.sze.hu/images/egyedi/monogr%C3%A1fi%C3%A1k/Gondor%20%C3%89va.pdf> (2023.11.23.)
9. Gulyás, L. (2015). A foglalkoztatottság növelésének egy lehetséges eszköze: a munkakörmegosztás, elmélet és a magyarországi „jó gyakorlatok”. *Taylor*, 7(1-2), 211-218.
<https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/12914> (2023.11.18.)
10. Hárs, Á. (2013). Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, 60, 224–250.
https://epa.oszk.hu/00000/00017/00200/pdf/EPA00017_kozgazdasagi_szemle_2013_02_224-250.pdf (2024.03.29.)
11. Herr, E. L. 1999. *Counseling in a dynamic society: Contexts and practices for the 21st Century*. (2nd ed.). American Counseling Association. Alexandria.
12. Hornyák, M. (2002). *A 150 éve alapított első hazai (pesti) bölcsőde és Forrayné Brunszvik Juliá grófnő*. Martonvásár: Brunszvik Teréz Szellemi Hagyatéka Alapítvány.
<https://mek.oszk.hu/15800/15838/15838.pdf> (2023.11.23.)
13. Kabai, I. (2009). *Hogyan alakul a posztadoleszcensek életútja*.
https://szociologia.hu/dynamic/KabaiI_tanulmany.pdf (2024.03.30.)
14. Katchadourian, H., & Boli, J. (1994). *Cream of the crop: The impact of elite education in the decade after college*. New York: Basic Books.

15. Kiss, B. M., Szabó-Tóth, K., & Lukács, A. (2022). *Munka és magánélet egyensúlya a munkavállalók körében*. Egészségtudományi Közlemények, 12(1), 12-20.
https://matarka.hu/koz/ISSN_2063-2142/12k_1sz_2022/ISSN_2063-2142_12k_1sz_2022_012-020.pdf (2024.03.26.)
16. Kormányrendelet (16/2016. (II. 10.) *Az új lakások építéséhez, vásárlásához kapcsolódó lakáscélú támogatásról*.
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1600016.kor>
17. Kővári, E., Hargitai, D. M., & Liska, F. (2023). Aki kimarad, az tényleg lemarad? Hallgatók mindennapi és munkahelyi FOMO-jelenségének és közösségimédia-függőségének összefüggés-vizsgálata három magyar egyetemen. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 6.sz.
<https://real.mtak.hu/168047/1/1053-Tanulmanyszovege-6924-1-10-20230615.pdf> (2024.03.31.)
18. KSH. Központi Statisztikai Hivatal. (2012). A gyermekvállalás társadalmigazdasági hátterének területi jellemzői. 23-27.
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/szegedgyermekvallalas.pdf>
19. Novita, M., & Jalal (2023). *Overview of Quarter Life Crisis in College Students in the Millennial Era*. Universitas Negeri Makassar, Indonesia, 71-73.
<https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJEVSS/article/view/118/96> (2024.01.24.)
20. Magyar Államkincstár. *Gyermekgondozási díj-GYED*.
https://www.allamkincstar.gov.hu/csaladok-tamogatasa/Csalad_gyermek/gyermekgondozasi-dij-gyed
21. Magyar Államkincstár. *Gyermekgondozási díj-GYES*.
https://www.allamkincstar.gov.hu/csaladok-tamogatasa/Csalad_gyermek/gyermekgondozast-segito-ellatas

22. Magyarország Kormánya. (2022). *Már több mint 27 ezer család igényelte a Falusi CSOK-ot.*
<https://kormany.hu/hirek/mar-tobb-mint-27-ezer-csalad-igenyelte-a-falusi-csok-ot>
23. Magyarország Kormánya. (2023). *Új otthonteremtési támogatás: CSOK Plusz.*
<https://kormany.hu/hirek/uj-otthonteremtesi-tamogatas-csok-plusz>
24. Matiscsákné Dr. Lizák, M. (2017). *A magyar női vezetők munkaerő-piaci jellemzőinek bemutatása.* TAYLOR, 9(1), 72-73.
<https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/13077/12933>
(2023.10.03.)
25. Molnár, B., Pálfi, S., Szerepi, S., & Vargáné Nagy, A. (2015). *Kisgyermekkorai nevelés Magyarországon.* Országos Széchényi Könyvtár.
https://epa.oszk.hu/01500/01551/00093/pdf/EPA01551_educatio_2015_3_121-128.pdf (2023.11.23.)
26. OECD. (2020). *How's Life? 2020 Measuring Well-being.* OECD.
<https://www.oecd.org/wise/how-s-life-23089679.htm> (2024.03.26.)
27. OFI (2015). *Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet. Változások az óvodarendszerben.*
https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/1503613_ofi_valtozasok_az_ovodarendszerben_vegleges.pdf (2023.11.23.)
28. Pénzügyminisztériumi tájékoztató (2021). *Preferált kistélepkülésen, külterületi tanyán, illetve birtokközponton igényelhető állami támogatásokról.*
<https://cdn.kormany.hu/uploads/sheets/a/a6/a61/a615e4ed807da5ac46eb275b2280bad.pdf>
29. Pukánszky, B. (2005). *A gyermekről alkotott kép változásai az óvoda történetében.* Pedagógiai folyóiratok, 4.
<https://folyoiratok.oh.gov.hu/educatio/a-gyermekekrol-alkotott-kep-valtozasai-az-ovoda-torteneteben> (2023.11.23.)

30. Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarterlife crisis: The unique challenges of life in your twenties*. Penguin Publishing Group.
31. SZTE. Szegedi Tudományegyetem-Karrier Iroda. (n.a.). *Hat dolog, ami kihívást jelent a pályadöntéseinkben*.
<https://u-szeged.hu/sztekarrier/fedezd-fel/hat-dolog-ami-kihivast>
32. Thorspecken, J. M. (2005). *Quarterlife Crisis: The Unaddressed Phenomenon*. Proceedings of the Annual Conference of the New Jersey Counseling Association, Eatontown, New Jersey, 120-126.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=975de2abd04645474978139fca0d5ee8f54b3bec#page=121> (2024.01.24.)
33. TMKI. Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (2021). *Új nemzedék hatás, Z generáció a munka világában*.
http://www.tmkik.uzletahalon.hu/media/110000/114596-uj_nemzedek_hatas_z_generacio_a_munka_vilagaban_-_tanulmanykotet.pdf
(2024.03.21.)
34. Wilkinson, H. (1997). *Kinder der Freiheit*. In Beck, U. (Ed.), *Kinder der Freiheit*, Suhrkamp, Frankfurt.