

A VÁRANDÓSOK SZÜLÉS UTÁNI MUNKAVÁLLALÁSI TERVEIT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK*

Leitheiser Fruzsina – Veroszta Zsuzsanna

ÖSSZEFOGLALÓ

Tanulmányunkban a kisgyermekes anyák munkavállalási terveit meghatározó tényezőket vizsgáljuk a téma szakirodalmi előzményei, valamint a KSH Népeség-tudományi Kutatóintézet által 2018 elején indított *Kohorsz '18 Magyar Születési Kohorszvizsgálat* elnevezésű longitudinális panelvizsgálat első hullámának adatai alapján. Az elemzés során a munkavállalás tervezett idejére ható tényezőket öt hipotézis alapján tárjuk fel, amelyeket multinomiális logisztikus regressziós modell segítségével tesztelünk. A várandósok munkavállalási terveik erősen kapcsolódnak a hazai anyasági ellátási rendszer elemeihez: a mintában szereplő várandósok többsége gyermekük kétéves korát követően, azaz már a gyed lejárta után tervezi a munkaerőpiaci visszatérést. Őket követik azok, akik a visszatérést a gyermek kétéves korára, tehát a gyed ellátási időszakának a végére szeretnék időzíteni, majd azok, akik relatíve korán, a gyermek kétéves kora előtt szeretnék ismét munkát vállalni. Regressziós eredményeink azt mutatják, hogy önmagában a modernebb férfi–női szerepfelfogás, a női domináns foglalkozások, a kedvezőbb jövedelmi szint, a lakóhely bölcsődei ellátottsága, de főként az alacsonyabb, már meglévő és tervezett gyermekszám rövidítik le a munkaerőpiaci

* Az elemzés elkészültét támogató az EFOP-3.6.3-VEKOP-16-2017-00007 azonosítószámú, „Tehetségből fiatal kutató. A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban” megnevezésű projekt a Széchenyi 2020 program keretében, európai uniós (Európai Szociális Alap) társfinanszírozással valósult meg.

A tanulmány továbbá az Innovációs és Technológiai Minisztérium

KDP-13-1/PALY-2021 kódszámú Kooperatív Doktori Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

visszatérés várandós időszakban tervezett idejét. Amíg a gyed lejártára időzített munkavállalást döntően strukturális tényezők alakítják, a korai, két évnél korábbi visszatérés tervezésében az értékrend és a szemléletmód is közrejátszanak.

Tárgyszavak: anyai munkavállalás, munkaerőpiac, családtámogatási rendszer, kvantitatív elemzés

Leitheiser Fruzzsina, KSH Népezzségtudományi Kutatóintézet

E-mail: leitheiser@demografia.hu

Veroszta Zsuzsanna, KSH Népezzségtudományi Kutatóintézet

E-mail: veroszta@demografia.hu

BEVEZETÉS

Magyarországon az utóbbi években több családpolitikai intézkedés bevezetésével igyekeztek könnyíteni a kisgyermekes anyák munkavállalását. A téma előtérbe kerülésével párhuzamosan számos kutatás vizsgálja, hogy egyes tényezők milyen módon befolyásolják az anyák szülés utáni munkaerőpiaci visszatérését, valamint az ezzel kapcsolatos döntéseket, illetve a szülés utáni otthon, a gyermekkel töltött idő hosszát (R. Fedor, 2015; Makay, 2017; Hofferth and Curtin, 2006; Saurel-Cubizolles et al., 1999). E kutatások többsége azonban viszszaemlékezőleg, az anyák munkaerőpiaci reintegrációját követően tárja fel az azt befolyásoló tényezőket. Jóllehet ez a nézőpont határozottabban körvonalazható időtávon alapul (tervek helyett tényeket rögzít), a visszatérésre vonatkozó tervek elemzésének is meg lehet a maga hozadéka a probléma feltárásában. Egy, a szülés utáni munkaerőpiaci visszatérés tervezett idejére épülő vizsgálatban ugyanis az értékek, preferenciák, párhuzamos élettervek szerepe érzékenyebben vizsgálható, miközben kisebb hatást tulajdoníthatunk a munkaerőpiaci, gazdasági meghatározottságoknak. Mindemellett azzal, ha a visszatérés *tervezett* idejét befolyásoló tényezőkre fókuszálunk, ezek viszonya is vizsgálható lesz a visszatérés *valós* idejét meghatározó, korábban kutatott faktorokhoz. Tanulmányunk célja tehát, hogy meghatározzuk, mely tényezők milyen módon befolyásolják a várandósok munkavállalásra vonatkozó terveit, és e hatásokat elhelyezzük a tényleges visszatérés kapcsán korábban már feltárt kutatási eredmények viszonyrendszerében is.

A KISGYERMEKES NŐK MUNKAVÁLLALÁSI TERVEIT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK

A 20. században lezajlott történelmi folyamatok egyik következményeként az iparosodott társadalmakban a családok anyagi biztonságának megőrzése érdekében egyre elterjedtebbé vált a kétkeresős modell. Magyarország és a legtöbb egykori szocialista blokkhoz tartozó ország esetében azonban fontos hangsúlyozni, hogy már az államszocializmus éveitől is megfigyelhető volt a nők magas arányú foglalkoztatottsága, mivel munkaerőpiaci jelenlétük ideológiai alapon is elvárt volt. A látszólagos egyenlőség ellenére a kommunizmus ideje alatt is megmaradtak a nemek közti társadalmi különbségek, valamint a munkaerőpiaci horizontális és vertikális nemi szegregáció (Makay, 2015; Acsády, 2018). A rendszerváltozást követő folyamatok következtében

drasztikusan megnövekedett mind a nők, mind a férfiak munkanélküliségi rátája, amely csak az 1990-es évek közepétől kezdett csökkenni, és csak az évtized utolsó éveitől párosult a foglalkoztatottak arányának növekedésével. Bár a kétezres évek végén kibontakozó gazdasági válság némileg visszavetette ezt a növekedést, 2010-től ismét növekedni kezdett mindkét nem foglalkoztatási rátája (Koncz, 2004; Frey, 1997; KSH munkaerő-felmérései). Mindezek eredményeként a nők, beleértve az anyákat is, egyre szélesebb körben jelennek meg a munkaerőpiacon (Bácsné Bába, 2014). Különösen igaz ez a 25–45 éves női korosztályra, amely a fő gyermekvállalási időszakkal is egybeesik (Saurel-Cubizolles et al., 1999). A munkavállalás és a család összeegyeztethetősége azonban igen komplex és megterhelő feladat, éppen ezért az ebből fakadó szerepkonfliktus okozza az egyik legnagyobb nehézséget a nők életében. Annak érdekében, hogy meghatározzuk milyen tényezők alakítják a szülés utáni tervezett munkaerőpiaci visszatérés időzítését, elengedhetetlen, hogy áttekintsük azokat a fontosabb kutatásokat, amelyek a visszatérés idejét befolyásoló tényezőket vizsgálták.

NORMÁK ÉS PREFERENCIÁK

Hakim (2002) preferenciaelmélete szerint a család-munka konfliktusra és az ezzel kapcsolatos szociálpolitikai kezdeményezésekre adott reakciók alapján a nők preferenciái nagyon eltérőek lehetnek. A brit szociológus három kategóriát különböztet meg egymástól a nők munka- és életstílus-preferenciái alapján: az otthoncentrikusak (*home-centred*), az alkalmazkodók (*adaptive*) és a munkacentrikusak (*work-centred*) csoportjait. Az elsőbe azok a nők tartoznak, akik számára a gyermek és a család a legfontosabb, így nem lényeges számukra a munkavállalás, és nem is terveznek dolgozni a szülést követően. A második kategóriába sorolható a nők többsége, akik annak ellenére, hogy nem a karriert tartják a legfontosabbnak, a gyermeknevelés mellett is szeretnének dolgozni. A harmadik csoportba túlnyomó részt olyan gyermektelen nők tartoznak, akik számára a karrierjük áll a középpontban. A nők gazdasági vagy család- illetve szociálpolitikai döntésekre adott reakciói szintén eltérnek egymástól az egyes csoportok alapján. Az otthoncentrikus nőkre inkább jellemző, hogy aktívan reagálnak a családokat, illetve szociális témákat érintő politikára, ezzel a szemben a munkacentrikusak számára inkább a gazdaságot, illetve a foglalkoztatást célzó döntések fontosabbak (Hakim 2002, 2006; Nagy és Paksi, 2014).

R. Fedor és Hajnal (2014) a kisgyermekes nők négy munkaerőpiaci karaktercsoportját különbözteti meg a munkaerőpiaci szerepvállalás és a gyermekvállalás, -nevelés kontextusában. Az *alkalmazkodó* típus a családon belüli és a munkaerőpiaci szerepek összehangolását hangsúlyozza. A *családcentrikus* típusba tartozók a gyermekkel otthon töltött idő fontosságát helyezik előtérbe, egalitárius elveket vallanak. Számítanak az apa gyermeknevelésben nyújtott segítségére. Meghatározónak tekintik az állam szerepét, elismerését a gyermeket nevelők szempontjából. Az *összehangoló-egyensúlyozó* anyák értékrendjének középpontjában a gyermek iskoláskoráig terjedő anyai gondoskodás áll. A családpolitikai eszközökön belül a gyermekvállaláshoz kötődő pénzbeli ellátások egyenlő elosztását vallják, de nem tartanak igényt az állami gyermekgondozásra a gyermek akár öt éves koráig. A házimunkában, gyermeknevelésben a szülők egyenlő teherviselése mellett érvelnek. A *karrierépítő karaktercsoport*hoz tartozók a gyermekgondozás egyéni felelősségét hangsúlyozzák, mindemellett számukra is fontos az állami családpolitika, de az ellátások odaítélését munkaviszonyhoz kötötten érzik igazságosnak. A fizetett munka és a gyermekgondozás közötti diszharmónia miatt kevésbé aggódnak. Fontosnak tartják a munkaerőpiaci szerepüket, a munkahelyi sikereket.

Bár Magyarországon az utóbbi évtizedekben a társadalom szemléletében egyfajta modernizálódás követhető nyomon általában a nők, és ezen belül pedig a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvételével kapcsolatban, mégis kijelenthető, hogy a társadalom többsége a hagyományos értékrendet, illetve a tradicionális nemi szerepfelfogást preferálja. Erre mutat rá R. Fedor és Takács (2013) kutatása; empirikus munkájukban azt tapasztalták, hogy a megkérdezett anyák 70%-a a hároméves korig tartó gyermekgondozási szabadságot tartja a legideálisabbnak. E meglehetősen berögzült felfogás egyik meghatározó tényezője az 1967-ben bevezetett gyermekgondozási segély (gyes), amely lehetővé tette az anyák számára, hogy a nevelésre összpontosítva otthon maradhassanak gyermekük hároméves koráig (Blaskó, 2011).

Makay (2017) a francia- és magyarországi anyák szülés utáni munkaerőpiaci helyzetét befolyásoló tényezőket vizsgálva, a szociális normákról alkotott vélemények vonatkozásában azt találta, hogy bár Magyarországon a társadalom többségének az a véleménye, hogy a gyermeknek nem tesz jót, ha az anya a gyermeke hároméves kora előtt munkába áll, a vélekedések csak Franciaországban – ahol jelentősen elfogadóbb a közvélemény – függenek össze a visszatérés tényleges idejével. Ezek alapján Franciaországban a modernebb társadalmi attitűdökkel rendelkező anyák esetében valószínűbb, hogy kevesebb ideig maradnak otthon a gyermekükkel a szülést követően.

FOGLALKOZÁSI JELLEMZŐK

Desai és Waite (1991) kutatásukban többek között azt a jelenséget vizsgálták, miszerint a nők általában azért választanak hagyományosan nőinek címkézett (*gender labeling* [Shehan, 1996]) foglalkozásokat, mert azok könnyebben összeegyeztethetők a későbbi, gyermekvállalási és családalapítási tervekkel. Ezek többnyire olyan állásokat jelentenek, amelyek esetében egyrészt a munkavégzés felfüggesztése – akár véglegesen is – alacsony költséggel jár, másrészt megkönnyítik az anyák számára a dolgozó nő és a családanya szerepének szimultán kivitelezését. Mivel a két lehetőség két ellentétes irányú feltételezést kívánna meg (az első foglalkoztatási típus alacsony kilépési költségei lassíthatják a visszatérés tervezett idejét, a második típus esetében azonban az összeegyeztethetőség növelheti azt), az idézett szerzők úgy döntöttek, nem fogalmazznak meg külön-külön ezekre vonatkozó várakozásokat, eredményeikben azonban hangsúlyozták, hogy a foglalkozások esetében a genderdominanciának nem volt hatása sem a kilépés idejére, sem a szülést követő visszatérésre. Koncz (2010) szerint a nemi alapú munkaerőpiaci szegregáció már az oktatási intézmények kiválasztásával megkezdődik, hiszen a nők inkább tipikusan női domináns, a férfiak pedig férfi domináns foglalkozásoknak megfelelő képzésben vesznek részt.¹

Az elhelyezkedésben mindezek mellett fontos szerepe van a szülés utáni munkavállalási preferenciáknak is. Azok a nők, akik a gyermekük megszületését követően sokáig nem terveznek visszatérni a munkaerőpiacra, általában olyan foglalkozásokat részesítenek előnyben, ahonnan könnyű a kilépés, később pedig az esetleges visszatérés. Ezzel szemben azok az anyák, akik a szülést követően viszonylag rövid időn belül dolgozni szeretnének, többnyire olyan helyen igyekeznek munkát vállalni, ahol nem kifejezetten anyagi juttatásokkal (pl. rugalmas munkaidő, fizikai terhelés mellőzése, többi anya jelenléte és támogatása a munkahelyen), de támogatják a kisgyermekes anyák szerepvállalását (Desai and Waite, 1991). Schwartz (1989) is arra a következtetésre jutott a kutatásában, hogy az ilyen juttatásokkal a munkaadók meggyorsíthatják az anyák visszatérését a szülés után.

¹ A szerzők azokat a foglalkozásokat tekintik női vagy férfi domináns foglalkozásoknak, „ahol a foglalkoztatottak száma meghaladja a másik nemhez tartozó foglalkoztatottak számát, vagy a nők/férfiak aránya meghalad egy előre megadott arányt” (Koncz, 2010, 1089. o.). Ez az arány 20–80%-ig terjedhet.

MUNKAERŐPIACI TAPASZTALAT ÉS ELÉRHETŐ GYERMEKFELÜGYELET

A nők fokozódó megjelenése a munkaerőpiacon egyre inkább indokolta bizonyos munkahelyhez és munkavállaláshoz köthető szabályozások szükségességét, különösen a várandós nők esetében. Ma már számos nemzetközi és hazai törvény biztosítja a várandós munkavállalók védelmét – például az ILO 183. sz. Egyezménye, 8. cikk,² 2006/54/EK³ és 2010/18/EU⁴ irányelve – mind a foglalkoztatottság, mind a hátrányos megkülönböztetés szempontjából (Sütő, 2016; Göndör, 2013). Magyarország Alaptörvénye XV. cikkének (5) bekezdése szerint „Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket”, az L) cikk (2) bekezdése pedig kijelenti, hogy „Magyarország támogatja a gyermekvállalást”. Mindezek mellett némileg konkrétabb intézkedéseket előírányozva fogadták el 2011-ben a CCXI. számú, a családok védelméről szóló törvényt,⁵ amely biztosítja a munkavállaló számára, hogy a várandósság, a szülési szabadság, illetve a gyermekgondozás céljából igénybe vett szabadság ideje alatt a munkáltató nem közölhet felmondást. Továbbá a törvény 15.§-ának (1) bekezdése úgy határoz, hogy „A kiskorú gyermeket nevelő szülőt a foglalkoztatása során a külön törvényben foglaltak szerint kiemelt munkajogi védelem, illetve a szülői szerep és a munkavégzés összehangolását, valamint a családi élet védelmét biztosító kedvezmények illetik meg. Az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést.”

Makay (2017) korábban már említett tanulmányában a szociális normákról alkotott vélemények mellett a szülői szabadságok hatását, illetve az anyák munkaerőpiaci jellemzőit is bemutatja a szülés előtt és után Magyarországon az 1976 és 2004, valamint Franciaországban az 1976 és 2007 között születettek esetében. A szülés utáni munkavállalás két legfontosabb tényezője a szülés előtti munkaerőpiaci státusz – azaz volt-e az anyának munkahelye –, illetve a munkahelyi pozíció védelme a szülői szabadság alatt, amely a munka törvénykönyve által biztosított Magyarországon. Minél inkább úgy érzik az anyák, hogy a szülés után is visszavárnak és biztosítják számukra a munkahelyet, annál valószínűbb, hogy csak rövid ideig maradnak otthon. Mindezek mellett R. Fedor (2015) tanulmányában a szülést megelőző munkaviszony hosszának a fontosságát hangsúlyozta a

² <https://2010-2014.kormany.hu/download/f/5a/01000/183E.pdf>

³ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj>

⁵ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100211.tv>

visszatérés idejének vonatkozásában. Bár az emberitőke-elméletekkel összhangban a szerző azt várta, hogy a hosszabb ideje fennálló munkaviszonyból fakadó tapasztalat, illetve a karrier felépítésébe fektetett idő pozitívan befolyásolja a fizetett munkába való visszalépést, eredményeiben mégis az ellenkezőjét tapasztalta. Kutatásában a gyeden/gyesen lévő anyákat a visszatéréssel kapcsolatos terveikről, a már foglalkoztatott anyákat pedig a már lezárult munkaerőpiaci helyzetükről kérdezte. Bár az előbbi csoport esetében azt állapította meg, hogy a szülést megelőző munkaviszony hossza nem befolyásolja a visszatérés tervezett idejét, a foglalkoztatott anyáknál azonban egyértelműen látszott, hogy a pályakezdők, illetve az egy évnél rövidebb munkaviszonnal rendelkezők a gyermekvállalást követően hamarabb vállaltak munkát, mint az ennél több munkatapasztalattal rendelkezők. A szerző abban látja ennek a magyarázatát, hogy a munkaerőpiacon eltöltött hosszabb idő egyfajta biztonságot ad az anyának, aki így nyugodtabban marad otthon a gyermekével – akár hosszú távon is – a szülést követően. A minimális tapasztalattal rendelkezők esetében azonban ez a fajta biztonságérzet hiányzik, így inkább hajlandóak a korai visszatérésre.

Nem elég azonban csak az otthonmaradás idejének csökkentésére fókuszálni, mivel a megfelelő napközbeni gyermekfelügyeletet biztosító intézmények hiánya a visszatérés egyik legnagyobb akadálya. Az egyes anyagi támogatók, valamint az anyák munkavállalását motiváló intézkedések mellett az elmúlt években nagy hangsúlyt fektettek a kisgyermekeket ellátó intézmények fejlesztésére és bővítésére. Az anyák munkaerőpiaci reintegrációja szempontjából kiemelten fontos, hogy a gyermekeiket megfelelő felügyeletre bízassák, hiszen a rossz minőségű vagy alacsony színvonalú ellátás negatív hatást gyakorolhat a gyermekek fejlődésére, valamint fokozhatja a viselkedési zavarok kialakulásának kockázatát (Blaskó, 2010; Gregg et al., 2005). 2018-ban összesen 47 169 rendelkezésre álló bölcsődei férőhelyet tartottak nyilván, a beíratott gyermekek száma pedig 44 577 fő volt. Bár a három éven alul gyermekek 25%-a nem fért hozzá napközbeni ellátáshoz, a férőhelyek száma várhatóan növekedni fog. A hatályban lévő gyermekvédelmi törvény értelmében az önkormányzat köteles biztosítani 2020. december végéig minden olyan településen az ellátás ezen formáját, ahol 40-nél több három év alatti gyermek él, vagy legalább öt gyermek esetében erre szükség lenne. Az új ellátási formák tehát igyekeznek igazodni a település kisgyermekkorú népességszámához, továbbá a munkahelyek jellemzőihez (KSH, 2019a). A szakpolitikának tehát az az egyik leghatásosabb eszköze az anyák munkavállalásának motiválására, ha megnövelik a kedvező áron hozzáférhető gyermekfelügyeletet biztosító intézmények férőhelyeinek számát (Szabó-Morvai és Lovász, 2017; Nollenberger and Rodríguez-Palanas, 2015;

Bauernschuster and Schlotter, 2015; Hardoy and Schøne, 2015). Szabó-Morvai és Lovász (2017) kutatásukban arra a következtetésre jutottak, hogy Magyarországon – és a közép-kelet-európai országok többségében – a bölcsődei férőhelyek számának megnövelése pozitívan hat az anyák munkavállalására. Ezzel szemben a dél-európai országokban ezek az intézkedések nem befolyásolják jelentősen az anyák munkakínálatát, a nyugati országok esetében pedig változó eredményeket figyelhetünk meg. Ausztriában például pozitív hatást tapasztalhatunk, míg Franciaország esetében nincs szignifikáns összefüggés. Kapitány (2019) friss kutatásában a Kohorsz '18 adatait felhasználva vizsgálta meg az anyák bölcsődével kapcsolatos terveit és az ezt befolyásoló tényezőket. Bár ő is kiemelte a férőhelyek növelésének szükségességét, fontosnak tartja a bölcsődék társadalmi népszerűsítését is, mivel a bölcsődéztetési terveket nagymértékben meghatározzák a családok háttérjellemzői (pl. anya iskolai végzettsége, a településen elérhető bölcsődei férőhelyek stb.). Mindezek mellett megvizsgálta, hogy a bölcsődéztetési tervek milyen mértékben függenek a munkavállalási tervektől. Eredményei alapján úgy tűnik, hogy azok a várandós anyák, „akik tervezik gyermeküket bölcsődébe adni, igen nagy eséllyel munkát terveznek vállalni (93%-ban), illetve akik a gyermek hároméves kora előtt munkavállalást terveznek, azok igen nagy eséllyel (83%-ban) egyszerre bölcsődéztetésben is gondolkodnak.” (Kapitány, 2019, 67. o.). Továbbá megállapította, hogy azokon a településeken, ahol nincsenek bölcsődék, igen magas arányban (31%) fordulnak elő olyan várandós anyák, akik ugyan nem tervezik a bölcsődéztetést, de a munkavállalást igen. Bár a munkavállalási tervek vizsgálatakor fontosnak tarjuk a bölcsődék hozzáférhetőségének kérdését, Kapitány eredményei alapján mégis úgy döntöttünk, hogy a modellből kihagyjuk az erre vonatkozó változó bevonását, mivel a nagymértékű együtt járás (azok az anyák, akik tervezik bölcsődébe adni gyerekeiket, nagy valószínűséggel dolgozni is terveznek) csökkentené a modellben vizsgált jelenség interpretálhatóságát. Lehetőség nyílik ugyanakkor a bölcsődei ellátás településszintű adatainak bevonására, amely kisgyermekes anyák esetében a környezet visszatérést befolyásoló kiszámíthatósági aspektusának tekinthető.

TÁRSADALMI STÁTUSZ

A korábban már hivatkozott szerzőpáros, Desai és Waite (1991) kutatásukban azt az összefüggést találták, miszerint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező anyák akár már három hónap elteltével újra munkába állnak a szülés után, és a

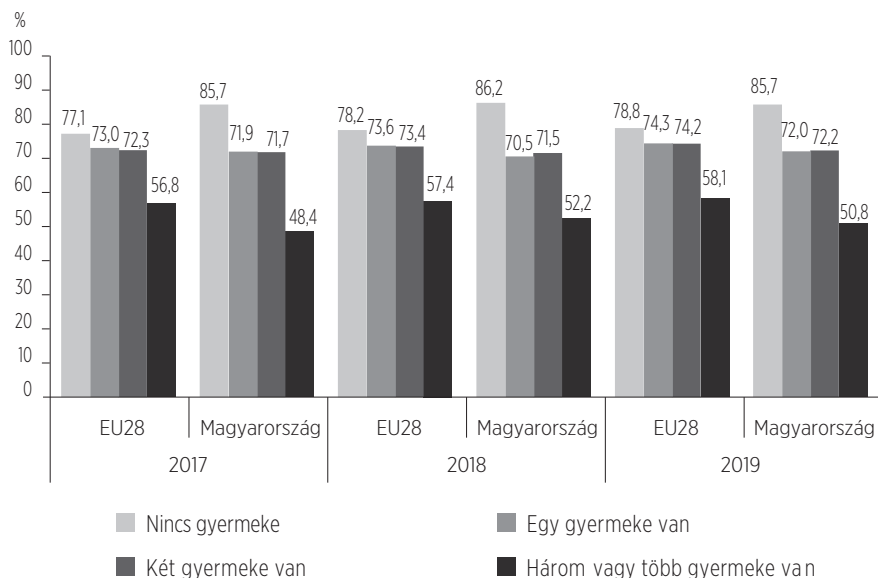
magas fizetés is meggyorsítja a visszatérést. Mindezek mellett kijelenthető, hogy minél tovább marad otthon az anya szülés után, annál valószínűbb, hogy nem a szülést megelőző munkahelyre fog visszatérni. Bár kihangsúlyoztuk a nők, illetve anyák előzetes terveinek, elképzeléseinek, valamint egyéni preferenciáinak fontosságát, mégis sok esetben rajtuk kívül álló faktorok (pl. egészségi állapot, gyermekkori otthoni környezet, szocioökonómiai státuszból fakadó hátrányok vagy előnyök, kultúra, a társadalmi normákról alkotott elképzelések) is befolyásolják a munkaerőpiaci elhelyezkedést (Lucia-Casademunt et al., 2018; Damaske, 2016).

A magyarországi anyák munkaerőpiaci visszatérését az iskolai végzettség fényében vizsgálva Makay (2017) a korábban bemutatott kutatások eredményeihez hasonló összefüggést tárt fel, vagyis minél magasabb az anya iskolai végzettsége, annál valószínűbb a korai visszatérés. (Ez az összefüggés Franciaország esetében is kimutatható.) R. Fedor és Toldi (2017) tanulmányukban a kor bevonásával tovább árnyalják a magyar anyák visszatérésének a jellemzőit. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében végzett kutatásukban, amely során 427 anyát sikerült lekérdeznük, azt tapasztalták, hogy a magasán kvalifikált idősebb anyák később térnek vissza a munka világába, mint a fiatalabb társaik. Az iskolai végzettség okozta visszatérési különbségek a gyermekszám tekintetében még inkább nyomon követhetőek, mivel a második gyermek születése után az alacsonyabb képzettséggel rendelkező anyák körében még inkább jellemző, hogy kivárlják az állami szülői juttatások lejártát, és csak ezt követően vállalnak újra munkát.

GYERMEKSZÁM

R. Fedor (2015), valamint Hofferth és Curtin (2006) kutatásaikban többek között a gyermekszám befolyását hangsúlyozzák, amely szerint minél több gyermeke van egy anyának, annál magasabb az otthon töltött idejének értéke, ami lassítja a visszatérést és csökkenti a foglalkoztatási rátát. Különösen igaz ez az állítás a harmadik vagy többedik gyermek esetében. Ezt az Eurostat (2020) adatai is alátámasztják, amelyek alapján kijelenthető, hogy a 2017 és 2019 közötti időszakot vizsgálva minden esetben a gyermektelen nők foglalkoztatási rátája a legmagasabb, a három vagy több gyermeket nevelő anyáké pedig jóval alacsonyabb.

1. ábra: A 20–49 éves nők foglalkoztatási rátája gyermekszám szerint, EU28 és Magyarország, 2017–2019



Forrás: Eurostat, 2020.

A meglévő gyermekszám mellett a gyermekvállalási tervek is fontos aspektusai lehetnek a munkaerőpiacra történő visszalépésnek. Kapitány és Spéder (2009) azt hangsúlyozták, hogy a tervek megvalósításában a családpolitikai rendszerek mellett a munkaerőpiaci helyzetnek van kiemelkedő szerepe. Eredményeik szerint a dolgozó, ám alacsony keresetű nők számára az anyasági ellátások egészen kedvező kompenzációt jelentenek a keresetkiesésre az otthonmaradás ideje alatt, ezért nagyobb arányban tudják megvalósítani a gyermekvállalási terveiket. A magas jövedelemmel rendelkező anyák számára azonban már sok esetben ezek a támogatások nem tudják kellő mértékig helyettesíteni a gyermekvállalás okozta jövedelemkiesést. Figyelembe véve a társadalmi státuszt, azok az anyasági ellátásban részesülő anyák képesek nagyobb valószínűséggel realizálni további gyermek vállalására vonatkozó terveiket, akik magas végzettséggel rendelkeznek. A szerzők azonban hangsúlyozták, hogy abban az esetben, amikor az anyasági támogatások ideje alatt nem születik meg a következő gyermek, és az anya visszalép a munkaerőpiacra, lényegesen lecsökken a tervek megvalósításának az esélye, mivel minden kilépést követően egyre nehezebb a visszatérés.

A HAZAI CSALÁDPOLITIKA ÉS AZ ANYASÁGI TÁMOGATÁSOK

Mivel a visszatérés tervezett idejére alapvető hatással lehetnek az egyes anyasági támogatások, fontosnak tartjuk bemutatni a vonatkozó magyarországi családtámogatási rendszert. Uniós viszonylatban a hazai családtámogatási rendszer meglehetősen bőkezűnek tekinthető.

A komplex kormányzati intézkedések (pl. a családokat segítő szolgáltatások, a pénzbeli ellátások, az adó- és járulékkedvezmények, a lakástámogatások, a nők kedvezményes öregségi nyugdíja,⁶ az egyedi támogatások) eredményeként megnövekedett a családtámogatásra fordított költségvetési forrás. 2010-ben a felsorolt intézkedések a GDP 3,5%-át tették ki, míg 2018-ra ez az arány 4,8%-ra növekedett (Állami Számvevőszék, 2019). A magyarországi családtámogatási rendszer közel húsz különböző ellátásból áll, amelyek egyik fajtáját a pénzbeli juttatások, egy másik csoportját pedig a gyermek melletti munkavállalás elősegítését célzó intézkedések képezik. A gyermekek után járó anyagi támogatások esetében kijelenthető, hogy bizonyos mértékig – a csecsemőgondozási és a gyermekgondozási díj esetében a szülés előtti jövedelemtől függően – képesek kompenzálni a munka felfüggesztése nyomán kialakult anyagi kiesést, így lehetővé válik a szülők számára, hogy otthon maradjanak a gyermekükkel. Mindazonáltal a támogatásokat igénybe vevők számára jogilag biztosított a visszatérés lehetősége ugyanarra a munkahelyre, ahol a gyermekvállalást megelőzően dolgoztak (Spéder et al., 2019).

⁶ Életkortól függetlenül az a nő jogosult öregségi teljes nyugdíjra, aki legalább 40 év jogosultsági idővel rendelkezik, amelyből minimum 32 évet keresőtevékenységgel szerzett. A szükséges keresőtevékenységgel töltött évek száma változhat, többek között a gyermekszám, valamint a vér szerinti vagy az örökbefogadott gyermek egészségi állapotának tekintetében (Kormányhivatalok, 2019b).

1. táblázat. A kisgyermekek otthongondozási időszaka alatt folyósítható magyarországi pénzbeli ellátások

Támogatás megnevezése	Támogatás jellemzői
Csecsemőgondozási díj (csed)	Már várandóskorban is igénybe vehető, összesen 24 hétig tartó juttatás, amely a szülés előtt dolgozó anyák korábbi fizetésének a 70%-a.
Gyermekgondozási díj (gyed)	A csed lejártától függően a megszületett gyermek 24 hónapos koráig járó juttatás, amely felső határösszege az anya vagy az apa jövedelme alapján megállapított naptári napi alap 70%-a, de maximum a mindenkor havi minimálbér kétszeresének a 70%-a (2020-ban 225 400 forint). Egy újabb gyermek születése után a gyed extra bevezetésével lehetőség nyílt mind a fiatalabb, mind az idősebb testvér után járó juttatások igénybevitelére. A gyed igénybevétele mellett a kormány 2014-től korlátozások nélkül lehetővé tette a munkavállalást.
Gyermekgondozási segély (gyes)	A megszületett gyermek 24–36 hónapos koráig járó juttatás (csedre és gyedre nem jogosultak esetében 0–36 hónapos korig), amely egy fix összegű juttatás az anya vagy az apa korábbi munkaerőpiaci státuszától függetlenül mindenkinek jár. 2020-ban a gyes összege gyermekenként havi 28 500 forint, amiből 10% nyugdíjjárulékot vonnak le. Ma már a gyes mellett is megengedett a munkavállalás.
Gyermeknevelési támogatás (gyet)	Három vagy több gyermek nevelése esetén járó, (gyermekek számától független) fix összegű családi támogatás, amely a legfiatalabb gyermek 3-tól 8 éves koráig jár. Ha a legidősebb gyermek betölti a 18 éves kort, de a legfiatalabb még nem érte el a 8. életévét, akkor a juttatás megszűnik, ám méltányossági kérelem benyújtásával hosszabbítható. 2020-ban a gyet összege havi 28 500 forint, amiből 10% nyugdíjjárulékot vonnak le. Bizonyos korlátozásokat betartva ma már a gyet mellett is megengedett a munkavállalás.
Nagyszülői gyed	A juttatás igénybe vételének feltétele, hogy a szülők és a nagyszülők is jogosultak legyenek a gyedre. A nagyszülő több unoka után is igénybe veheti a juttatást (a gyermekek 2 éves koráig), aminek az összege a korábbi keresetének 70%-a, felső határral.
Diplomás gyed	Azok a szülő nők kaphatják, akik az általános gyedre nem lennének jogosultak, de a gyermek születése előtti két évben valamely államilag elismert felsőoktatási intézmény teljes idejű képzésében legalább két félév aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkeztek. A gyermek két éves koráig járó, fix összegű támogatás 2020-ban alapképzés esetén 112 700 forintra, mesterképzés esetén 147 420 forintra emelkedett.

Forrás: Makay és Blaskó, 2012; Makay, 2015; Dudás, 2019, 2020; Kormányhivatalok, 2014; Szörényi, 2019.

A bőkezű pénzbeli támogatások egyik hátránya, hogy sok esetben az anyákat otthonmaradásra ösztönözik, így hosszú időre kiszakítják őket a munkaerőpiacról, ami a későbbiekben alacsonyabb bérekhez és foglalkoztatáshoz vezethet (Makay, 2015; Budig et al., 2012). Ennek felismerését követően a kormány lazított a gyermekek után járó támogatások feltételein, így lehetővé tették a munkavállalást a gyermek hathónapos korát követően a gyed és a gyes folyósítása mellett. Bár a gyeset igénybe vevő szülők már korábban is vállalhattak rész-munkaidős munkát a juttatás ideje alatt, de az ilyen állások alacsony száma ezt nem kifejezetten tette lehetővé. Ennek hatására 2012-ben módosították a munka törvénykönyvét, amelyben előírták, hogy a munkaadó köteles rész-munkaidős foglalkoztatást biztosítani a három éven aluli gyermeket nevelő munkavállaló számára, amennyiben ezt kérvényezi. Az új munka törvénykönyvének egyik negatívuma azonban, hogy megszüntette a szülők felmondási védelmét (Makay, 2015; Makó, 2018). A kormányzati döntések nem csak az anyákat igyekeznek motiválni a munkaerőpiaci szerepvállalásra, hanem egyes intézkedéssel a munkavállalók számára is próbálják vonzóvá tenni a kisgyermekes anyák alkalmazását. A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény⁷ 11-12. §-ának értelmében azok a munkáltatók, akik kisgyermekes anyákat foglalkoztatnak, adókedvezményben részesülnek, amely a foglalkoztatás első három évében, három vagy több gyermeket nevelő nők esetében az első öt évében igényelhető. Az említett intézkedések mellett a 2019-ben indított Családvédelmi Akciótervnek is több, a kisgyermekes családokat érintő intézkedése van (babaváró támogatás, jelzáloghitel-elengedés, nagycsaládosok autóvásárlási támogatása, családi otthonteremtési kedvezmény kibővítése), amelyek közvetlen vagy közvetett hatással, de befolyásolhatják az anyák munkavállalást is (Kormányhivatalok, 2019a).

HIPOTÉZISEK

Az áttekintett szakirodalom fényében a gyermekvállalás utáni munkavállalási terveket alakító tényezők vizsgálatára öt hipotézist állítottunk fel.

Az első, 'szerepfelfogás' hipotézist (H1) a tradicionális és modern párkapcsolati szerepfelfogások mentén alakítottuk ki, amelyben Makay (2017) eredményével összhangban azt feltételezzük, hogy a társadalmi szerepekkel kapcsolatos modernebb értékrend a szülés utáni rövidebb otthon töltött periódus tervezéséhez vezet.

⁷ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=al800052.tv>

Második, 'foglalkoztatás' hipotézisünket (H2) a foglalkoztatás jellege alapján alakítottuk ki. Ennek során, egyebek mellett Desai és Waite (1991) kutatására támaszkodva, azt feltételezzük, hogy a tervezett visszatérést rövidítheti a női domináns foglalkozásban, a vezetőként, önállóként végzett munka, és magának az aktív munkavállalói státusznak a ténye is.

A 'kiszámíthatóság' hipotézis (H3) azokkal a környezeti, intézményi tényezőkkel számol, amelyek megkönnyíthetik (gyorsíthatják) a munkába való visszatérés melletti döntést. A bölcsődei ellátás rendelkezésre állása – Szabó-Morvai és Lovász (2017), Kapitány (2019), valamint Makay (2017) kutatására alapozva – vagy a munkahely biztosíthatósága ilyen szempontok lehetnek. Ez utóbbi esetében R. Fedor (2015) eredményei alapján úgy gondoljuk, hogy a hosszabb idejű munkaviszonnyal rendelkező anyák a munkaerőpiaci beágyazottságukból fakadóan inkább érzik biztosítottnak állásukat egy esetleges későbbi visszatérést követően is, míg a pályakezdők és a rövidebb munkaviszonnyal rendelkezők éppen a biztonsági tényező hiánya miatt a szülést követően rövidebb ideig terveznek otthon maradni.

Negyedik hipotézisünk a 'társadalmi státusz' tervezett munkába állásra gyakorolt hatására vonatkozik (H4). Desai és Waite (1991), valamint Makay (2017) kutatásai alapján feltételezzük, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező anyák korábban terveznek munkát vállalni a szülést követően, a szülést megelőző munkahelyen kapott alacsony fizetés és a magasabb jövedelem azonban elodázhathatják a tervezett visszatérést.

A 'gyermekszám' hipotézis (H5) azt az erős hatást feltételezi, amellyel a már megszületett és tervezett gyermekek alakítják az anyák munkavállalási terveit. E tekintetben – R. Fedor (2015), valamint Hofferth és Curtin (2006) kutatásaira hivatkozva – azt várjuk, hogy azok az anyák, akik a többedik gyermeküket várják, későbbi munkavállalásban gondolkodnak. Kapitány és Spéder (2009) megfigyelései szerint pedig úgy gondoljuk, hogy azok az anyák, akik több gyermeket terveznek vállalni, szintén hosszabb ideig nem tervezik a visszatérést.

MÓDSZER

Az adatok

A kutatáshoz szükséges adatok a KSH Népszégtudományi Kutatóintézetben 2018-ban indult Kohorsz '18 Magyar Születési Kohorszvizsgálat elnevezésű longitudinális panelfelvételből állnak rendelkezésünkre, amelynek a célja a 2018–2019-ben szü-

letett gyermekek felnövekedésének a vizsgálata, illetve az erre ható körülmények feltárása (Veroszta, 2018). Az első, várandós kori adatfelvételi hullámban a várandósságuk hetedik hónapjában lévő anyákkal zajlott az adatfelvétel. Az elemzés során felhasznált kutatási adatbázis $n=8287$ várandós válaszait tartalmazza, amit személyes lekérdezés során saját körzeti védőnőjük rögzített 2018–2019 folyamán. A kutatási adatbázis reprezentativitását súlyozási eljárással az anya életkorára, családi állapotára, gyermekei számára, iskolai végzettségére és lakóhelyére biztosították (Szabó et al., 2020).

A születési kohorszvizsgálat első hullámának adatbázisán elemzésünk során az anyai munkavállalási tervekhez igazodóan szelekciót végeztünk. Ennek megfelelően csak azokat a válaszadó várandósokat vonjuk be az elemzésbe, akik meg tudták mondani a gyermekük születése utáni munkaerőpiaci visszatérésük tervezett idejét ($n=7010$). Emellett e részadatbázisból kiemeltük és alacsony esetszámuk miatt külön kategóriaként sem szerepeltettük a partnerrel nem rendelkező várandósokat (119 fő). Az elemzés során használt adatbázis elemszáma eszerint 6891 fő.

A változók kialakítása

Az anya tervezett munkaerőpiaci visszatérésének vizsgálatára a kutatási kérdőív alábbi kérdése szolgált: „A baba mennyi idős korában tervezi, hogy Ön (újra) munkát vállal?”. A válaszlehetőségek nyitott és zárt mezők kombinációjából álltak,⁸ ezért az adattisztítás, majd a függő változó kialakítása során egy új válaszstruktúrát alakítottunk ki, igazodva egyfelől a nyitott válaszcsoportok megoszlásának töréspontjaihoz, másfelől a magyarországi anyasági támogatási rendszer gyed-gyes időszakaihoz (lásd 3. táblázat).

A vizsgálati hipotéziseknek megfelelően a Kohorsz '18 várandós adatbázisában szereplő adatokból alakítottuk ki a szülés utáni munkavállalást esetlegesen befolyásoló háttérváltozó-készletet (lásd 2. táblázat). A társadalmi szerepek hatását (H1) két változóval mérjük. Egyfelől a férfi-női szerepmegosztás⁹ hagyományos-modern tengelyen értelmezett értékelésének, másfelől a válaszadó partnerkapcsolati státuszának (házas/élettársi kapcsolatban élő) összevont változóival. A 'foglalkoztatás' hipotézisben (H2) feltételezett hatások vizsgálatához

⁸ A kérdőív válaszlehetőségei: _____ éves és _____ hónapos korában tervezi a munkavállalást/nem tervezi a munkavállalást/nem tudja, mikorra tervezi/nem tudja/nem kíván válaszolni.

⁹ Az alábbi állítással való egyetértés 1–5-ig tartó skálán (ahol 1=egyáltalán nem ért egyet, 5=teljesen egyetért) adott válaszait két kategóriába kódoltuk (modern=1–2; hagyományos=3–5): „Az a helyes, ha a férj számára a munka a fontosabb, a feleség számára pedig az otthon és a gyermekek, még akkor is, ha mindketten dolgoznak”.

három változót alakítottunk ki. Ezek egyike a válaszadó aktuális foglalkoztatási státuszát mérő kétértékű változó (a megkereséskor foglalkoztatott/nem foglalkoztatott), ahol a foglalkoztatott kategóriába a megkereséskor (már) nem aktív, de munkavállalói jogviszonyban álló várandósok is beletartoztak. Másik, a foglalkoztatás jellegét mérő változónkban egybevontuk az alkalmazottakon belüli vezetői/beosztott pozíciót és az önálló, vállalkozói státuszt annak érdekében, hogy a válaszadó foglalkoztatási rendszerben elfoglalt helyét rögzíteni tudjuk. A változó a megkérdezett aktuális vagy – inaktív státusz esetén – utolsó foglalkozásának munkajellegcsoport-alapú felosztásának (Andorka, 1982) egyszerűsített modellje.¹⁰ A hipotézisnek megfelelően a foglalkozás nemi dominanciájának képviselőjére is létrehoztunk egy változót. Itt az aktuális vagy utolsó foglalkozást vettük alapul, ám ez esetben a foglalkozás megnevezésére vonatkozó nyitott kérdésekre adott válaszok Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR-08) szerinti négyjegyű kódjaival dolgoztunk. A kódok alapján kialakított FEOR-főcsoportokhoz rendeltünk 'férfi domináns' vagy 'női domináns' foglalkozási értékeket a Központi Statisztikai Hivatal 2019. IV. negyedévi foglalkoztatási statisztikája alapján, a foglalkozási főcsoportok átlagos nemi arányaihoz képesti legalább 5 százalékpontos eltérések figyelembevételével (KSH, 2019b). A relatíve nagy adathiány miatt (n=526; 6,3%) e változó esetében a „nem tudja/nem válaszolt” kategóriát összevontuk a nem foglalkoztatottak csoportjával. A gyermek- és munkavállalási környezet 'kiszámíthatóságának' (H3) képviselőjében a munkahelybiztonság mérésére az adott foglalkoztatónál eltöltött időt vettük alapul, ahol a legalább négy év, azonos foglalkoztatónál eltöltött munkaviszonyt tekintettük a kétértékű változó megkülönböztető értékének. Emellett a tervezés kiszámíthatóságaként tekintünk a településen elérhető hagyományos bölcsődei ellátásra is. A 'társadalmi státusz' (H4) változói esetében az adatbázisból módosítás nélkül áttemelt várandós végzettségi szintjének négyértékű változójával, valamint az egyéni havi nettó jövedelem kvintiliseinek változójával dolgoztunk. Utóbbi esetében a relatíve magas válaszhiányt (16,5%) a magyarázó modell végső esetszámának megtartása érdekében külön értéként kódolva megtartottuk a modellben, összevonva a jövedelemmel nem rendelkezők csoportjával. Végül a 'gyermekszám' munkavállalási tervekre gyakorolt hatásának vizsgálatához (H5) a várandós már megszületett és életben lévő gyermekeinek számára (paritás), illetve a következő három évben tervezett esetleges újabb gyermek vállalására vonatkozó változókkal dolgoztunk. A gyermekvállalási tervekre vonatkozó kétértékű változót itt is kiegészítettük a bizonytalan választ adók és a nem válaszolók körével.

¹⁰ A változó értékei: önálló/vállalkozó; vezetőként alkalmazott; beosztottként alkalmazott; még nem dolgozott.

2. táblázat. A háttérváltozók megoszlása a munkába visszatérés tervezett ideje alapján a várandós-ságuk hetedik hónapjában lévő, párkapcsolatban élő nők körében

		A születendő gyermek..				Összesen (oszlop-százalék)	
		2 éves kora előtt	2 éves korában	2 éves kora után	Összesen (sorszázalék)		
Nemi szerepek megítélése	hagyományos	11,2	22,4	66,4	100,0	35,4	
	modern	14,6	30,7	54,7	100,0	64,6	
Párkapcsolati státusz	élettársi kapcsolatban él	12,6	23,0	64,4	100,0	44,3	
	házas	14,0	31,6	54,4	100,0	55,7	
Aktivitás	nem foglalkoztatott	9,0	10,3	80,7	100,0	26,5	
	foglalkoztatásban áll	14,9	33,9	51,2	100,0	73,5	
(Utolsó) foglalkoztatási státusz	önálló	46,9	19,3	33,9	100,0	5,6	
	vezető alkalmazott	21,0	36,0	43,0	100,0	8,4	
	beosztott alkalmazott	11,0	29,9	59,1	100,0	77,9	
	még nem dolgozott	5,5	5,0	89,5	100,0	8,2	
Férfi vagy női többségű munka FEOR-főcsoport-onként	férfi többségű foglalkozás	10,1	25,5	64,4	100,0	10,9	
	női többségű foglalkozás	15,1	31,3	53,6	100,0	75,1	
	még nem dolgozott, nem tudja vagy nem válaszolt	5,5	5,0	89,6	100,0	8,2	
Munkavállalás időtartama a jelenlegi munkahelyen	legalább négy év	14,3	35,7	50,0	100,0	48,4	
	kevesebb, mint négy év	12,6	20,3	67,1	100,0	51,6	
A településen hagyományos bölcsőde működik	igen	16,2	32,9	50,9	100,0	67,2	
	nem	7,6	17,2	75,2	100,0	32,8	
Iskolai végzettség	legfeljebb 8 osztály	7,9	9,7	82,3	100,0	18,7	
	szakmunkás	9,9	19,6	70,5	100,0	11,4	
	középfok	12,1	30,8	57,1	100,0	34,0	
	felsőfok	18,6	36,8	44,6	100,0	35,8	
Egyéni havi nettó jövedelmi ötödök	1. ötöd	8,7	24,3	67,0	100,0	11,1	
	2. ötöd	10,3	32,8	56,9	100,0	12,2	
	3. ötöd	8,9	35,7	55,4	100,0	10,7	
	4. ötöd	15,7	36,6	47,8	100,0	11,9	
	5. ötöd	27,2	41,0	31,9	100,0	11,8	
	nem foglalkoztatott, nem tudja vagy nem válaszolt	12,1	19,1	68,8	100,0	42,2	

2. táblázat. A háttérváltozók megoszlása a munkába visszatérés tervezett ideje alapján a várandósáruk hetedik hónapjában lévő, párkapcsolatban élő nők körében (folytatás)

		A születendő gyermek..				Összesen (sorszázalék)	Összesen (oszlop- százalék)
		2 éves kora előtt	2 éves korában	2 éves kora után	Összesen (sorszázalék)		
Hányadik gyermekét várja	első	14,4	30,0	55,6	100,0	45,4	
	második	12,9	30,3	56,8	100,0	34,5	
	harmadik vagy többedik	12,1	18,5	69,4	100,0	20,2	
Újabb gyermeket tervez három éven belül	nem tervez	13,3	26,7	60,0	100,0	61,6	
	tervez	13,6	29,4	57,0	100,0	33,7	
	nem tudja vagy nem válaszolt	14,2	30,1	55,7	100,0	4,7	
Életkor	25 évesnél fiatalabb	8,8	12,4	78,8	100,0	19,3	
	25–34 év közötti	13,4	30,1	56,6	100,0	57,5	
	35 éves vagy idősebb	17,3	34,9	47,9	100,0	23,2	
Összesen		13,4	27,8	58,8	100,0	100,0	

Forrás: Kohorsz '18 Magyar Születési Kohorszvizsgálat, várandós kutatási adatbázis, KSH NKI, n=6891, a szerzők számítása.

AZ ELEMZÉS MÓDSZERE

Az elemzés során a kutatási kérdésben szereplő, a gyermekvállalást követő munkavállalási terveket befolyásoló szempontok önálló magyarázó erejét többváltozós, multinomiális logisztikus regressziós modellben vizsgáltuk. A modell függő változója a várandósok munkavállalási terveit mérő, háromértékű nominális változó, amelynek az értékei közül referenciakategóriának a gyermek kétéves korán túlnyúló tervezett munkavállalást jelöltük ki. A modellbe beemelt magyarázó változók szelekcióját khi-négyzet-statisztikára épülő, előzetes eljárással végeztük el, amelynek során a független változók és a kimeneti/függő változó közötti kapcsolat erősségét külön ellenőriztük. Az előzetes hipotézisekhez rendelt magyarázó változók mellett a modellbe beépített kontroll változó szerepe a munkavállalási tervekre ható életkori hatások leválasztása volt. Emellett az egyes háttérváltozók közti kapcsolatok vizsgálatára alapozva az egyes változó párok közti kölcsönhatások kiszűrésére interakciós változókat emeltünk be a modellbe. Ezek közül végül a statisztikailag szignifikánsnak mu-

tatkozó életkor és iskolai végzettség közötti interakciós változót építettük be. Az iskolaivégzettség- és jövedelem-, a foglalkoztatásistatusz- és időtartam-, valamint a foglalkoztatásistatusz- és aktivitásváltozók hatása egymástól függetlennek bizonyult.

EREDMÉNYEK

Leíró statisztika

A várandósok szülés utáni munkavállalási terveit az alábbi függő változóba sűrítve ragadjuk meg és magyarázzuk (3. táblázat). Eszerint a várandósságuk hetedik hónapjában lévő várandósok 15%-ának nincsenek körvonalazott munkavállalási terveik (ezt az alcsoportot kiemeljük a magyarázó modellből). A munkavállalási terveikről beszámoló válaszadók között többségben (58,8%) vannak azok, akik a gyed időszakát még – terveik szerint – legalább részben bizonyosan otthon töltik majd. A tervekkel rendelkező várandósok korai visszatérőnek nevezhető, 13,6%-os (az összes várandóson belül 11,5%-os) alcsoportja már a gyed időszaka alatt, tehát a születendő gyermek kétéves kora előtt visszatérne a munkaerőpiacra. A gyed időszakának lejártára, a gyermek kétéves korára időzített munkavállalás a tervekkel rendelkező várandósok 27,6%-át jellemzi (az összes várandós 23,4%-a).

3. táblázat. Szülés utáni munkavállalási tervek megoszlása a várandósságuk hetedik hónapjában lévő, párkapcsolatban élő nők körében

Szülés utáni munkavállalási tervek	N	Összesen, %	
		Összesen, %	%
A gyermek 2 éves kora előtt tervezi a munkavállalást (gyed alatt)	923	11,4	13,4
A gyermek 2 éves korában tervezi a munkavállalást (gyed lejártakor)	1913	23,5	27,8
A gyermek 2 éves kora után tervezi a munkavállalást (gyes alatt, vagy később)	4055	49,9	58,8
Összesen	6891	84,7	100,0
Nem tudja, nem válaszol	1242	15,3	
Mindösszesen	8132	100,0	

Forrás: Kohorsz '18 Magyar Születési Kohorszvizsgálat, várandós kutatási adatbázis, KSH NKI, a szerzők számítása.

A hazai anyasági támogatási rendszer határpontjaihoz illesztett szülés utáni munkavállalási tervek tehát inkább a támogatási időszakok kihasználtsága felé mutatnak, a tervezetten a gyed időszakot sem kitöltők alig egytizedes aránya is erre utal.

Magyarázó modell

A szülés utáni munkavállalási terveket magyarázó multinomiális logisztikus regressziós modell eredményeit a 4. táblázat tartalmazza.

Az eredmények azt mutatják, hogy a későbbi (a gyermek kétéves korát követő) munkavállalást tervezőkhöz képest a leghamarabb, már a gyed alatt visszatérést tervező várandósok közé szignifikánsan nagyobb eséllyel tartoznak azok, akik élettársi kapcsolatban élnek, önállók (önfoglalkoztatók) avagy vezető pozícióban vannak, női domináns foglalkozást űznek, és nem tekinthetnek vissza hosszabb foglalkoztatotti múltra a munkáltatóiknál. A visszatérést felgyorsító hatás a párkapcsolatok tekintetében modernebb szerepfelfogást képviselők esetében is kimutatható. A várandósok jövedelmi szintjét tekintve a magasabb keresetű anyáknál nagyobb a korai visszatérés tervezésének esélye (a későbbi visszatérőkhöz viszonyítva). A nagyobb gyermekszám, a további gyermekvállalás tervezése és a bölcsőde hiánya a várandós nő településén erős negatív hatással bír a korai visszatérési tervekre.

A későbbi, a gyed időszakába is benyúló vagy azon is túllépő visszatérést tervezők csoportjához képest szintén nagyobb eséllyel időzítik épp a gyed lejártára az (újból) munkavállalást a további gyermekvállalást nem tervező, foglalkoztatásban álló, kisebb gyermekszámú anyák, és akiknek a településén működik hagyományos bölcsőde. Itt megmutatkozik az alkalmazotti jogviszonyban dolgozók nagyobb hajlandósága a közvetlenül a gyed lejárta utáni munkavállalásra. Esetükben a hagyományos értékek (nemi szerepfelfogás, házasság) hatása a visszatérési tervekre nem szignifikáns.

4. táblázat. A gyermekvállalás utáni munkavállalási terveket meghatározó tényezők

	Visszatérést tervez a gyermek két éves kora előtt (gyed alatt) (n=923)		Visszatérést tervez a gyermek két éves korában (gyed lejártakor) (n=1913)	
	Exp(B)	95%-os konfidencia-intervallum	Exp(B)	95%-os konfidencia-intervallum
Nemi szerepek megítélése (ref.: hagyományos)	1,191*	1,002 – 1,416	1,080	0,948 – 1,230
Párkapcsolati státusz (ref.: házas)	1,254*	1,054 – 1,491	1,016	0,891 – 1,159
Aktivitás (ref.: foglalkoztatásban áll)	0,626**	0,462 – 0,847	0,421***	0,328 – 0,541
(Utolsó) foglalkoztatási státusz (ref.: még nem dolgozott)	7,001*** 2,049* 1,036	3,878 – 12,658 1,131 – 3,713 0,600 – 1,790	1,540 1,924* 1,668*	0,862 – 2,753 1,122 – 3,299 1,007 – 2,763
Férfi vagy női többségű munka FEOR-főcsoportonként (ref.: női többségű foglalkozás)	0,685** 0,574**	0,519 – 0,906 0,390 – 0,844	0,938 0,845	0,770 – 1,143 0,633 – 1,128
Munkavállalás időtartama a jelenlegi munkahelyen (ref.: legalább négy év)	1,418***	1,175 – 1,711	1,101	0,873 – 1,175
A településen hagyományos bölcsőde működik (ref.: igen)	0,449***	0,371 – 0,544	0,531***	0,463 – 0,610
Iskolai végzettség (ref.: felsőfok)	0,850 0,552+ 0,848	0,413 – 1,749 0,300 – 1,015 0,602 – 1,195	0,782 0,799 1,210	0,442 – 1,383 0,526 – 1,125 0,938 – 1,561

4. táblázat. A gyermekvállalás utáni munkavállalási terveket meghatározó tényezők (folytatás)

	Visszatérést tervez a gyermek kétéves kora előtt (gyed alatt) (n=923)		Visszatérést tervez a gyermek kétéves korában (gyed lejártakor) (n=1913)		95%-os konfidencia-intervallum
	Exp(B)	95%-os konfidencia-intervallum	Exp(B)	95%-os konfidencia-intervallum	
nem dolgozik/nem tudja/nem választott	1,877***	1,358 – 2,594	1,069	0,867 – 1,318	
1. ötöd	0,988	0,674 – 1,447	0,710**	0,560 – 0,900	
2. ötöd	1,227	0,855 – 1,759	0,976	0,783 – 1,216	
4. ötöd	2,032***	1,443 – 2,861	1,146	0,918 – 1,430	
5. ötöd	4,687***	3,346 – 6,566	1,768***	1,398 – 2,235	
első	1,456**	1,127 – 1,882	2,046***	1,670 – 2,508	
második	1,300*	1,031 – 1,640	1,768***	1,472 – 2,123	
nem tervez	1,542***	1,265 – 1,880	1,551***	1,338 – 1,798	
nem tudja/nem választott	1,369	0,941 – 1,943	1,294+	0,975 – 1,718	
25 évesnél fiatalabb	1,058	0,369 – 3,038	1,292	0,602 – 2,774	
25–34 év közötti	0,929	0,723 – 1,193	0,983	0,807 – 1,199	
legfeljebb 8 osztály X 25 évesnél fiatalabb	0,564	0,156 – 2,030	0,312*	0,117 – 0,827	
szakmunkás X 25 évesnél fiatalabb	0,544	0,144 – 2,053	0,436+	0,173 – 1,103	
középfok X 25 évesnél fiatalabb	0,841	0,272 – 2,605	0,341*	0,147 – 0,783	
legfeljebb 8 osztály X 25–34 éves	0,926	0,420 – 2,043	0,753	0,397 – 1,426	
szakmunkás X 25–34 éves	1,237	0,618 – 2,476	0,669	0,408 – 1,097	
középfok X 25–34 éves	0,756	0,502 – 1,138	0,671**	0,498 – 0,904	

Megjegyzések: n=6891; -ZLLI= 7870,1; Pseudo (Nagelkerke) R²=0,233; +p<0,1; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001. A regressziós modell referenciakategóriája: munkába visszatérés tervezett ideje a gyermek kétéves kora után (n=4055).
 Forrás: Kohorsz 18 Magyar Születési Kohorszvizsgálat; várandós kuitatási adatbázis; KSH NKI, n=6891, a szerzők számítása.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS ÖSSZEGZÉS

A hazai várandósok körében a gyermekük megszületése utáni munkavállalási tervek erősen illeszkednek a hazai anyasági ellátások által kijelölt határpontokhoz. A legnagyobb arányban azok az anyák vannak, akik legkorábban a gyés időszakára időzítenék munkaerőpiaci visszatérésüket. Aránylag csekély és – mint láthattuk – jól körülhatárolható csoportot alkotnak azok a várandósok, akik már a gyed időszaka alatt visszakapcsolódnának a munkába. A gyed időszakának vége, azaz a gyermek kétéves kora a várandósok több mint egynegyede számára a munkavállalás tervezett kezdetét jelenti. A fenti modellszámítások alapján ezekre a várandósság alatti, a munkaerőpiaci visszatérésre vonatkozó tervekre az alábbi tényezők vannak hatással:

1. A 'szerepfelfogás' hipotézist (H1) az eredmények a korai visszatérést tervező anyák esetében alátámasztják. A feltételezett összefüggés azon várandósok esetében kimutatható, akik a férfi–női szerepmegosztás tekintetében kevésbé tradicionális értékrenddel bírnak. Az élettársi kapcsolatban élők esetében hasonló irányú hatást sikerült feltárni, amely szerint az e csoportba tartozó anyák már a gyed időszaka alatt nagyobb eséllyel terveznek visszakapcsolódni a munkába. A gyed lejártára – azaz a hazai anyai támogatási rendszer egy sarokpontjára – időzített munkavállalást tervezők esetében e hatásokat már nem leltük fel.
2. A 'foglalkoztatás' hipotézis (H2) alapján várt összefüggések közül a foglalkoztatás jellege, a vezetői dimenziók a gyed lejártát megelőző időszakra időzített visszatérést tervező anyák esetében mutattak hatást a munkavállalási tervekre. A foglalkozások genderdominanciája kapcsán eredményeink a várakozásoknak megfelelően alakultak, amennyiben a foglalkozási főcsoportok alapján a férfi többséggel rendelkező szakmákhoz tartozás csökkenti a korai, két évnél rövidebb visszatérés tervezésének az esélyét. Ez tehát inkább a nők által dominált szakmákban dolgozó anyákra jellemző, és a korai visszatérést tervezők esetében érvényesül.
3. A 'kiszámíthatóság' hipotézis (H3) esetében az egyazon munkáltatónál a régóta, legalább négy éve tartó foglalkoztatás a munkavállalói biztonság indikátoraként a korai visszatérést tervezők esetében – az eredményeink szerint és a feltételezésünkkel összhangban – lassítja a visszatérést. Úgy tűnik, hogy a korai (két év alatti) visszatérési tervekkel az adott cégnél kevésbé régóta dolgozó munkavállalók szignifikánsan nagyobb eséllyel jellemezhetők, mint a legalább négy éve ugyanannál a munkáltatónál foglalkoztatottak. A kiszámíthatóság másik aspektusa a településen elér-

hető hagyományos bölcsődei ellátás erősen és pozitívan hat a korai és a gyed lejártára időzített visszatérési tervekre egyaránt.

4. A 'társadalmi státusz' tervezett munkába állásra gyakorolt hatásán (H4) belül az iskolai végzettség esetében nem találtunk önálló, szignifikáns hatást. Az anya jövedelmi szintjét tekintve mind a korai, mind a gyed lejártához igazodó tervek esélyét növeli a magasabb egyéni jövedelem.
5. A 'gyermekszám' hipotézisben (H5) feltételezett következetes és erős, a munkavállalás-tervezés kitolódására vonatkozó hatásokat az adataink határozottan megerősítik.

A Kohorsz '18 várandós hullámának adatai alapján készült kutatásunk mind-ezek alapján jól illeszkedik az áttekintett témába vágó tanulmányok sorába, kiegészítve azokat a szülés utáni munkavállalás tervezettségének aspektusával.

A vizsgálódás legfontosabb eredményének azt tekintjük, hogy a két, visszatérést tervező várandóskategória közötti különbségeket azonosítottuk. A korai, még a gyed időszaka alatti visszatérést tervező anyák esetében az anyagi és szervezési (ellátórendszer, gyermekvállalás) szempontok mellett a szerepspecifikus jellemzők között is fellelhetjük a terveket befolyásoló hatásokat. A gyed lezárulásának időszakára időzített újbóli munkavállalás ugyanakkor a hazai támogatási rendszer sarokpontjához igazodó erős anyagi és foglalkoztatási meghatározottságot mutat, az előbbi némileg értékszempontú hatások nélkül.

A téma elemzését továbbfejlesztve a longitudinális kutatás későbbi hullámaiban az anyai munkavállalási tervek és a ténylegesen megvalósult reintegráció egyéni szintű összevetésére nyílik lehetőség. A jelenlegi modellben azon változók bevonására törekedtünk, amelyekkel a tervezés időtartamára vonatkozó hipotéziseinket tesztelhetjük. Ezek közül a várakozásainknak ellentmond, ezért részletesebb vizsgálatot igényelhet a munkahely biztosítottságának a várandósok visszatérési terveivel és stratégiáival való kapcsolata. Itt a munkáltató gyermekvállalással kapcsolatos attitűdjének vizsgálatára lehet érdemes kitérnünk. A kiszámíthatóság másik aspektusa, a gyermekfelügyelet elérhetősége ugyanakkor egyértelműen kihat a visszatérési tervekre, érdemes ennek tényleges elérhetőségét, igénybevételeit feltárni a továbbiakban. A foglalkozások genderdominanciájának azonosítására egyfelől szofisztikáltabb mérőeszközök kialakítására törekszünk, másfelől a kapott eredmények és az előbbi – munkáltatói – szempontrendszer alapján vizsgálódásunkat kibővítjük a férfi domináns munkák munkáltatói aspektusaira is. Ugyancsak tovább vizsgálandó a háztartási versus egyéni jövedelemszint és az újrafoglalkoztatottság időzítésének kapcsolata. Érdemes itt a háztartási jövedelem részletesebb felosztásával, az anya részesedésének külön mérésével árnyalni a képet a későbbiekben. Szintén figye-

lembe veendő szempont lesz a bölcsődei ellátás mellett a gyermekgondozásban igénybe vehető fizetett segítség jelenléte, amely egyrészt gyorsíthatja a visszatérést, másrészt nyilvánvalóan anyagi helyzetéhez kötött tényező.

A fenti mérlegelések, kiegészítések mellett a további elemzések során azonban új szempontok beemelése is indokolt lesz. A munkáltatói oldal fogadókészségének, a reintegráció nehézségeinek feltárására a kutatás későbbi szakaszaiban felvett anyai interjúkból tudunk majd kiindulni. Az apák egyre inkább fokozódó jelenléte a gyermeknevelésben és az otthoni teendőkben jelentőssé teheti a partner munkaerőpiaci jellemzőinek a bevonását. Ehhez a Kohorsz '18 longitudinális kutatás későbbi adatfelvételeiben mind az anyai, mind az apai forrásból rendelkezésre állnak majd adatok a gyermek megszületését követő időszakokban. Emellett a munkába visszatérés magyarázó tényezőjeként hasonlóan fontos és szintén tervezetten a vizsgálatba emelt tényező lehet a nagyszülők szerepvállalása a kisgyermekes családok életében. Az anyák, valamint gyermekük egészségi állapota is releváns és a kutatás során folyamatában vizsgált hatótényező lehet. Az utóbb felsoroltak mind olyan további faktorok lehetnek, amelyek befolyását érdemes – akár az eddigiek kontextusában is – az anyák szülést követő munkaerőpiaci reintegrációja kapcsán megvizsgálni.

IRODALOM

- Acsády J. (2018). Államszocializmus – nők – ellenzékiesség. *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat*, 8(1), 1–15.
- Állami Számvevőszék (2019). *A családtámogatások rendszere Magyarországon – ÁSZ-elemzés*. Elérhető: <https://www.aszhirportal.hu/hu/hirek/a-csaladtamogatások-rendszere-magyarországon-asz-elemzes>
- Andorka R. (1982). *A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon*. Budapest: Gondolat.
- Bácsné Bába É. (2014). Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon – pro és contra. *TAYLOR*, 6(1-2), 250–259.
- Bauernschuster, S. and Schlotter, M. (2015). Public child care and mothers' labor supply and evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics*, 123(C), 1–16.
- Blaskó Zs. (2010). Meddig maradjon otthon az anya? – a gyermekfejlődés szempontjai. Kutatási tapasztalatok és társadalmpolitikai következtetések. *Esély*, 21(3), 89–116.
- Blaskó Zs. (2011). Három évig a gyermek mellett – de nem mindenáron. A közvélemény a kisgyermekes anyák munkába állásáról. *Demográfia*, 54(1), 23–44.
- Budig, M. J., Misra, J. and Boeckmann, I. (2012). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work–Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics*, 19(2), 163–93.
- Damaske, S. (2016). Women's Work Pathways Across the Life Course. *Demography*, 53(2), 365–391.
- Desai, S. and Waite, L. (1991). Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociological Review*, 56(4), 551–566.
- Dudás Á. (2019). *Diplomás gyed*. Elérhető: <https://csalad.hu/tamogatások/diplomas-gyed>
- Dudás Á. (2020): *Gyermekgondozási díj (gyed)*. Elérhető: <https://csalad.hu/cikk/gyermekgondozasi-dij-ismertebb-neven-gyed>
- Eurostat (2020). Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [lfst_hheredch]. Elérhető: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Frey M. (1997). Nők a munkaerőpiacon. In Lévai K. és Tóth I. Gy., (szerk.), *Szerepváltások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. (13–34. o.). Budapest: TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium, Egyenlő Esélyek Titkársága.
- Göndör É. (2013). A nők és a család munkajogi védelme a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeiben. In Szoboszlai-Kiss K. és Deli G., (szerk.), *Tanulmányok a 70 éves Bihari Mihály tiszteletére* (205–215. o.). Győr: Universitas-Győr.
- Gregg, P., Washbrook, E., Propper, C. and Burgess, S. (2005). The Effects of a Mother's Return to Work Decision on Child Development in the UK. *Economic Journal*, 115(501), 48–80.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428–459.
- Hakim, C. (2006). Women, Careers, and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3), 279–294.

- Hardoy, I. and Schøne, P. (2015). Enticing even higher female labour supply: the impact of cheaper day care. *Review of Economics of the Household*, 13(4), 815–836.
- Hofferth, S. L. and Curtin, S. C. (2006). Parental Leave Statutes and Maternal Return to Work After Childbirth in the United States. *Work and Occupations*, 33(1), 73–105.
- Kapitány B. és Spéder Zs., (2009). Gyermekvállalás. In Monostori J., Őri P., S. Molnár E. és Spéder Zs., (szerk.), *Demográfiai Portré 2009. Jelentés a magyar népesség helyzetéről*, (29–40. o.) Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Kapitány B. (2019). Bölcsődéztetési tervek Magyarországon. *Gyermeknevelés*, 8(2), 55–73.
- Koncz K. (2004). A nők munkaerőpiaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon. *Statisztikai Szemle*, 82(12), 1092–1106.
- Koncz K. (2010). A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése. *Statisztikai Szemle*, 88(10–11), 1082–1105.
- Kormányhivatalok (2014). *Gyed extra*. Letöltve: <http://www.kormanyhivatal.hu/download/2/b0/f0000/Gyed%20extra1.pdf>
- Kormányhivatalok (2019a). *Elindult a Családvédelmi Akcióterv*. Letöltve: www.kormanyhivatal.hu/hu/hirek/napokon-belul-indul-a-csaladvedelmi-akcioterv
- Kormányhivatalok (2019b). *Öregségi nyugdíj*. Letöltve: <http://www.kormanyhivatal.hu/download/c/84/25000/40%20%C3%A9ves%20kedvezm%C3%A9nyes%20nyugd%C3%ADj%202019%20t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal (2019a). A gyermekek napközbeni ellátása. *Statisztikai Tükör*, december. Letöltve: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/kisgyermnapkozbeni/gyermnapkozbeni19.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal (2019b). A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként – FEOR'08 (ezer fő) [adatbázis]. *Stadat*. Elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf035a.html
- Lucia-Casademunt, A. M., García-Cabrera, A. M., Padilla-Angulo, L. and Cuéllar-Molina, D. (2018). Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support. *Frontiers in Psychology*, 9, 68.
- Makay Zs. és Blaskó Zs. (2012). Családtámogatás, gyermeknevelés, munkavállalás. In Monostori J., Őri P., S. Molnár E. és Spéder Zs., (szerk.), *Demográfiai portré 2012. Jelentés a magyar népesség helyzetéről* (45–56. o.). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Makay Zs. (2015). Családtámogatás, gyermeknevelés, munkavállalás. In Monostori J., Őri P., S. Molnár E. és Spéder Zs., (szerk.), *Demográfiai portré 2015. Jelentés a magyar népesség helyzetéről* (57–74.o.). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Makay Zs. (2017). Parental Leave and Career Interruption of Mothers in France and Hungary. In Régnier-Voilier, A., (Ed.), *A Longitudinal Approach to Family Trajectories in France. The Generations and Gender Survey* (pp. 173–197.) Paris: INED/Springer.
- Makó Á. (2018). A nők foglalkoztatására ható jogszabályi környezet. In Fazekas K. és Szabó-Morvai Á., (szerk.), *Munkaerőpiaci Tükör 2017* (179–184. o.). Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet.

- Nagy B. és Paksi V. (2014). A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder Zs., (szerk.), *A család vonzásában: Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére* (159-175. o.). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Nollenberger, N. and Rodríguez-Planas, N. (2015). Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain. *Labour Economics*, 36(C), 124-136.
- R. Fedor A. (2015). *Egyensúlyban? – A munkaerőpiaci karriertől a familiarizmusig*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó.
- R. Fedor A. és Hajnal B. (2014). A kisgyermeket nevelő nők (munkaerőpiaci) karaktercsoportjai. *Statisztikai Szemle*, 92(6), 541-568.
- R. Fedor A. és Takács P. (2013). A gyermekgondozási szabadság optimális időtartama. *Acta Medicinæ et Sociologica*, 3, 65-78.
- R. Fedor A. and Toldi A. (2017). Labour market opportunities of women with young children after childbirth. *Kontakt*, 19(3), 236-243.
- Saurel-Cubizolles, M. J., Romito, P., Escribà-Aguir, V., Lelong, N., Mas Pons, R., and Ancel, P. Y. (1999). Returning to Work after Childbirth in France, Italy, and Spain. *European Sociological Review*, 15(2), 179-194.
- Schwartz, F. N. (1989). Management Women and the New Facts of Life. *Harvard Business Review*, 67, 65-76.
- Shehan, C. L. (1996). Sociodemographic Perspectives on Pregnant Women at Work. *Seminars in Perinatology*, 20(1), 3-10.
- Spéder Zs., Murinkó L. és Oláh Sz. L. (2019). Cash support vs. tax incentives: The differential impact of policy interventions on third births in contemporary Hungary. *Population Studies*, 74(1), 39-54.
- Sütő K. (2016). Az anyaság és az állás biztonsága. In Fazekas M., (szerk.), *Jogi Tanulmányok* (444-454. o.). Budapest: ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.
- Szabó L., Boros J., Fábián I., Gresits G., Hortobágyi A., Kapitány B., Kis R., Kopcsó K., Leitheiser F., Rohr A., Spéder Zs. és Veroszta Zs. (2020). *Várandós kutatási szakasz. Technikai riport. Kohorsz '18 Magyar Születési Kohorszvizsgálat*. (KSH Népeségtudományi Kutatóintézet Kutatási Jelentések 102). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Szabó-Morvai Á. és Lovász A. (2017). *Childcare and Maternal Labour Supply – a Cross-Country Analysis of Quasi-Experimental Estimates from 7 Countries*. (Working Papers on the Labour Market, 2017/3). Budapest: MTA KRTK KTI.
- Szörényi M. (2019): *A nagyszülői gyed feltételei*. Elérhető: <https://ado.hu/tb-nyugdij/a-nagyszuloi-gyed-feltetelei/>
- Veroszta Zs. (szerk.) (2018). *Kutatási koncepció. Kohorsz '18 Magyar Születési Kohorszvizsgálat*. (KSH Népeségtudományi Kutatóintézet Kutatási Jelentések 100). Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.

DETERMINANTS OF MATERNAL PLANS FOR LABOR MARKET RETURN AFTER CHILDBIRTH

ABSTRACT

The paper investigates factors determining the employment plans of pregnant women in Hungary. The study sets up five hypotheses regarding the determinants of labor market return plans among pregnant women based on relevant literature. Our empirical analysis is based on data from the first wave of the “Cohort ’18 Growing Up in Hungary” longitudinal birth cohort project, which started in 2018 and is run by the Hungarian Demographic Research Institute. A multinomial logistic regression model was built to test our hypotheses. The majority of pregnant women in the sample plan to return to the labor market after the age of two of their (youngest) child, during the third childcare allowance period in the Hungarian maternity benefit system (gyes). They are followed by those who want to return when their child turns two (end of the second childcare allowance period – gyed), and the smallest group is those who want to return to work earlier, during gyed. Based on regression results it appears that a less traditional perception of gender roles, involvement in a female-dominated occupation, higher income, together with a lower number of (planned) children reduce the projected time of labor market return after childbirth. While re-employment plans timed for the expiration of gyed are mainly determined by structural factors, values and attitudes also seem to play a significant role in the case of women who plan an early labor market return.

Keywords: maternal employment, labor market, childcare allowance, pregnancy, birth cohort study