

# KISGYERMEKES ANYÁK A MUNKAERŐPIACON – PRO ÉS CONTRA

*MOTHERS WITH YOUNG CHILDREN IN LABOUR MARKET –  
PROS AND CONS*

**BÁCSNÉ BÁBA ÉVA** egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar  
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

## ABSTRACT

In the 20th century two-breadwinner family model has become dominant, so women had to make the balance between work and family. Nowadays however, especially in case of younger generations employment and carrier-building are being promoted because of their livelihood and self-fulfilment goals. This tendency is confirmed by negative demographical changes, decreasing childbearing mood and postponement of childbearing age. In our country to stop the natural loss, we need family supporting actions are required and the women have to be convinced about after giving birth to a child they can get back to the labour market, even the motherhood is coordinable with carrier-plans.

## 1. Bevezetés

A XX. században az iparosodott társadalmak jellemző családmódjelle a két-keresős családmódjelle lett. A tradicionális családszerepek megváltoztak, hiszen a család jólétének biztosításához szükségessé vált az anyák munkába állása. E gazdasági szükségszerűség nagy feladat elé állította a nőt, össze kellett egyeztetniük családi feladataikat és munkahelyi kötelezettségeiket. Míg a rendszerváltást megelőző időszakban a nők többsége inkább a család és a munka közti egyensúly megteremtésére fordított nagyobb energiát, addig napjainkban különösen a fiatalabb korosztályoknál megfigyelhető, hogy számukra létbiztonsági, vagy önmegvalósítási célokból inkább előtérbe kerül a munkavállalás, karrierépítés. Ezt a tendenciát jól alátámasztja a gyermekvállalási kedv csökkenése, a gyermekvállalás időpontjának kitolódása. Ezek a jelenségek nagy veszélyforrást jelenthetnek a társadalomra, elegendő csak az évek óta negatív tendenciát mutató demográfiai adatokra, a csökkenő népesség számra gondolni. Hazánkban a természetes fogyás megállításához nemcsak családtámogatási intézkedésekre van szükség, de meg kell győzni a nőt arról, hogy az édesanyák gyermekvállalás után visszakerülhetnek a munkaerő piacra, sőt az anyaszerep nem feltétlenül összeegyeztethetetlen akár a karriertervekkel sem.

A rendszerváltást követő évtizedben jelentős változások következtek be, a gazdasági függetlenség ideológiája, a nemi egyenlőségre való törekvés elterjedté vált, a nők képzési lehetőségei kibővültek. A társadalmi trendek arra ösztönözték a nőket, hogy munkát vállaljanak. Eközben csökkent a termékenységi ráta, csökkent a házassági kedv, nőtt a válások száma, kitolódott a házasságkötés ideje, emelkedett a házasságon kívül születettek aránya, hosszabb lett a házasság előtti, gyermekvállalás előtti időszak, nőtt a felsőoktatásban résztvevő nők aránya. A változásokkal a házasság intézménye már nem volt olyan megingathatatlan, nem feltétlenül nyújtotta az anyagi biztonságot. A nők számára a gyermekvállalással járó, munkaerőpiactól való huzamosabb távollét, valamint az egyéb családi kötıtségek hátrányt jelentettek. Az európai közösség bővülésével egyre nagyobb és nyitottabb munkaerőpiac alakult ki (Oláh – Hutóczki, 2012), ami szintén kedvezőtlenül hatott a kisgyermekes nők helyzetére, hiszen sok munkáltató azzal a feltételezéssel élt, hogy a családi teendők miatt ők kevésbé rugalmasak (Drjenovszky, 2011). A munkaerőpiac kedvezőtlen alakulása miatt a gyermekgondozási időszak után a munkába visszatérni akaró nők helyzete jelentősen megnehezült (Lakatos, 2001). A munkáltatók idegenkedésén túl, a kisgyermekesek munkavállalását megnehezítette – és ma is megnehezíti – az atipikus foglalkoztatás, főképp a részmunkaidős munkarend alacsony aránya, vagy éppen a gyermekfelügyelet megoldásának nehézsége (Laky, 2004).

## 2. A kisgyermekes anyák társadalmi jelentősége

A vizsgált célcsoport jelentőségének alátámasztására a legfrissebb (2013. április) demográfiai adatokat ismertetem. A KSH statisztikáiból kiderül, hogy a '90-es években megfigyelhető negatív változások egészen napjainkig folytatódnak.

**1. táblázat: A népmozgalom alakulása Magyarországon (2008-2012)**  
**Table 1. Population change in Hungary (2008-2012)**

Időszak	A házasságkötések		Az élve születések		A halálozások		A természetes szaporodás, fogyás (-)	
	száma	ezer lakosra	száma	ezer lakosra	száma	ezer lakosra	száma	ezer lakosra
2008	40105	4	99149	9,9	130027	13,0	-30878	-3,1
2009	36730	3,7	96442	9,6	130414	13,0	-33972	-3,4
2010	35520	3,6	90335	9	130456	13,0	-40121	-4,0
2011	35812	3,6	88049	8,8	128795	12,9	-40746	-4,1
2012	36200	3,6	90300	9,1	129500	13,1	-39200	-4,0

*Forrás: KSH alapján saját szerkesztés (I1)*

Az 1. táblázatban a házasságkötések, az élve születések, a halálozások, valamint a természetes szaporodás, fogyás tendenciáit láthatjuk az elmúlt 5 évben. Hazánkban természetes fogyás figyelhető meg, amely nem csak az alacsony születésszámnak, hanem a magas halálozási aránynak is köszönhető. A házasságkötések, illetve az élve születések esetében a 2012-es évben kismértékű növekedés mutatkozott, ami azonban nem jelenti a folyamatok irányának megváltozását, inkább minimális, időleges javulásként értelmezhető.

**2. táblázat: A nők átlagos életkora gyermekük születésekor (2000–2011)**  
**Table 2. The average age of women giving birth (2000-2011)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Eurózána (17 ország)	29,5	29,6	29,6	29,8	29,9	30,0	30,1	30,2	30,3			30,6
Magyarország	27,3	27,6	27,8	28,0	28,3	28,4	28,7	28,7	28,9	29,1	29,3	29,4

*Forrás:* KSH alapján saját szerkesztés (I1)

Az alacsonyabb születésszám mögött a gyermekvállalási életkor kitolódása is állhat (2. táblázat). A magyarországi nők átlagos életkora első gyermekük megszületésekor 2011-ben 29,4 év volt, ami megközelítette az Eurózána 2000-ben jellemző értékét (29,5). Ahogy Ternovszky (2011) megállapítja, sajnálatos tény, hogy az első szülés időpontja kitolódik 29-32 éves korra, mert mind az orvostudományok, mind a sikeres karrierelemző tanulmányok szerint nemcsak biológiailag, de karrierépítés szempontjából is jobb a 20-as években szülni. A foglalkoztatott anyák gyermekvállalási hajlandóságának csökkenése egyértelműen arra utal, hogy a mai munkaerő-piaci körülmények között sokkal több a gyermekvállalással szembeni ellenősztrőnző, mint a rendszerváltás előtt (Oláh-Szilágyi, 2012).

**3. táblázat: Gyermekgondozási ellátásokat igénybe vevők száma Magyarországon**  
**Table 3. Number of people required for family support in Hungary**

Év	Terhességi gyermekágyi segélyt	Gyermekgondozási díjat	Gyermekgondozási segélyt
	igénybe vevők, fő/hó		
2008	29 221	94 514	167 021
2009	29 230	95 050	174 153
2010	27 289	94 682	178 532
2011	24 769	87 717	169 721
2012	25 218	81 820	168 037

*Forrás:* KSH alapján saját szerkesztés (I1)

A 3. táblázat a gyermekgondozási ellátásban részesülők számát ismerteti. A gyed ismételt bevezetését követően (2000) növekedésnek indult az igénybe vevők száma. 2010-től azonban a terhességi gyermekágyi segélyben részesülők és a gyedre jogosultak száma is csökkent. Indokként a kevesebb születésszám és a növekvő munkanélküliség hozható fel.

### **3. Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci jellemzői**

A gyermekvállalás a nők foglalkoztatási esélyét rontja, míg a férfiakét növeli (Koltay-Vucskó, 2007). Míg a férfiak körében a gyermeknevelés lényegében független a gyermek korától, sőt, valamelyest növeli a munkavállalás valószínűségét, addig a kisgyermeket nevelő nők aktivitása lényegesen alacsonyabb, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő nőtársaiké. Abban, hogy hazánkban alacsony százalékban vállalnak munkát a kisgyermekesek, jelentős szerepet játszhat az igen hosszú (3 éves) otthoni tartózkodást biztosító gyermekgondozási támogatási rendszer (Frey, 2005). Emellett a gyermeknevelés aktivitáscsökkentő hatása annál nagyobb, minél kisebb a gyermek(ek) életkora, ill. minél nagyobb a létszámuk. A családi állapot is kihatással van a munkavégzés gyakoriságára: a házastárral élő gyermekes nők (akik tudnak támaszkodni házastársuk jövedelmére) aktivitása alacsonyabb, mint az egyedül élőké (akinél magasabb a jövedelemszerzési kényszer) (Galasi-Kőrösi, 2002).

A gyermekes nők számára 3 lehetőség kínálkozik:

- 1). Családi karrier: az első gyermek születése után feladják korábbi munkájukat, évekre, olykor évtizedekre háztartásbeliek lesznek, saját jövedelem hiánya miatt függő helyzetbe kerülnek.
- 2). Munkaerőpiaci karrier: néhány hét/hónap – Magyarországon jellemzően a terhességi-gyermekágyi segély vagy a gyed lejártá után, esetleg a gyed időtartama alatt 30 órában – folytatják korábbi munkájukat.
- 3). Kettős kötődésű karrier: a család fontossága miatt könnyített munkaidejű, kevesebb felelősséggel járó, többnyire alacsonyabb kvalifikációt igénylő munkát vállalnak, lemondva a karrierlehetőségekről (Koncz, 2005).

### **4. Visszatérés a munka világába**

A kisgyermekes anyák munkába állását nehezíti, hogy összességében kedvezőtlen munkavállalói jellemzőkkel bíró csoportba tartozónak minősülnek (I2). A burkolt diszkrimináció velük szemben szinte összeurópai jelenség. Az Európai Unióban éppen ezért az utóbbi időben nagyobb hangsúlyt kap a foglalkoztatáspolitikán belül az esélyegyenlőség (Dajnoki, 2012), a hátrányos helyzetű rétegek, köztük a kisgyermekes anyák felzárkóztatása.

Egy potenciális munkaadó, ha a munkára jelentkező nő egyébként minden feltételnek megfelel, több okból is ellenérdekelt a munkaerőpiacra visszatérni szándékozó nők alkalmazásában. Egyrészt: a munkát vállalni készülő nő kisgyermekes anyuka, ami a terhelhetőségét csökkenti, a túlorát gátolja, a táppénzen töltött napok számát növeli (a gyermek megbetegedése miatt). Másrészt: viszonylag hosszú ideig távol volt a munkaerőpiactól, így előfordulhat, hogy tudása devalválódott, számos készsége annyira megkopott (Vámosi, 2011), hogy az a munkavállalásban hátráltatja, vagy annak hatékonyságát csökkenti (I3). A kisgyermekes anyák a felsorolt nehézségek miatt a munkaerő-piacon hátrányt szenvedők csoportjába kerültek. A munkába állásukat segítő civil és állami programok hatékonysága megkérdőjelezhető, ezért számukra új lehetőségeket kell feltárni. Hatékony módszer lehetne az Európai unió számos országában már alkalmazott tanácsadás, különösen az egyén tanácsadás, mentorálás (Móré 2012)

Az aktuális Mt. szerint a munkáltató köteles a munkavállalót eredeti, születés előtti munkakörében foglalkoztatni. Ha az anya eredeti munkakörébe szeretne visszatérni, az általa megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon újra munkába állhat. A munkáltató nem teheti meg, hogy elbocsátja a szülés után visszatérő dolgozót, mert a munkakört jelenleg más tölti be. Korábban a munkajogban még teljes körű védelem járt a gyesről, gyedről visszatérő szülőknek a gyermek 3 éves koráig, a július óta hatályos új Mt. szerint viszont már rendkívül nyomós indokkal elbocsáthatóak. Megszüntethető a jogviszony, ha a munkaadó olyan gazdasági helyzetbe került, hogy nem képes a további foglalkoztatásra, továbbá ha a cégnél nem tudnak felajánlani a dolgozó képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen pozíciót. Elbocsájtásra akkor is sor kerülhet, ha a dolgozó a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (I4). Sajnos gyakran előfordul, hogy a munkáltató nem kíván eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének, és valamilyen valós vagy kitalált okra hivatkozva más munkakörbe próbálja kényszeríteni az anyát, rosszabb esetben megszünteti a munkaviszonyát.

A munkáltatók a kisgyermekes nők foglalkoztatásában a legnagyobb akadálynak hazánk rugalmatlan családtámogatási rendszerét tartják. A gyorsan változó gazdasági környezet lehetetlenné teszi, hogy a munkáltató 3-6-9 évig változatlanul fenn tudja tartani az anya munkahelyét. A munkaadók véleménye szerint fél vagy maximum egy évig még valahogy megoldható a helyettesítés, azon túlmenően azonban, biztosan be kell tölteni a munkakört. A munkakört ugyan határozott idejű munkavállalóval töltik ilyenkor be, de az anya visszatértekor ez a megoldás további problémákat generál. Éppen ezért a hosszabb időre a munkaerőpiacról kiesők esetében tulajdonképpen csak újrakezdekről beszélhetünk, ami igen költséges dolog (Gulyás, 2008). Fontos lenne ezt tudatosítani, hiszen a társadalom és a civil szféra segíthet a tisztán látásban (Szabados – Pierog, 2012), így a kisgyermekes

szülők könnyebben el tudnák dönteni, mit szeretnének: visszatérni a munkahelyre fél-egy éven belül, vagy otthon maradni több évig, és utána újrakezdeni (15).

A munkavállalók részéről a visszatérést leginkább hátráltató tényező a gyermek(ek) elhelyezéséből adódik. A gyermekvállalási életkor kitolódása és a nyugdíjkorhatár emelkedése miatt a nagyszülők már nem tudnak segíteni a gyermekek felügyeletében úgy, mint néhány évtizeddel ezelőtt, amikor több generáció élt együtt. Anyagi okok miatt kevesen engedhetik meg maguknak, hogy gyermekfelügyelőt fogadjanak, vagy magánintézménybe járassák gyermeküket. Azok, akik teljes munkaidőben szeretnének újra dolgozni bölcsődében, óvodában szeretnék elhelyezni gyermekeiket. Egy korábbi felmérés szerint a bölcsődei férőhelyekkel kapcsolatban a községekben élők 41,6%, a városi lakosok (beleértve Budapestieket is) 12%-a volt elégedetlen (Országos Oktatási Integrációs Hálózat kutatása, 2005). Habár az óvodai ellátás szélesebb körű és jobban megoldott, de az új köznevelési törvény 2014-es életbe lépésével, amely már 3 éves kortól kötelezővé teszi majd a gyermekek óvodába járását, várhatóan mintegy 25-30 ezer új férőhelyre lesz szükség (Juhász, 2012).

**4. táblázat: A magyarországi bölcsődéket jellemző adatok**  
**Table 4. Datas of creches in Hungary**

Év	Működő bölcsődék száma	Működő bölcsődei férőhelyek száma	Ebből: önkormányzati bölcsődék férőhelyei	Beíratott gyermekek száma	Ebből 3 évesnél fiatalabb gyermekek száma	Gondozónók száma
2008	594	25 937	24 243	33 726	22 324	5 788
2009	625	26 687	24 767	34 694	23 178	6 026
2010	668	32 516	31 070	35 782	23 954	6 346
2011	689	35 450	33 805	36 685	24 547	6 628
2012	708	36 563	34 734	37 017	24 176	6 747

*Forrás:* KSH alapján saját szerkesztés

Nagyon fontos, hogy a bölcsődék száma és a férőhelyek bővüljenek. Ahogy az 4. táblázatból megállapítható 2004-től a bölcsődék száma folyamatosan növekszik, a férőhelyek száma 2012-re 36 563 lett. Bár növekedés töretlen, a beíratott gyermekek száma még mindig meghaladja– 2011-ben 1235 fővel, 2012-ben 454 fővel – a férőhelyekét.

Az anyák egy része, mivel több gyermeket nevel, tartósan betegről gondoskodik, vagy egyszerűen csak állandó különóra hordja gyermekeit, szívesebben vállalna részmunkaidős, vagy távmunkás állást. Az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban a munkáltatók tartózkodó, elutasító reakcióját (Szabados, 2008) részben magyarázhatja különböző, a szervezeti kultúrát érintő, tisztázatlan hatásoktól való

valós és vélt félelem. A szervezeti kultúra, mint a szervezeti tőke egyik eleme, fontos szerepet tölt be a szervezetek stratégiájában (Terjék, – Dienesné, 2011), átalakítása mindig bizonytalanságot okoz a szervezetben (Gulyás, 2008).

**6. táblázat: Magyarország lakosságának megoszlása foglalkoztatottság szerint (2012)**

**Table 6. Distribution of population according to employment in Hungary (2012)**

Népesség megoszlása	Adatok ezer főben
<b>Népesség száma összesen</b>	<b>9932 (ezer fő)</b>
Népességen belül a nők száma	5207
<b>Gazdaságilag aktívák száma</b>	<b>4353,4</b>
Gazdaságilag aktív nők száma	2008,4
<b>Foglalkoztatottak száma összesen</b>	<b>3877,9</b>
Foglalkoztatott nők száma	1795,5
Teljes munkaidőben dolgozók száma összesen	3607,1
Teljes munkaidős nők száma	1622,1
Részmunkaidőben dolgozók száma összesen	270,8
Részmunkaidős nők száma	173,4

*Forrás:* KSH alapján saját szerkesztés (I1)

Magyarországon a női népesség 34%-a foglalkoztatott, ám ennek mindössze 10,3%-a végez részmunkaidős vagy távmunkát (6. táblázat). Szalai Piroska, a női foglalkoztatásért felelős miniszteri biztos elmondta, hogy az OECD adatok elemzése alapján a részfoglalkoztatás mértéke szoros kapcsolatot mutat a gyermekvállalási kedvvel, azaz azokban az országokban születik több gyermek, ahol több a részmunkaidőben foglalkoztatott nő száma. Ebben változást hozhat a munkahelyvédelmi akcióterv, amely szerint 2013-tól járulékkedvezményt kapnak a munkáltatók a gyestről, gyedről visszatérő kisgyermekes munkavállalók után (I5).

**5. Jövőbeli esélyeket növelő programok, intézkedések**

2012. október 1-jén fogadta el az Országgyűlés a Munkahelyvédelmi akciótervben foglaltak megvalósítása érdekében szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2012. évi CXLVI. törvényt, amely a munkaerő-piaci szempontból leghátányosabb helyzetű munkavállalókra tekintettel jelentős mértékű kedvezményeket ad a foglalkoztatóknak az élő munkára rakódó közterhekből. Ez 2013. január 1-jétől hatályos (I2). A kedvezmény azokra a kisgyermekes szülőkre is vonatkozik, akik a gyed, gyes vagy gyet folyósítása alatt, illetve annak lejártá után állnak munkába. (A munkába való visszatérést követő első két évben a foglalkoztatói teher

100 %-t, a harmadik évben pedig az 50%-t engedi el az állam. A kedvezmény felső határa bruttó 100.000 forint) (I10).

A Munka kisgyermekkel (MuKi) program az IFKA Iparfejlesztési Közhasznú Nonprofit Kft., a Victum Képzési Központ és az Artima Kft. közös kezdeményezése az Új Széchenyi Terv támogatásával (TÁMOP-1.4.3-10/1-2F- 2011-0010) valósul meg. Olyan modellprogram, amelyben arra keresnek megoldást, hogy hogyan lehet segíteni a kisgyermekes szülőknek visszatérni a munka világába. A program során többek között módszertani kutatással megpróbálják azonosítani a főbb problémákat vállalati és szülői oldalon egyaránt, közvetítik egymás felé igényeiket, képzéseket szerveznek mindkét fél számára, valamint 100 fő kisgyermekes résztvevőt minimum 6 hónapos foglalkoztatáshoz segítik hozzá (I6).

A Regionális Munkaügyi Központok és kirendeltségeik képzéssel támogathatják a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetve terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesülő személyeket. A részvétel feltétele, hogy a képzés időtartama hetente nem haladhatja meg a 20 órát, és a gyesen lévő szülő képzése a gyermek egy éves, a gyeden lévő esetén a gyermek másfél éves korának betöltését követően kezdődik meg, valamint a gyesen és gyeten lévő szülő kereső tevékenységet nem folytat. Általában idegen nyelvi (angol) és számítógép-kezelői tanfolyamok indulnak (I7).

A Céges Családi Napközi Kft. (Céges Csana) több éves erőfeszítést követően 2013. február 25-én egy műhelybeszélgetést tartott, ahol a női foglalkoztatásért felelős miniszteri biztos, Szalai Piroska, nagyvállalatok, már működő családi napközik, gyermekekkel és szülőkkel foglalkozó egyesületek képviselői közösen keresték a megoldást arra, hogyan lehetne a nemzetközi szinten kiválóan működő céges családi napköziket nálunk is szélesebb körben meghonosítani. A céges családi napközi a szülők és a munkaadók igényeihez alkalmazkodó, rugalmas intézmény a cégek telephelyén vagy annak közelében, amelynek finanszírozásában a munkáltatók is részt vállalnak. A workshopon részt vevő szakértők szerint azonban ezek elterjedéséhez állami segítségre szükség van, mely valamilyen módon csökkentené a szülők illetve a cégek ezzel kapcsolatos terheit (I8). Az állami segítségnyújtásra nem is kellett sokat várni. A TÁMOP-2.4.5-12/5 kódszámú „Vállalati és intézményi napközbeni kisgyermek-ellátási szolgáltatások létrehozása” című pályázati felhívása 2013. március 22-étől lett elérhető a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapján. A pályázat a vállalati és egyéb intézményi (pl. egyetem, kórház és egyéb közintézmények stb.) családi napközik és egyéb, kis létszámú (de legalább 5 fős), szervezett napközbeni gyermekfelügyeleti szolgáltatások létrehozását támogatja (I9).

Fiatalok gyerekvállalását ösztönző intézkedésekre készül a kormányzat, diplomás nők gyermek- és munkavállalását kívánják segíteni – közölte Balog Zoltán, az emberi erőforrások minisztere 2013 márciusában a témában rendezett konferencián. Elmondta, hogy az intézkedéstervezet kidolgozásában segítettek a Népesedési Kerekasztal és a Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom javaslatai. Utalt arra,



mindkét szervezet abban vállal ösztönző, segítő szerepet, hogy Magyarországon valóban megszülethessenek a tervezett és kívánt gyermekek, ezért a fiatalok előtt álló különböző típusú akadályok lebontására dolgoznak ki programokat (I10).

A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetképét áttekintve megállapítható, hogy a munkavállalók e csoportja valóban hátrányos helyzetűnek minősíthető. Az európai uniós ajánlások felhívják a figyelmet a diszkriminációmentes foglalkoztatásra. Hazánkban a kormányzati szervek, a társadalmi, ill. civil szervezetek jövőbeli ilyen irányú tevékenysége azonban rávezetheti a gyermekvállalás után a munkába visszatérő édesanyákat arra, hogy van esélyük, és támogatást is kaphatnak a munkaerőpiacra történő visszatérésükben, sőt az anyaszerep nem feltétlenül összeegyeztethetetlen akár a karrierterveikkel sem. Ha sikerül erről meggyőzni a leendő édesanyákat talán pozitív irányba mozdulnak majd el a demográfiai mutatók is.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Dajnoki K. (2012): Esélyegyenlőség és diszkrimináció – Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a munka világában V. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl c. konferencia, Közép-Európai Közlemények (KEK) 2012/1. szám V. évfolyam 1. szám. No16, Szeged, pp.145-156.
- Drjenovszky Zs. (2010): Kismamák a munkahelyen, avagy hogyan számíthat a munkahely a nőkre gyermekvállalást követően. In: Munkaügyi szemle 2010/2. pp. 95-102.
- Frey M. (2005): A jogszabályi és intézményi környezet változásai. In: Munkaerő-piaci Tükör. 2005. Szerk. Fazekas K. – Koltay J. Bp. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, pp. 239–268.
- Galasi P. –Körösi G. (2002): Közelkép. Munkakinálat; Munkaerő-kereslet. In: Munkaerő-piaci Tükör. 2002. Szerk. Fazekas K. Bp. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. pp. 39–176.
- Gulyás László (2008): Emberi erőforrások tervezése. In. Gulyás László szerk.: A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATE Press-Szegedi Egyetemi Kiadó. pp. 113-126.
- Gulyás László (2008): A HRM és a szervezeti kultúra. In. Gulyás László szerk.: A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATE Press-Szegedi Egyetemi Kiadó. pp. 63-78.
- Koltay L.-Vucskó B. (2007) A munka és a magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Készült a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhelyében, a Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium megbízásából. pp. 16-22.
- Juhász T. (2011): A nők visszatérési esélyei a munkaerőpiacra a gyermekgondozási szabadság után a közép-magyarországi régióban empirikus vizsgálat alapján Gazdasági és Társadalomtudományi Közlemények. A Nyíregyházi Főiskola Gazdasági és Társadalomtudományi Kara, a Kultúr-diplomáciai és Civilizációs Kutatások Kutatócsoportjának, Integrált Kommunikációs és Média-tudományi Kutatócsoportjának, Logisztikai, Üzleti és Gazdaságmódszertani Kutatócsoportjának kiadványa IV. évf. 1. szám, Nyíregyháza 2012. pp. 211-216. ISSN: 2061-3156
- Koncz K. (2005):Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán. In: Házastárs? Vetélytárs? Munkatárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon. 2005. Szerk. PALASIK M.-SIPOS B. Bp. Napvilág Kiadó, pp. 79-99.

- Lakatos J. (2001): Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő után. Statisztikai Szemle, 79. évfolyam, 1. szám, pp. 56–63.
- Laky T. (2004): A munkaerőpiac Magyarországon 2003–ban. In: Fazekas K. – Varga J. (szerk.): Munkaerőpiaci tükrő MTA Közgazd.tudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, pp.15–38.
- Móré M. (2012): Hátrányos helyzetűek és romák munkaerő-piaci visszailleszkedésének segítése tanácsadási módszerekkel. In: Gortka R. E. (szerk): Társadalomtudományi tanulmányok V. DUpress Kiadó pp. 69-77.
- Oláh J. – Hutóczki R. (2012): A Debreceni Egyetem emberi erőforrás tanácsadó szakán végzett hallgatók pályakezdők munkaerőpiaci esélyei Magyarországon. Közgazdász Fórum Romániai Magyar Közgazdász Társaság – Babes Bolyai Tudományegyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Kar közös szakmai közlönye XV. évf. 107. sz. 2012/4. pp. 27-40.
- Oláh J. – Szilágyi A. (2012): A női munkanélküliség alakulása Hajdú-Bihar megyében. Multikulturális Műhely Tanulmányok 2. Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar Hajdúböszörmény pp. 33-39 ISSN 2062-9834
- Szabados Gy. (2008): Idénymunka csoportosan-merre tovább? Humánpolitikai Szemle XIX.évf.7-8. sz. 2008.július-augusztus. pp.11-17.
- Szabados Gy.-Pierog A. (2011): Önkéntesség és a civilek. In: Szele Bálint (szerk.): Tehetséggondozási workshopok a Kodolányi János Főiskolán 3. Konferencia Kiadvány Kodolányi János Főiskola, 2011. pp. 65-70. (ISBN:978-615-5075-12-4))
- Terjék L. – Dienesné K.E. (2011): A biztonsági kultúrának, mint a szervezeti tőke egyik elemének a vizsgálata, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei, Vezetéstudományi tematikus szám, III. évfolyam 1-2. Szám (No. 5-6.) Egyesület Közép-Európa Kutatására kiadása, Szeged. 222-229. o. ISSN 2062-1396, HU ISSN 2062-1396
- Ternovszky F. (2012): Női foglalkoztatás, karrier. In: Munkaügyi szemle 2012/4. pp.4-6.
- Vámosi T. (2011): Képzés, tudás, munka. Új mandátum Könyvkiadó, Budapest. pp. 62. ISBN 978 963 287 044 1
- Vántus A. – Técsy A. – Mihók S. (2011): Dolgozói megelégedettség a lótarásban. Erdei Ferenc VI. Tudományos Konferencia, Kecskemét. III. kötet, pp. 566-570. ISBN: 978-615-5192-01-2
- <http://www.ksh.hu> Letöltés dátuma: 2013. 05. 27.
- <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun21302.pdf> Letöltés dátuma: 2013.03.25
- [http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/nok\\_Mo.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/nok_Mo.pdf) Letöltés dátuma: 2013.03.22.
- [http://www.profession.hu/cikk\\_karrierepites/20121204/hogyan-dolgozhatok-gyes-mellett/1857](http://www.profession.hu/cikk_karrierepites/20121204/hogyan-dolgozhatok-gyes-mellett/1857) Letöltés dátuma: 2013.03.20.
- <http://www.hrportal.hu/hr/honnan-hianyoznak-a-nok-a-foglalkoztatasi-bol-20120905.html> Letöltés dátuma: 2013.03.18.
- [http://munkakisgyermekkel.hu/hu/magunkrol/a\\_projektrol](http://munkakisgyermekkel.hu/hu/magunkrol/a_projektrol) Letöltés dátuma: 2012.03.20.
- [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=allakeresoknek\\_informaciok\\_tamogatast\\_keroknek](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=allakeresoknek_informaciok_tamogatast_keroknek) Letöltés dátuma: 2013.03.25
- [http://www.piacessprofit.hu/kkv\\_cegblog/a-csaladi-napkozi-segithet-a-munka-maganelet-egyen-suly-megteremteseben/](http://www.piacessprofit.hu/kkv_cegblog/a-csaladi-napkozi-segithet-a-munka-maganelet-egyen-suly-megteremteseben/) Letöltés dátuma: 2013.03.22.
- <http://www.nfu.hu/doc/3415> Letöltés dátuma: 2013.04.02.
- [http://www.profession.hu/cikk\\_karrierepites/20121204/hogyan-dolgozhatok-gyes-mellett/1857](http://www.profession.hu/cikk_karrierepites/20121204/hogyan-dolgozhatok-gyes-mellett/1857) Letöltés dátuma: 2013.03.20.