

Henye Livia⁸ – Frank Vanda⁹

Munka vagy anyaság? – Strukturális feszültségek a kisgyermekes nők munkaerőpiaci visszatérésében

A kisgyermekes anyák munkaerőpiacra való visszatérésének kérdése komplex társadalmi, gazdasági és pszichológiai összefüggések metszéspontjában helyezkedik el. A tanulmány a szerzők kvantitatív kérdőíves vizsgálatának eredményeit mutatja be, melyet kisgyermeket nevelő nők körében végeztek. A kutatás célja annak feltárása volt, hogy milyen akadályok, dilemmák és támogatási lehetőségek befolyásolják a nők munkaerőpiaci reintegrációját, különös tekintettel a szerepkonfliktusokra és a „maternal wall bias” jelenségére. A nemzetközi gyakorlatokkal való összevetés rávilágít a hazai rendszer erősségeire és hiányosságaira. A tanulmány hangsúlyozza, hogy a visszatérés nem csupán egyéni, hanem strukturális és társadalmi kihívás is, amely közös felelősségvállalást igényel.

Kulcsszavak: Anyaság, munkaerőpiaci reintegráció, szerepkonfliktus, rugalmas foglalkoztatás, társadalmi elvárások, maternal wall bias, pszichológiai megküzdés

JEL-kód: J13, J16, M14

Work or Motherhood? – Structural Tensions in the Labour Market Reintegration of Mothers with Young Children

The return of mothers with young children to the labor market lies at the intersection of complex social, economic, and psychological factors. This study presents the results of a quantitative questionnaire survey conducted among mothers raising young children. The main objective was to identify the obstacles, dilemmas, and support opportunities that influence women’s reintegration into the labor market, with a special focus on role conflicts and the phenomenon of “maternal wall bias.” Comparing international practices highlights both the strengths and weaknesses of the Hungarian system. The study emphasizes that reintegration is not only an individual but also a structural and societal challenge requiring shared responsibility.

Keywords: Motherhood, labor market reintegration, role conflict, flexible employment, social expectations, maternal wall bias, psychological coping

JEL-code: J13, J16, M14

<https://doi.org/10.32976/stratfuz.2025.24>

Bevezetés

Ki vigyáz az anyára? Ez a kérdés nemcsak költői, hanem komoly társadalompolitikai súllyal is bír. A kisgyermekes anyák munkaerőpiacra való visszatérése ma már nem csupán egyéni döntés vagy családi szervezés kérdése, hanem a társadalmi nemi szerepek, a munkaerőpiaci struktúrák és az esélyegyenlőség komplex metszéspontjában helyezkedik el (Connell, 2009; Fraser, 2016; Juhász, 2012).

A női reintegrációval kapcsolatos akadályok — a munkahelyi sztereotípiáktól a rugalmatlan munkarendeken át az anyasággal járó szerepkonfliktusokig — gyakran rejtve maradnak a szakpolitikai és közéleti diskurzusban (Spéder, 2001; Pongrácz, 2001; Primecz et al., 2014). A visszatérés sokak számára nemcsak szakmai, hanem identitásbeli újakezdést is jelent, amelynek

⁸ Dr. Henye Livia Phd adjunktus, Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar, henye.livia@uni-sopron.hu

⁹ Frank Vanda Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar MA okleveles emberi erőforrás tanácsadó vanda.bistey@gmx.at

során az egyéni megküzdés mellett kiemelt szerepe van a társadalmi és szervezeti támogatásnak (Nagy, 2005; Rostáné Riez, 2021).

A tanulmány célja annak feltárása, hogy milyen pszichológiai, társadalmi és strukturális tényezők befolyásolják a kisgyermekes nők munkaerőpiacra történő visszatérését Magyarországon. Különös figyelmet fordítunk a szerepkonfliktusra és a „maternal wall bias” jelenségére, amelyek a visszatérés sikerességét alapvetően meghatározzák (Williams, 2004; Fodor, 2003; Vajda, 2014).

Kutatási kérdések

Milyen fő akadályokkal és dilemmákkal szembesülnek a kisgyermekes anyák a munkaerőpiacra történő visszatérés során?

Milyen szerepet játszanak a társadalmi elvárások és a szervezeti kultúra a reintegráció folyamatában?

Milyen támogató tényezők (pl. rugalmas foglalkoztatás, munkahelyi támogatás) járulhatnak hozzá a sikeres visszatéréshez?

Hogyan jelenik meg a „maternal wall bias” a magyar munkáltatói gyakorlatban?

Milyen nemzetközi jó gyakorlatok és strukturális megoldások segíthetik a hazai rendszer fejlődését?

A kutatás kvantitatív kérdőíves módszerrel készült, célzottan kisgyermeket nevelő nők körében, és feltárja azokat az egyéni és rendszerszintű összefüggéseket, amelyek befolyásolják a reintegráció tapasztalatait. A nemzetközi példák segítségével a hazai helyzetet szélesebb társadalmi és szakpolitikai kontextusba helyezzük.

A kutatás bemutatása

A tanulmány alapjául szolgáló kutatás (Frank 2025) célja annak feltárása volt, hogy milyen akadályokkal, dilemmákkal és támogatási lehetőségekkel találkozhatnak a kisgyermekes anyák a munkaerőpiacra való visszatérés során. Frank (2025), saját élettapasztalatából kiindulva egyaránt vizsgálta a strukturális, társadalmi és pszichológiai tényezőket, különös figyelmet fordítva a munka-magánélet összeegyeztetésének kihívásaira. A kutatás a női szerepek társadalmi változásait is kontextusba helyezte, bemutatva, hogy a dolgozó anya szerepe ma már nem kivétel, hanem elvárás – miközben a hozzá kapcsolódó intézményi és társadalmi feltételrendszer gyakran nem követi ezt az elmozdulást.

A vizsgálat kvantitatív adatfelvételen alapult: a szerzők online kérdőívet alkalmaztak, amelyet közösségi médiás csoportokon keresztül osztott meg kisgyermeket nevelő anyák körében. A válaszadók (n = 39) főként saját tapasztalataikról számoltak be a munkaerőpiacra való visszatérés kapcsán. A válaszok statisztikai feldolgozását Excelben és a Google Forms beépített eszközeivel végezte, a nyílt kérdésekre adott szöveges válaszokat pedig tematikus tartalomelemzéssel értelmezte.

A kérdőívben többek között a következő tényezők kerültek fókuszba: a munkaidő és a gyermekgondozási feladatok összehangolása, a visszatérés időpontjának megválasztása, a családi és munkahelyi támogatás mértéke, a tapasztalt előítéletek és diszkriminációs helyzetek, az anyai szerep és a munkavállalói identitás közötti feszültség.

A KUTATÁS ÖT HIPOTÉZIST FOGALMAZOTT MEG, MELYEK KÖZÉPPONTJÁBAN A VISSZATÉRÉS SIKERE ÉS AZ AZT BEFOLYÁSOLÓ FELTÉTELEK ÁLLTAK.

H1: A kisgyermekes anyák munkaerőpiacra történő visszatérését leginkább az időhiány és a rugalmatlan munkarend akadályozza.

H2: Az anyák visszatérésének sikerességét meghatározza a társas támogatás mértéke (családi háttér, partneri segítség, munkahelyi hozzáállás).

H3: Az anyák jelentős része tapasztal előítéletet, bizalmatlanságot vagy diszkriminatív attitűdöt a munkáltató részéről.

H4: Az anyai szereppel járó mentális terhek és szerepfeszültségek csökkentik a visszatérés élményének pozitív megélését.

H5: A rugalmas foglalkoztatási formák (pl. részmunkaidő, távmunka) alkalmazása javítja az anyák elégedettségét és a munkába való visszaintegrálódásukat.

A legfontosabb megállapítások szerint a visszatérés legfőbb akadályát az időhiány, a munkaidő merevsége, valamint a társadalmi és munkahelyi előítéletek jelentik – különösen azoknál a nőknél, akik nem rendelkeznek stabil támogató háttérrel vagy rugalmas munkalehetőségekkel.



1.ábra: Élveszületések száma Magyarországon (2010-2023)

Figure 1: Live births in Hungary (2010-2023)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

Az 1. ábra a magyarországi élveszületések számának alakulását mutatja 2010 és 2023 között. Jól látható, hogy a vizsgált időszakban az élveszületések száma összességében stagnálást vagy enyhe csökkenést mutat, kisebb hullámzásokkal. Ez a demográfiai trend közvetlenül befolyásolja a kisgyermekes anyák számát és így a munkaerőpiacra történő visszatérésük társadalmi és gazdasági jelentőségét is. A visszatérő nők arányának és helyzetének vizsgálata különösen indokolt, hiszen a csökkenő születésszám mellett egyre nagyobb hangsúly helyeződik a családok megtartására és a nők munkaerőpiaci szerepének erősítésére.

A válaszadók visszajelzéseiből kirajzolódó mintázatok nem csupán az egyéni tapasztalatokat tükrözik, hanem rendszerszintű összefüggésekre is rávilágítanak. Ezek közül külön figyelmet érdemel a szerepkonfliktus, a mentális egészség, valamint a munkahelyi környezet befogadóképességének kérdése. Az így feltárt jelenségek nemcsak a kutatás empirikus háttérét adják, hanem egyúttal iránytűként is szolgálnak a szakpolitikai és szervezeti szintű beavatkozások számára.

A kérdőív tartalmi felépítése

A kérdőív első egysége demográfiai adatokra irányult, mint az életkor, lakóhely és a gyermekek száma, illetve születési ideje. Ezt követően a válaszadók munkába való visszatérésének körülményeit vizsgáltuk, ideértve a visszatérés időzítését, a munkavégzés formáját (teljes vagy részmunkaidő, távmunka) és a munkahelyi fogadtatás jellegét. A kérdőív külön szakaszban tért ki arra, hogy a résztvevők milyen attitűdöket, esetleges előítéleteket tapasztaltak munkáltatóik részéről, és kaptak-e bármilyen támogató intézkedést a visszaintegrálódás elősegítésére.

A kérdések egy része mentális és érzelmi szempontokat vizsgált, például a büntudat, a szorongás vagy a szerepfeszültség megélését, valamint azt, hogy az anyák milyen belső vagy külső erőforrásokat tudtak mozgósítani ezek kezelésére. A kérdőív utolsó része nyitott kérdéseket

tartalmazott, amelyekben a válaszadók javaslatokat fogalmazhattak meg a visszatérést segítő programokra, intézményi vagy társadalmi szintű változtatásokra vonatkozóan.

Szerepkonfliktus és a maternal wall bias – a visszatérés láthatatlan akadályai

A kisgyermekes anyák munkaerőpiacra való visszatérése során az egyik legnagyobb pszichoszociális kihívás a szerepkonfliktus jelensége. A szerepkonfliktus akkor jelentkezik, amikor a nő egyszerre próbál megfelelni a családi (anyai) és a munkahelyi (munkavállalói) szerepeknek, amelyek gyakran időben, érzelmileg és strukturálisan is összeegyeztethetetlenek (Spéder, 2001; Pongrácz, 2001). Az anyai szerephez társított társadalmi normák – mint a folyamatos jelenlét, gondoskodás, alkalmazkodás – nehezen egyeztetethetők össze a piaci elvárásokkal, amelyek teljesítményorientáltak, időhöz kötöttek és gyakran flexibilitást követelnek a munkavállalótól (Rostáné Riez, 2021).

A társadalmi elvárások így kettős követelményrendszert állítanak az anyák elé, amelyhez gyakran társul önértékelési bizonytalanság is, különösen hosszabb gyermekgondozási időszak után (Hays, 1996; Nagy, 2005). A visszatérés tehát nem csupán gazdasági döntés, hanem identitásváltással és mentális alkalmazkodással is jár, amelyben az érintett nők kiszolgáltatottságát tovább fokozza a környezet támogató vagy éppen akadályozó jellege.

A szerepkonfliktust erősíti az a munkahelyi előítélet-rendszer, amelyet a nemzetközi szakirodalom „maternal wall bias” néven említ. Joan C. Williams (2004) meghatározása szerint ez az egyik leggyakoribb és legkevésbé látható nemi alapú diszkrimináció, amely éppen a szülővé válás után aktiválódik. A fogalom arra az előfeltevésre épül, hogy a kisgyermekes nők kevésbé elkötelezettek, kevésbé hatékonyak, vagy nem állnak teljes mértékben rendelkezésre – ezért hátrányba kerülnek a kiválasztásban, az előléptetésben, vagy akár az újrafoglalkoztatásban is (Williams, 2004; Fodor, 2003).

A kutatásban (Frank 2025) megkérdezett kisgyermekes anyák közül többen számoltak be arról, hogy a visszatérés után csökkent felelősségi körrel, kevesebb lehetőséggel, sőt, burkolt elutasítással találkoztak. Ez összhangban áll Vajda Róza (2014) megállapításával, miszerint a kisgyermekes nőket a magyar munkaerőpiacon gyakran „kockázati tényezőként” értelmezik, különösen a munkáltatói oldalról.

Ez a típusú diszkrimináció azért is különösen veszélyes, mert nem nyílt formában jelenik meg: informális döntések, gesztusok, lemaradó lehetőségek formájában épül be a szervezeti kultúrába (Primecz et al., 2014). Így a nők gyakran belső bizonytalanságként vagy „nem vagyok elég jó” élményként dolgozzák fel ezeket a tapasztalatokat – ami fokozza a visszatérés mentális terheit.

A maternal wall bias és a szerepkonfliktus tehát rendszerszintű akadályok, amelyek nemcsak az egyéni boldogulást hátráltatják, hanem makroszinten a női foglalkoztatás mértékét, a szülési kedvet, a gazdasági teljesítményt és a társadalmi kohéziót is befolyásolják. Az ilyen láthatatlan, mégis mélyen beágyazott strukturális tényezők kezelése csak intézményi, munkáltatói és társadalmi szinten egyaránt hozhat érdemi változást.

Nemzetközi jó gyakorlatok és a reboarding lehetőségei

A nemzetközi példák alátámasztják, hogy az anyák munkába való visszatérése komoly strukturális kihívásokkal jár. Kleven, Landais és Søgaaard (2021) dániai vizsgálatai szerint az anyává válás után több évig jelentős, akár 20–30%-os jövedelemkiesés tapasztalható, ami a „motherhood penalty” egyértelmű jele. Aisenbrey és Fasang (2017) az USA és Németország összehasonlításával azt mutatják be, hogy a munkapiaci és családi pályák hogyan térnek el nemi alapon, és milyen karriervi visszaesések következnek be.

A COVID-19 járvány különösen láthatóvá tette a munka-magánélet egyensúly törekvésességét. Pierce és Pilonini (2023) 1500 anya megkérdezésével végzett vizsgálata rávilágít arra, hogy a távmunka bevezetése csak akkor segít, ha ehhez szervezeti támogatás is társul. Hasonló eredményekre jutott Acker és Sholas (2021), akik szerint a gyermekfelügyelet hiánya és a

távmunka lehetősége közötti egyensúly kulcsfontosságú az anyák foglalkoztatásának fenntartásához. Gregory és Milner (2022) pedig rámutatnak arra, hogy a távoktatás idején az anyák többsége a karrier rovására választotta a gyereknevelést.

Nemzetközi kitekintésben Fluchtmann (2023) az OECD G7 országokban elemezte a szülési szabadság hosszát és a reintegráció sikerességét, kiemelve a rugalmas modell fontosságát. A migráns anyák munkaerő-piaci integrációját vizsgáló OECD-jelentés (2023) pedig a hátrányos helyzetű csoportok még összetettebb kihívásait emeli ki.

Juengst és munkatársai (2020) hosszú távú longitudinális kutatásukban azt találták, hogy a pszichológiai megküzdés és a társas támogatás erőteljesen befolyásolja a reintegráció sikerességét. Medina-Garrido, Biedma-Ferrer és Bogren (2023) egy spanyolországi felmérés alapján megerősítik: a munkahelyi támogatás meglepte döntő jelentőségű az anyák munkahelyen maradásában.

Nelson és Lips (2021) szerint a „sequencing moms” – vagyis azok az anyák, akik tudatosan szakítják meg karrierjüket a gyermekvállalás idején – hosszabb távon is jelentős kereseti hátrányban maradnak, még ha vissza is térnek a munkaerőpiacra.

Ezek az eredmények jól illeszkednek a hazai empirikus vizsgálatok megállapításaihoz, és egyértelművé teszik, hogy a női reintegráció nemcsak gazdasági, hanem társadalmi, pszichológiai és intézményi kérdés is. Továbbá figyelembe kell venni, hogy a reintegráció eredményessége nemcsak az anyák egyéni stratégiáitól, hanem a társadalmi újraelosztás struktúrájától és a gondoskodási munka elismerésének szintjétől is függ (Fraser, 2016). A társadalmi nemek közötti munkamegosztás és a gondoskodási munka értékelése alapvetően befolyásolja azt is, hogy milyen intézményi változásokra van szükség a valódi esélyegyenlőség eléréséhez (Connell, 2009; Juhász, 2012).

A kisgyermekes anyák sikeres munkaerőpiaci reintegrációja szempontjából kulcsfontosságú, hogy a munkáltatói környezet és a társadalmi intézményrendszer megfelelő támogatást nyújtson a visszatérés időszakában. A nemzetközi gyakorlatok azt mutatják, hogy azokban az országokban, ahol a munkáltatók proaktívan alakítják ki a reboarding (újraintegráló) programokat, valamint a rugalmas foglalkoztatási formák széles körben elérhetők, ott az anyák gyorsabban és eredményesebben térnek vissza a munka világába (Moss et al., 2019).

A skandináv modell például nemcsak a hosszabb, de megosztható szülői szabadság révén segíti a családon belüli szerepek újraelosztását, hanem kiterjedt távmunka, részmunkaidő és atipikus foglalkoztatási rendszerek alkalmazásával is elősegíti a munkába állás rugalmasságát (Duvander & Haas, 2018). Emellett léteznek olyan visszatérési protokollok is – például Norvégiában vagy Svédországban –, amelyek keretében a munkavállaló és a munkáltató közösen tervezik meg a fokozatos visszatérést, beleértve az időkereteket, a feladatkört és a mentori támogatást (Haas & Rostgaard, 2011).

Ezekkel szemben a magyar rendszer bár több pozitív elemmel is rendelkezik – például a GYED Extra bevezetésével vagy az atipikus foglalkoztatás törvényi lehetőségeivel –, gyakran hiányzik a gyakorlatban megvalósuló munkáltatói elköteleződés és a reboarding folyamat intézményesített formája (Rostáné Riez, 2021; Nagy, 2020). A kutatás (Frank 2025) válaszadói is beszámoltak arról, hogy visszatérésüket sokszor „egyéni megoldásként”, izolált helyzetben kellett kezelniük, amelyben sem formális segítség, sem strukturált visszavezetés nem állt rendelkezésükre.

A nemzetközi példák tehát arra mutatnak rá, hogy a reintegráció sikere nem kizárólag az egyén rugalmasságán és alkalmazkodóképességén múlik. Sokkal inkább azon, hogy a munkaszervezetek és az állami szabályozók milyen módon képesek bizalomra és kölcsönös elismerésre épülő struktúrákat kialakítani (Lewis et al., 2007). Ezek a rendszerek nemcsak a kisgyermekes anyák életét könnyítik meg, hanem hosszú távon erősítik a munkaerőpiac stabilitását, növelik a női foglalkoztatás arányát és csökkentik a gazdasági egyenlőtlenségeket is (ILO, 2020).

Kollektív felelősség – A visszatérés mint társadalmi projekt

A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci visszatérése nem csupán individuális kihívás, hanem mélyen strukturális kérdés is. Frank (2025) kutatásában kirajzolódó szerepkonfliktusok, mentális terhek és diszkriminációs mintázatok nem elszigetelt jelenségek, hanem a társadalmi nemi szerepek újratermelésének következményei (Connell, 2009). A megoldás lehetősége ezért nem kizárólag az egyének alkalmazkodásában rejlik, hanem a munkahelyi, intézményi és szakpolitikai szintű tudatos beavatkozásban. A szakirodalom egyértelműen alátámasztja, hogy a visszatérés sikeressége nagyban múlik azon, mennyire képes a társadalom újradefiniálni a gondoskodás és a munka közötti viszonyt (Fraser, 2016). A gondoskodási munka (care work) a reprodukív munka egyik formája, amelyet leggyakrabban nők végeznek – gyakran láthatatlanul és társadalmi elismerés nélkül (ILO, 2020).). A gondoskodási feladatok privatizálása – azaz kizárólag a nőkre hárítása – nemcsak igazságtalan, de fenntarthatatlan is egy öregedő társadalomban. A kisgyermekes anyák visszatérését tehát nem csupán mint gazdasági lehetőséget, hanem mint társadalmi reprodukciós projektet is értelmezni kell, amelyhez állami, munkahelyi és közösségi támogatás egyaránt szükséges (Juhász, 2012). Frank (2025) kutatása alapján megfogalmazható néhány javaslat: szervezeti szinten: a reboarding programok tudatos bevezetése, mentori rendszerek, fokozatos visszatérés lehetősége, célzott belső képzések. Állami szinten: a részmunkaidős, távmunkás és rugalmas foglalkoztatás gyakorlati ösztönzése, nemcsak törvényi lehetőségként, hanem érdemi támogatással. Társadalmi szinten: az anyasághoz kapcsolódó sztereotípiák lebontása, szemléletformáló kampányok, intergenerációs párbeszéd és közösségi támaszrendszerek megerősítése. A munkaerőpiacra visszatérő anyák nem kivételes esetek: ők a rendszer állandó szereplői. Az ő megbecsülésük, integrációjuk és támogatásuk nem csupán egyéni érdek, hanem közösségi érték és társadalmi tőke. Ahogy a kutatás is rávilágít: A visszatérés nem csupán egyéni út, hanem társadalmi próbatétel is – annak mércéje, mennyire vagyunk képesek a gondoskodást és a munkát egyenrangú értékként elismerni.

Zárásgondolat – A kutatás jövője és társadalmi jelentősége

A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci reintegrációja nem csupán aktuális, de jövőformáló kérdés is. A társadalmi nemek egyenlőségének eléréséhez nem elég a formális jogok megléte – szükség van az intézményi, szervezeti és kulturális normák mélyreható vizsgálatára és alakítására. További kutatásoknak érdemes volna feltárniuk a különböző társadalmi csoportok – például alacsony jövedelmű, egyedülálló, vagy migráns anyák – specifikus kihívásait, valamint a munkáltatói gyakorlatok hosszú távú hatásait. Fontos lenne a gyermekvállalás utáni pályakorrekciók és a karrierváltások vizsgálata is, valamint a férfiak gondozási szerepvállalásának társadalmi és gazdasági elősegítése (Kleven et al., 2021; OECD, 2023). A további kutatások nemcsak a tudományos diskurzus bővítéséhez járulnak hozzá, hanem valós, strukturális változások alapjait is megteremthetik – egy olyan társadalomban, ahol a gondoskodás nem csupán magánügy, hanem kollektív érték.

Felhasznált irodalom

- ACKER, J., & SHOLAS, M. (2021). Invisible labor in the pandemic: Gender, care, and work from home. *Journal of Family Studies*, 27(3), 295–310.
- AISENBREY, S., & FASANG, A. E. (2017). The interplay of work and family trajectories over the life course: Germany and the United States in comparison. *American Journal of Sociology*, 122(5), 1448–1484. <https://doi.org/10.1086/691128>
- CONNELL, R. W. (2009). *Gender: In world perspective*. Polity Press.
- DUVANDER, A.-Z., & HAAS, L. (2018). Sweden and the 1995 EU directive on parental leave: The importance of national politics. *Journal of European Social Policy*, 28(1), 38–52.

- FLUCHTMANN, A. (2023). *Parental leave and labor reintegration in G7 countries*. OECD Social Policy Working Papers, 211.
- FODOR, É. (2003). Szocialista nők: Feminista perspektívák a szocialista nőemancipációról. *Századvég*, 10(4), 43–59.
- FRANK, V. (2025). *Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci visszatérésének kihívásai*. Szakdolgozat, Soproni Egyetem, Benedek Elek Pedagógiai Kar.
- FRASER, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100, 99–117. <https://doi.org/10.64590/nt2>
- GREGORY, A., & MILNER, S. (2022). COVID-19 and gendered divisions of labour. *Work, Employment and Society*, 36(2), 282–298.
- HAAS, L., & ROSTGAARD, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>
- HAYS, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. Yale University Press.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2020). *Care work and care jobs for the future of decent work*. International Labour Organization.
- JUENGST, S. B., ET AL. (2020). Social support and psychological resilience in maternal employment. *Journal of Family Psychology*, 34(3), 330–342.
- JUHÁSZ, B. (2012). Gender mainstreaming és a gondoskodás társadalmi újratermelése. *Esély*, 24(2), 47–66.
- KLEVEN, H., LANDAIS, C., POSCH, J., STEINHAUER, A., & ZWEIMÜLLER, J. (2024). Do family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation. *American Economic Journal: Economic Policy*, 16(2), 110–149. <https://doi.org/10.1257/pol.20210346>
- LEWIS, J., KNIJN, T., MARTIN, C., & OSTNER, I. (2007). Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in Europe. *Journal of European Social Policy*, 17(2), 121–137.
- MEDINA-GARRIDO, J. A., BIEDMA-FERRER, J. M., & BOGREN, M. (2023). Employer support and maternal retention in Spanish SMEs. *Gender, Work & Organization*, 30(1), 45–63.
- MOSS, P., DUVANDER, A.-Z., & KOSLOWSKI, A. (2019). *International review of leave policies and research 2019*. International Network on Leave Policies and Research.
- NAGY, B. (2005). A nők esélyegyenlőségének munkaerő-piaci korlátai. *Szociológiai Szemle*, 15(2), 74–91.
- NAGY, B. (2020). Reintegráció és karrier az anyaság után – magyar munkáltatói dilemmák. *Szociológiai Szemle*, 30(3), 56–75.
- NELSON, J., & LIPS, H. (2021). Sequencing motherhood: Career interruption and earnings gaps. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(4), 732–749.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). (2023). *Integrating immigrant mothers into the workforce*. OECD.
- PIERCE, H., & PILLONINI, M. (2023). Remote work and motherhood in the COVID era. *Journal of Family Policy*, 39(1), 18–35.
- PONGRÁCZ, T. (2001). Női szerepek és szerepfeszültségek. *Demográfia*, 44(3–4), 305–320.
- PRIMECZ, H., TÓTH, Á., & SZABÓ, M. (2014). Szervezeti kultúra és nemi sztereotípiák. *Vezetéstudomány*, 45(2), 2–13.
- ROSTÁNÉ RIEZ, A. (2021). Család és karrier: Kihívások és megoldások kisgyermekes anyák életében. *Educatio*, 30(4), 589–606.
- SPÉDER, Z. (2001). Párhuzamos szerepek – párhuzamos terhek? *Szociológiai Szemle*, 11(2), 45–64.
- VAJDA, R. (2014). Munka és család: Diszkriminációs mintázatok a magyar munkaerőpiacon. *Esély*, 25(1), 55–72.