

# **A TUDÁSMENEDZSMENT GYAKORLATA A GYERMEKGONDOZÁSI SZABADSÁGON TARTÓZKODÓ NŐK KÖRÉBEN**

*KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE CIRCLE OF WOMEN ON GYES  
AND GYED*

**PROF. DR. BENCSIK ANDREA** egyetemi tanár

Széchenyi István Egyetem

**DR. JUHÁSZ TÍMEA** irodavezető

Lohmann Animal Hungária Kereskedelmi Kft.

## **ABSTRACT**

Napjainkban a gyermekgondozási szabadságon tartózkodó nők a munkába történő visszatéréskor számos problémával néznek szembe. Miközben nehézségekbe ütköznek, hogy a munkájukat egyáltalán össze tudják hangolni a családi kötelezettségekkel, aközben azzal is szembesülniük kell, hogy miután szakmai tudásuk az otthonlét alatt veszíthet aktualitásából, így munkavállalási szempontból nem mindig felelnek meg a piac követelményeinek. Kérdés azonban az, hogy az édesanyák tehetnek és tesznek-e azért már a gyermekgondozási időszak alatt, hogy tudásukban minél inkább megfeleljenek a munkáltatók preferenciáinak.

A hazai gyakorlat megismerése céljából mind kvalitatív, mind pedig kvantitatív vizsgálatokat végeztünk. Jelen tanulmányunkban elsősorban a kvantitatív kutatás néhány eredményét publikáljuk, és megvizsgáljuk az írásunkban megfogalmazott hipotézisünk validitását.

Nowadays, women returning from child-care leave to their work are facing serious challenges. While they have difficulties reconciling their work with their family commitments, they also have to face the possibility that their professional knowledge may get out of date, which means they may no longer be able to meet the demands of the labour market. The question is whether mothers can and are willing to make sure that their knowledge meets the requirements of employers – even during the child-care leave.

To get a clear picture of the Hungarian practice, we conducted both qualitative and quantitative researches, in this essay, we are publishing some of the results of the quantitative research to examine the validity of the hypothesis we made regarding this topic.

## 1. Bevezetés

A gyermekgondozási szabadságot követően a nők munkaerő-piaci visszatérése számos nehézség elé állítja az anyákat. Egyrészt nehéz összehangolniuk a munkát a családi kööttségekkel, másrészt a szakmai tudásuk nem mindig felel meg a piac követelményeinek. Ez utóbbi köszönhető többek között annak, hogy a hosszú gyermekgondozási szabadság ideje alatt a tudás aktualizálása, megőrzése és fejlesztése kevésbé jelenik meg prioritásként az édesanyák akkori élethelyzetében. De hogy valóban így van-e, ennek jártunk utána a múlt évben.

Napjainkban több kutatás foglalkozik azzal, hogy hazánkban a foglalkoztatott anyák gyermekvállalási hajlandóságának csökkenése egyértelműen arra utal, hogy a mai munkaerő-piaci körülmények között sokkal több a gyermekvállalással szembeni ellenőztönző, mint a rendszerváltás előtt. Megfigyelhetjük, hogy a nők gyermekvállalását egyre nagyobb valószínűséggel előzi meg egy stabil foglalkoztatottként eltöltött időszak (Oláh-Szilágyi, 2012).

Igaz ugyanakkor, hogy Magyarországon az egyik leghosszabb a gyermekgondozásra kiadható szabadság, ami azt jelenti, hogy a nők, a gyermekvállalást követően, akár 3 évig is fizetés nélküli szabadságra tudnak menni, amely időszak alatt inaktívnak számítanak a munkaerőpiacon. A kutatók véleménye eltérő a tekintetben, hogy milyen hosszú időtartam lenne kívánatos a gyermek számára, hogy az édesanyja otthon tartózkodjon vele, de tény, hogy hazánkban az anyák jellemzően sokáig maradnak gyermekgondozás céljából távol a munkájuktól, amelyet a támogatási rendszerek még ösztönöznek is (Köllő, 2007). Reizer szerint (2011, hivatkozva Köllő számításaira) „a munkahelyről való kilépéstől a gyermektámogatási rendszer elhagyásáig terjedő idő átlagosan 4,7 év volt Magyarországon 1997-2005 között“, míg a több gyermekes családok esetében ez még hosszabb időt jelentett. Természetesen a munkából történő hosszú kiesés hátrányaival a nők elsősorban a visszatérésükkor szembesülnek, így többek között azt kell látniuk, hogy a tudásuk aktualitásában nem felel meg a munkáltatók igényeinek. Kérdés azonban, hogy az édesanyák tesznek-e azért, és ha igen mit, hogy ez a hátrány minél kisebb legyen, azaz milyen szerepet tölt be a tudásmenedzsment a gyermekgondozás időszakában, és mely folyamatai nyernek aktualitást és kapnak marginalitást ebben a speciális életszakaszban.

A hazai gyakorlat megismerése céljából mind kvalitatív, mind pedig kvantitatív vizsgálatokat végeztünk a munkavállalói, illetve a munkáltatói oldal bevonásával. A kétoldalú megközelítés célja az volt, hogy minél inkább megmutassuk a tudásmenedzsment folyamat szereplőinek az együttműködés lehetőségeit a kérdésben. Jelen tanulmányunkban a terjedelmi megkötések miatt, elsősorban a munkavállalói oldallal készített vizsgálataink eredményeire fókuszálunk, és alapvetően a kvantitatív kutatás tapasztalatát publikáljuk megvizsgálva az írásunkban megfogalmazott hipotézisünk validitását.

## 2. A kutatás mente, módszerei és eredményei

Az édesanyák körében végzett tudásmenedzsment kutatásaink, amely a „A tudásátadás és megőrzés a kismamák körében” elnevezést kapta, két részből álltak. Egyrészt, kvalitatív mélyinterjú vizsgálatokat végeztünk mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal bevonásával. Írásunkban jelenleg a dolgozókkal készített interjúk tapasztalatai kerülnek publikálásra. A kvalitatív kutatás során egy kérdéssor mentén készítettünk interjúkat, amely a nők 3 élethelyzetében vizsgálta a tudásmenedzsment folyamatait és elemeit, így a gyermekvállalás előtti időszakot, az otthon tartózkodás idejét, illetve az újbóli munkába állást.

A kvalitatív vizsgálatokat, a kvantitatív kutatás követte, amelyben kérdőíves felméréssel kérdeztünk meg olyan nőket, akik gyermekgondozási szabadságon voltak, és már újra dolgoznak. A kérdőívek kiértékelése egy- és többváltozós módszerekkel történt, így keresztábra-elemzést, ANOVA-t, klaszteranalízist használtunk az eredmények kiértékeléséhez.

Jelen írásunkban a következő hipotézisünk érvényességét vizsgáljuk meg:

Hipotézis:

A vizsgálatban szereplő hölgyek habár érzik, hogy a gyermekgondozási szabadság alatt veszíthetnek szakmai tudásuk piaci kompatibilitásából, mégsem fordítanak elegendő figyelmet ezen időszakban a tudásmenedzsmentre, és azon belül is a szakmai ismereteik megőrzésére és fejlesztésére.

Mint említettük, a vizsgálatunk mélyinterjú részében gyesről és gyedről visszatért hölgyeket interjúváltuk meg a tapasztalataikról. Jelen írásunknak nem célja bemutatni részletesen ezen kutatásunkat, mindösszesen a hipotézisünkhöz kapcsolódóan, a 11 édesanyával készült beszélgetések során levonható megállapításokat közöljük. A kvalitatív kutatásunk tapasztalatait ez alapján a következőképpen foglalhatjuk össze:

- A vizsgálatunkban szereplő hölgyek elfogadták és tisztában voltak az élet-hosszig tartó tanulás fontosságával, ám úgy értékelték, hogy a gyermekgondozási időszak más körülményeket biztosít ennek megvalósítására, mint a gyermekvállalási időszak.
- Ennek köszönhetően a hölgyek számára a tudásmegőrzés és fejlesztés nagyobb kihívást jelentett, mint korábban bármikor, így nem is mindenki vállalkozott ennek megvalósítására.
- Ugyanakkor azt is tapasztaltuk, hogy voltak édesanyák, akik nem érezték ebben az időszakban relevanciáját akár az önképzésnek, akár bármilyen szervezett képzésnek.
- Végezetül a nők tisztában voltak és realizálták saját hiányosságaikat, így a szakmai tudásuk piaci megfelelőségét, amely nagyban ronthatja a visszatérési esélyeiket és negatív hatással van az önértékelésükre.

A mélyinterjú vizsgálat tapasztalataira építkezve állítottuk össze azt a kérdéssort, amelyet a múlt év őszen és telén, az interneten tölthettek ki válaszaikkal.

A kutatás során így 263 db mintát tudtunk összegyűjteni, amelyből valamennyi kérdőív kiértékelhető volt. Az eredményeket SPSS statisztikai programmal vizsgáltuk meg. A kutatás összetettsége miatt, most csak a hipotézisünk bizonyításához szükséges releváns eredményeket publikáljuk.

Az eredmények bemutatását a minta specifikálásával kezdjük.

A válaszadók mintegy 65,8%-a a közép-magyarországi régióból származott, 20,2%-uk Észak-Magyarországról, 6%-uk a Nyugat-Dunántúlról, míg a maradék 8%-ban a többi régióból érkeztek a minták.

Életkorukat vizsgálva a válaszadók 19,7%-a 30 évnél fiatalabb volt, 58,6%-uk a 30-as korosztályból került ki, míg 21,7%-uk 40-nél idősebb volt.

Családi állapotuk alapján a 70%-a a hölgyeknek házas volt, 16%-uk élettársi kapcsolatban élt, 8%-uk elvált, míg a többiek vagy hajadonok voltak, vagy egyéb családi állapotot jelöltek meg.

Végzettségüket tekintve 58,9%-uk diplomával rendelkezett, 35,7%-uknak érettségi volt a legmagasabb iskolai végzettsége, míg 5,4%-uk nem rendelkezett ilyen bizonyítvánnyal.

A gyermekek száma szerint a kutatásban résztvevők 46,4%-ának egy gyermeke volt, 38%-uk két gyermegről gondoskodott, míg 15,6%-uk 3, vagy annál több gyermek anyukája volt.

Az édesanyák a gyermekvállalás előtt 76%-ban beosztottként dolgoztak a munkahelyükön, 21,3%-uk valamilyen szintű vezető volt egy vállalatnál, vagy saját cégénél, míg 2,7%-uk nem volt alkalmazásban a szülés előtt.

Az édesanyák 55,1%-a már több mint két éve volt otthon a gyermekével. Azt láttuk a vizsgálatunk során, hogy a kutatásunkban résztvevő, érettségivel nem rendelkezők 71,4%-a, az érettségizettek 66%-a, míg a diplomások 47,1%-a volt inaktív már legalább két éve a munkaerőpiacon a gyermekgondozás miatt.

Rákérdeztünk a kérdőívben, hogy a munkáltatójuk hogyan fogadta a gyermekvállalásuk hírét, amikor még dolgoztak. A foglalkoztatók 44,5%-ban örültek, 37,6%-ban közömbösen reagáltak a hírre, míg 17,9%-uk nem igazán volt boldog a hír hallatán.

Az édesanyák helyettesítését a munkáltatók a következőképpen oldották meg: 58,2%-ban új kollegát vettek fel, 19%-uk átszervezéssel próbálta a kérdést kezelni, 18,3%-uk szétosztotta a feladatokat a kollegák között, 1,5%-ban megszüntették az édesanya munkakörét, míg 3%-a a munkáltatóknak más egyéb eszközöket alkalmazott. Megvizsgáltuk keresztábrával, hogy az édesanyák gyermekvállalás előtti a munkahelyi beosztása alapján, melyek voltak a leggyakoribb eljárások, így az tapasztaltuk, hogy a beosztott pozícióban dolgozó hölgyek esetében a foglalkoztatók jellemzően új kollegával pótolták az anyukát (63%-ban), míg a vezetői alkalmazásban lévőknél szintek szerint változott a leggyakrabban használt módszer. Így az alsó szintű vezetőknél az új kollegával történő helyettesítés volt a legjellemzőbb (57,1%), míg a magasabb szinteken már jellemzően az átszervezéssel próbálkoztak a munkaadók.

Az édesanyák 64,6%-ának volt pontos elképzelése, hogy mikor tér vissza a munkába, ám szülés után 41,4%-uknak módosult ez a terve. Ennek oka alapvetően az újabb gyermekvállalás volt illetve, hogy nem tudtak a nők visszamenni korábbi munkahelyükre dolgozni.

Mint látható volt az anyák többségében igen sokáig voltak távol a munkaerő-piac-tól. Kérdésünk volt, hogy ez idő alatt képezték-e magukat, hogy könnyebben tudjanak újra dolgozni. Az alábbi táblázat azoknak a képzési tevékenységeknek a gyakoriságát foglalja össze, amelyeket a nők azért tettek, hogy elősegítsék a visszatérésüket:

**1. táblázat: A képzési lehetőségek gyakorisága és típusai a gyes és gyed ideje alatt**

**Table 1.: Types and Frequencies of Education during Gyed and Gyes**

Képzési lehetőségek	%
Részt vett tanfolyamon	14,2
Szakmai ismereteit bővítette	23,7
Újabb képesítést szerzett	16,9
Számítógépes tanfolyamon vett részt	3,6
Álláskereső tanfolyamon vett részt	0,6
Személyiségfejlesztő tanfolyamon vett részt	2,1
Nem vett részt semmilyen képzésen	33,5
Egyéb	5,3

*Forrás: saját táblázat*

Az eredmények elgondolkodtatóak voltak, hiszen a válaszadók több mint harmada nem vett részt semmilyen oktatáson acélból, hogy elősegítse a munkába állását. Megvizsgáltuk, hogy van-e összefüggés a végzettség és aközött, hogy valaki fejlesztette-e a képességeit ezen időszak alatt. A Pearson-féle Khi-négyzet próba alapján szignifikáns összefüggést találtunk: Pearson-féle Khi-négyzet: 20,349 df: 2 szign.: ,000  $p < 0,05$  igaz, a Kramer's V nem mutatott erős kapcsolatot ,278 szign.: ,000  $p < 0,05$ . Elmondható, hogy a kérdéseinkre válaszoló alapfokú képesítésű (érettségivel nem rendelkező) hölgyek 78,6%-a, az érettségizettek 55,3%-a, míg a diplomások 32,3%-a nem képezte magát a gyes és gyed ideje alatt.

Továbbá szignifikáns összefüggést igazolt a Pearson-féle Khi-négyzet próba az újabb képesítés szerzése, valamint a szakmai ismeret bővítését tekintve a végzettség alapján. Ezek szerint a szakmai tudásfejlesztésben a diplomások jártak elől 38,7%-ban, majd a középfokú végzettségűek 20,2%-ban, és végül az alapiskolát végzetek mindösszesen 7,1%-ban (Pearson-féle Khi-négyzet: 13,244 df: 2 szign.: ,001  $p < 0,05$ ).

Újabb végzettséget leggyakrabban a felsőfokú végzettségűek szereztek 28,4%-ban, majd a középfokú iskolai képesítéssel rendelkezők 12,8%-ban, és végül az alacsonyabb végzettségűek 7,1%-ban (Pearson-féle Khi-négyzet: 10,250 df: 2 szign.: ,006  $p < 0,05$ ).

A gyermekgondozási időszak alatt tudatosan és spontán is fejlődtek a nők képességei. Az édesanyák az általunk végzett vizsgálatban leginkább az osztott figyelmet, a stressz tűrést, az empátiát, a terhelhetőséget és a kitartást említették, amely képességük szerintük erősödött az otthonlétük alatt. Természetesen nem minden képességben történtek pozitív irányú változások. Az általunk megkérdezett hölgyek szerint elsősorban a szakmai ismeretek, a nyelvtudás és az informatikai tudás az, amely veszített értékéből a gyermekgondozási időszak alatt.

Érdekes volt megtapasztalni, hogy hány nő harmada nem képezte magát a gyerekek és a gyerekek ideje alatt, ugyanakkor mintegy 74,5%-uk gondolta úgy, hogy a gyermek mellett ebben az időszakban lehet tanulni. E vélemény és a végzettség között szignifikáns összefüggést találtunk. Pearson-féle Khi-négyzet: 11,804 df: 2 szign.: ,003  $p < 0,05$ , igaz Kramer's V nem mutatott erős kapcsolatot: ,212 szign.: ,003  $p < 0,05$ . A diplomások 76,1%-a gondolta így, az érettségizettek 77,7%-a, míg az ennél alacsonyabb iskolai végzettségűek esetén ez az arány 35,7%.

A vizsgálatunkban az édesanyáknak több, az otthonlétéhez kapcsolódó, és a tudásmenedzsmentet érintő állításról kellett eldönteniük egy 5 fokozatú Likert-skálán, hogy mennyire értenek egyet az adott megállapítással. A teljes egyetértés az 5-öst jelentette, míg az elutasítás az 1-est.

Az alábbi táblázatban a hipotézisünkhöz köthető néhány állítás eredményét foglaltuk össze:

**2. táblázat: Vélemények a tudásfejlesztésről gyerekek és a gyerekek ideje alatt**  
**Table 2.: Opinions Concerning Knowledge Development during**  
**Gyerekek and Gyed**

Állítás	Gyakoriság	%	Kumulatív %	Átlag	Szórás
Ahhoz, hogy egy kismama sikeresen vissza tudjon térni a munka világába, már a gyerekek ideje alatt is képeznie kell magát.	Egyáltalán nem ért egyet	10	3,8	3,57	1,038
	Inkább nem ért egyet	26	9,9		
	Egyet is ért és nem is	83	31,6		
	Inkább egyetért	91	34,6		
	Teljes mértékben egyetért	53	20,2		
	Összesen	263	100,0		

Állítás		Gyakori- ság	%	Kumu- latív %	Átlag	Szó- rás
Ahhoz, hogy egy kismama sikeresen tudjon újra dolgozni a gyestről történő visszatérés után, magánúton is kell képeznie magát.	Egyáltalán nem ért egyet	19	7,2	7,2	3,12	1,208
	Inkább nem ért egyet	54	20,5	27,8		
	Egyet is ért és nem is	87	33,1	60,8		
	Inkább egyetért	57	21,7	82,5		
	Teljes mértékben egyetért	46	17,5	100,0		
	Összesen	263	100,0			

Állítás		Gyakori- ság	%	Kumu- latív %	Átlag	Szó- rás
Ha egy nőnek gyermeke van, akkor már nem tud hatékonyan tanulni.	Egyáltalán nem ért egyet	96	36,5	36,5	2,19	1,160
	Inkább nem ért egyet	71	27,0	63,5		
	Egyet is ért és nem is	56	21,3	84,8		
	Inkább egyetért	30	11,4	96,2		
	Teljes mértékben egyetért	10	3,8	100,0		
	Összesen	263	100,0			

*Forrás:* saját táblázat

A táblázat adataiból látható, hogy a nők több mint fele egyetértett azzal, hogy a gyese ideje alatt képezniük kell magát a sikeres visszatérés érdekében, és több mint harmada elfogadta, hogy ennek magánúton is meg kell valósulnia. Az ebben az időszakban történő tanulás hatékonyságában a nők mindösszesen 15%-a nem hisz igazán.

A kutatásunk során megvizsgáltuk, hogy a végzettség alapján találunk-e véleményeltéréseket az állításokat tekintve. Mindösszesen egy megállapításánál „Ha egy nőnek gyermeke van, akkor már nem tud hatékonyan tanulni.” igazolódott a szignifikáns eltérés (Levene-teszt: 2,734 szign.: ,067 ,F: 7,294 szign.: ,001  $p < 0,05$ ). Az átlagokat megvizsgálva elmondható, hogy leginkább a diplomások utasították el az állítást (átlag: 1,97), míg az érettségizetek esetében 2,5 volt az átlag, végül az alacsonyabb iskolai végzettségű hölgyek tekintetében 2,57.

A kutatásunkban megpróbáltunk rávilágítani arra, hogy a tudásfejlesztéssel kapcsolatos megállapítások alapján (az állításokat a 2. táblázat tartalmazza), milyen homogén felosztása lehetséges a vizsgálati mintának. A szegmentáláshoz klaszterelemzést végeztünk, és a K-közép eljárást alkalmaztuk. Ez a nem hierarchikus klaszterezési eljárás során előre megadtuk a klaszterek számát, így két klaszterbe tömörítettük a mintánkat. A klaszterek értelmezése a klaszter-centroidok alapján történt. Az alábbi táblázat a klaszterezési eljárással kapott végső klaszterközéppontokat mutatja be:

**3. táblázat: Végső klaszterközpontok a gyés és gyed alatti tudásfejlesztéssel kapcsolatosan**  
**Table 3.: Final Cluster Centroids Concerning Knowledge Development during Gyes and Gyed**

Állítások	Klaszter	
	1	2
Ahhoz, hogy egy kismama sikeresen vissza tudjon térni a munka világába, már a gyés ideje alatt is képeznie kell magát.	4	3
Ahhoz, hogy egy kismama sikeresen tudjon újra dolgozni a gyésről történő visszatérés után, magánúton is kell képeznie magát.	4	2
Ha egy nőnek gyermeke van, akkor már nem tud hatékonyan tanulni.	2	2

*Forrás: saját táblázat*

Az első klaszterben azok a hölgyek foglalnak helyet, akik úgy ítélik meg, hogy a gyés ideje alatt végzett képzés mindenképpen fontos és hasznos, és szerepet kap a magánúton történő képességfejlesztés. Szemben a másik klaszterben található édesanyakkal, akik habár többé-kevésbé elfogadják a képzés létjogosultságát, ám ezt nem magánúton képzelték el. Mindkét klaszterben a hölgyek úgy gondolták, hogy a tanulás hatékonysága a gyermek mellett is megvalósulhat. Érdekes volt látni, hogy a végzettség szerint minden képzettségi szinten közel fele-fele arányban voltak a klaszterekben a hölgyek. A diplomások 49,7%-a, az érettségizettek 47,9%-a, míg az ennél alacsonyabb képesítésű hölgyek 50%-a tartozott az 1. klaszterhez, így a felsőfokú képesítésűek 50,3%-a, a középfokú végzettségűek 52,1%-a, míg az érettségivel nem rendelkezők 50%-a a 2.klaszterben volt.

A gyés melletti tanulás megítélésben a két klaszter szignifikánsan eltérő véleményen volt (Pearson-féle Khi-négyzet: 20,166 df: 1 szign.: ,000  $p < 0,05$ ), azaz míg az 1.klaszterben a nők 86,8%-a szerint lehet tanulni a gyés és gyed ideje alatt, addig a 2.klaszterben található édesanyák 62,7%-a gondolja így.

A vizsgálatunk végén arra voltunk kíváncsiak, hogy az édesanyák miképpen ítélik meg saját tudásuk piaci megfelelését az újbóli munkába álláskor. Ezt 5 fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük a válaszadóknak, amelyben az 1-es az egyáltalánban nem, míg az 5-ös a teljes megfelelést jelentette. A kiértékelés során az láttuk, hogy az édesanyák 38,8%-a gondolta úgy, hogy naprakész tudással rendelkezik, miközben közel 16%-uk egyáltalán nem volt biztos tudás birtokában.

### 3. Összegzés

Publikációnkban „A tudásátadás és megőrzés a kismamák körében” című kutatásunk néhány eredményét publikáltuk, amelyek alapján az írásunkban megfogalmazott hipotézisünket részben tudjuk elfogadni. Mindkét vizsgálatunk (kvalitatív és kvantitatív) igazolta, hogy a nők a gyermekgondozás időszaka alatt érzékelik



és tisztában vannak vele, hogy a tudásmenedzsment folyamatai, azaz elsősorban a szakmai tudás megőrzése és a képességek fejlesztése, mindenképpen szükséges a sikeres visszatéréshez. Ugyanakkor azt is elismerik, hogy a gyermek mellett, a gyes és gyed ideje alatt lehet tanulni, és többségében ennek hatékonyságáról meg is vannak meggyőződve.

Kutatásunk az igazolta, hogy a nők harmada nem fordított figyelmet a tudásfejlesztésre, miközben kevesebb, mint a nők fele érezte tudását piacképesnek. Az eredmények ugyanakkor azt is mutatják, hogy iskolai végzettség determinálja a tudásmenedzsment iránti elköteleződést a gyes és gyed ideje alatt, vagyis a magasabb iskolai végzettségűek hajlandóak jobban odafigyelni erre a kérdésre, ezzel elősegítve a hatékony és gyorsabb visszailleszkedésüket a munka világába.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Bálint Mónika – Köllő János (2008): „Gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai, Esély 2008/1: pp.3-27.
2. Gábos András (2008): „Családtámogatási rendszer és a családok helyzete, in Kolosi Tamás – Tóth György (szerk.) Társadalmi riport 2008. pp.304-323.
3. Horváth István (2012): „Az új Munka Törvénykönyve” pp. 1-300.
4. Oláh J. – Szilágyi A. (2012): A női munkanélküliség alakulása Hajdú-Bihar megyében. Multikulturális Műhely Tanulmányok 2. Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar Hajdúböszörmény 33-39.p ISSN 2062-9834
5. Reizer Balázs (2011): „A gyermekvállalás hatása a család jövedelmére Magyarországon“ Demográfia 2-3. 2011. pp. 160-175.