

A munka és a magánélet közti egyensúly alakulása a kisgyermekkel otthon lévő apák családjában

Work-life Balance in Stay-at-home Fathers' Families

Drjenovszky Zsófia¹ – Sztáray Kézdy Éva²

<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2023.2.2>

Beérkezés: 2022. 08. 09.

Átdolgozott változat beérkezése: 2022. 11. 24.

Elfogadás: 2023. 01. 31.

Összefoglaló: A kisgyermekes szülők munka-magánélet konfliktusának vizsgálatai gyakran magától értetődőnek tekintik, hogy ez inkább „női kérdés”. A karrier és a családi élet összehangolásának nehézségei azonban nemcsak az anyát érintik, hanem a család egészének működését is, vagyis az anya és az apa munkaerőpiaci döntései szorosan összefüggnek. Magyarországon a családtámogatási rendszer 1982 óta egyre bővülő körben lehetővé teszi, hogy az apák is három évig otthon maradjanak gyermekeikkel. A vonatkozó statisztikai adatok, melyek szerint igen kicsi azon apák aránya, akik igénybe veszik a gyermekgondozási támogatásokat, azonban azt mutatják, hogy a nemi szerepek változása mellett a magyar társadalomban a gyermekgondozás terheit továbbra is elsősorban a nők viselik.

31 otthon maradó apával készített mélyinterjún és párjukkal kitöltetett kérdőíven alapuló kvalitatív kutatásunkban arra a kérdésre keressük a választ, hogy az apák ilyen jellegű részvétele a gyermeknevelésben hogyan és milyen mértékben tudja enyhíteni a szülők munka-magánélet konfliktusát. Kutatási kérdésünket speciálisan az apa otthonlétének időszaka alatt, valamint mindkét szülő munkával kapcsolatos attitűdjének és munkaerőpiaci helyzetének kölcsönhatásában vizsgáltuk, majd ennek alapján kidolgoztunk egy, négy jellegzetes családi mintázatot leíró tipológiát.

Kulcsszavak: otthon maradó apák, munka-magánélet konfliktus és egyensúly, kvalitatív interjúk

Abstract: The investigations of the work-life conflict of parents with young children often take for granted that this is rather a ‘female issue.’ However, the problematic coordination of career and family life affects not only the mother but also the organization and functioning of the family as a whole, meaning that the mother’s labour market decisions are closely related to the father’s similar ones. In Hungary, since 1982 the widening range of shared parental leave enables fathers to remain at home

1 Károli Gáspár Református Egyetem Társadalom- és Kommunikációtudományi Intézet Szociológia Tanszék, e-mail: drjenovszky.zsofia@kre.hu

2 Károli Gáspár Református Egyetem Társadalom- és Kommunikációtudományi Intézet Szociológia Tanszék, e-mail: kezdy.eva.rita@kre.hu

A szerzők a tanulmány alapjául szolgáló kutatást a Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kara által finanszírozott, „Változó apaszerepek a mai Magyarországon” című, 20766B800 témaszámú pályázatának keretében végezték.

with their children until up to three years. However, statistics show that among the changing gender roles, the burden of childcare in the Hungarian society is borne mostly by women. There is just an astonishingly small rate of fathers who have taken advantage of childcare benefits. In our research, based on 31 semi-structured in-depth interviews we focus on the fatherhood. Notedly, the special group of fathers volunteering to stay at home while the mother has a paid job. The main question of our qualitative research is how and to what extent can engaged fatherhood mitigate the work-life conflict of the parents. This question was specifically examined by the time the father spent at home with his younger child, both parents' attitude to work and the labour market situation, which led us to the elaboration of a characteristic family pattern typology.

Keywords: stay-at-home fathers, work-life conflict and balance, qualitative interviewing

Bevezetés

A munka és a magánélet egyensúlya a családi kötelezettségvállalások, a szabadidő, a fizetett és a nem fizetett munka összeegyeztetését jelenti (OECD 2020). A munka és a mindennapi élet közötti megfelelő egyensúly megtalálása olyan kihívás, amellyel minden munkavállalónak szembe kell néznie. Különösen érintettek a kisgyermekes családok, ahol a munkahelyen való megfelelés mellett a szülők részéről további időt és energiát igényel az otthoni feladatoknak a gyermekek körüli teendőkkel kibővült köre (Winslow 2005). A munka és a magánélet kapcsolatát vizsgáló kutatások – érthető módon – eleinte a dolgozó anyákra fókuszáltak (Hill 2005), hiszen a nők tömeges munkába állásával ők szembesültek a két terület összeegyeztetése körüli konfliktussal (Winslow 2005). Így sokáig viszonylag kevés kutatás foglalkozott ezzel a kérdéssel, hogy a dolgozó apák hogyan tudják összeegyeztetni a professzionális és a privát életüket (Allard et al. 2011, McLaughlin–Muldoon 2014, Hobson–Fahlén 2009). Azonban az utóbbi évtizedekben a szülői szerepek változása során az apák egyre intenzívebb résztvevőivé válnak a családi életnek (Townsend 2002, Jaspers et al. 2022). Egyre inkább bevonódnak az otthoni teendőkbe, emellett viszont a velük szemben támasztott munkahelyi elvárások nem csökkennek, tehát a dolgozó anyákhoz hasonlóan nekik is meg kell küzdeniük a munka és a magánélet egyensúlyban tartásával (Lippe et al. 2006, Duckworth–Buzanell 2009). Különösen érdekes ez a kérdés az olyan gyermekes családok esetében, ahol az apa otthon marad, míg az anya visszatér a munkaerőpiacra. Mind a nemzetközi irodalom (Snitker 2018), mind a magyar kutatások (Takács 2020, Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021a) azt mutatják, hogy habár igen alacsony azon édesapák száma, akik elsődlegesen vennék át a gondozó szerepet, számuk mégis nő (Meisenbach 2010, Winslow 2005, Ranson 2012, Rushing–Sparks 2017), így kutatásuk egyre fontosabbá válik.

Az utóbbi időben számos elméleti és empirikus munka készült az apák munka-magánélet dilemmáiról a nemzetközi (például Hobson–Fahlén 2009, Hobson et al. 2011, Shirani et al. 2012, Brandth–Kvande 2019) és a magyar területen egyaránt (például Takács 2017, Geszler 2018b), azonban a kérdést speciálisan az elsődleges gondozóvá előlépő apa gyermekével otthon töltött időszaka alatt, valamint mindkét

szülő munkával kapcsolatos attitűdjének és munkaerőpiaci helyzetének kölcsönhatásában eddig még kevésbé kutatták.

Tanulmányunkban tehát a munka és a magánélet konfliktusára és egyensúlyára fókuszálunk olyan családok körében, ahol az apa legalább egyik gyermekének születését követően – részben vagy teljesen – kilépett a munkaerőpiacról és minimum három hónapot otthon töltött, míg az anya dolgozott. Az otthon maradó apákkal készített mélyinterjúk és párjukkal kitöltetett kérdőívek segítségével arra a kérdésre keressük a választ, hogy az apa ilyen jellegű aktív szerepvállalása a gyereknevelésben és -gondozásban hogyan járulhat hozzá mindkét szülő munka és a magánélet közti egyensúlyának kialakításához, és a felmerülő munka-magánélet konfliktus enyhítéséhez.

Kutatásunk elméleti kereteként először röviden bemutatjuk a munka és a magánélet összeegyeztetésére vonatkozó, általunk használt elméleti megközelítést. Ezután áttekintést adunk a férfiakra és köztük az apákra, majd a célcsoportunkra, azaz a gyermekükkel otthon maradó apákra vonatkozó nemzetközi kutatási eredményekről abból a szempontból, hogy az otthon töltött idő hogyan alakította a munka és a magánélet egyensúlyát családjukban. Elméleti keretezésünk utolsó szakaszában kutatásunk kontextusaként röviden bemutatjuk a magyar családtámogatási rendszert és a gyermekek otthoni gondozását szolgáló családtámogatást igénybe vevő férfiakra vonatkozó statisztikai adatokat. Kutatásunk módszertanának ismertetése után elemzésünkben az elméleti keretezés során felvázolt szempontok szerint ismertetjük a kutatási kérdéseinkre kapott eredményeinket és következtetéseinket.

A munka és a magánélet összeegyeztethetősége

A munka és a magánélet összeegyeztethetőségének jelensége az utóbbi időben igen gyakran kutatott kérdés, és több fogalmat is használnak rá a nemzetközi szakirodalomban. Hol a munka-magánélet (Fisher–Layte 2002, Lippe et al. 2006, Pichler 2009, Snitker 2018), hol a munka-család egyensúlyaként (Bell et al. 2012, Voydanoff 2005), vagy épp a munka-magánélet konfliktusaként (Greenhaus–Beutell 1985) hivatkoznak rá. A fogalom „munka” része ezekben a definíciókban egyértelműen a fizetett munkára vonatkozik (Szalma et al. 2020), míg a „magánélet” vagy a „család” tartalmazza a szabadidőt, a családi életet és a nem fizetett otthoni munkát, beleértve a házimunkát és a gyermekek körüli teendők ellátását (Sebők 2014). A munka és a magánélet vagy a család egyensúlyának fogalma ugyanarra az erőforrásigény-*(resources-demands)* modellre utal, tehát az egyensúly egy „átfogó értékelés arról, hogy az erőforrások elegendőek a munkahelyi és a családi igények kielégítésére, így az egyén részvétele mindkét területen hatékony” (Voydanoff 2005: 825 – ford.: a szerzők). A továbbiakban mi is ebben az értelemben használjuk a kifejezést.

A munka és a magánélet kapcsolatának vizsgálata többszintű (Ochsner et al. 2020), valamint interdiszciplináris (közgazdaságtani, szociológiai, szociálpszichológiai, pszichológiai) megközelítések lehetőségét kínálja. A jelenség makroszintű

vizsgálata az adott ország vagy régió gazdasági és politikai berendezkedésére vonatkozik. A munka és a család viszonylatában – a közgazdasági kérdéseken túl – ez olyan kérdéseket vet fel, hogy az állam a különböző szakpolitikákon keresztül hogyan formálja a foglalkoztatást, a nemek közötti egyenlőséget, és különösen a gondoskodási feladatok megvalósítását (Nagy et al. 2018). (l. részletesebben a *Gyermekekkel otthon lévő magyar apák* című fejezetben). Általánosan megfigyelhető tendencia, hogy a jóléti állam szerepe csökken a gondoskodási feladatok ellátásában, és a piac sem vállalja fel a működéséhez amúgy szükséges társadalmi reprodukció támogatását (Fraser 2016), így az jellemzően a családra és azon belül is a nőkre hárul.

A munka és a magánélet kapcsolatának közép- vagy szervezeti szinten történő elemzése még egy viszonylag alulkutatott terület (Geszler 2018b, Ochsner et al. 2020), az azonban megállapítható, hogy a munkahely, a munkahelyi szervezeti kultúra közvetlen hatást gyakorol a munka-magánélet egyensúlyára (Allard et al. 2011). A családbarát munkahely napjainkban egy fontos célkitűzés, azonban számos kutatás igazolja, hogy a tőke és a gondoskodás ellentétéből fakadóan (Fraser 2016) az ideális munkavállaló még mindig az, aki a munkát helyezi előtérbe, korlátlanul rendelkezésére áll, és nincs gondozási kötelezettsége, ami miatt a karrierjét megszakítaná (Balan et al. 2022).

A makro-, mezo- és individuális szint egymással kölcsönhatásban áll, és együttesen alakítják a családon belüli munkamegosztást, valamint ennek következményeit a munka és a magánélet közötti konfliktusra. Bármelyik szintet elemezzük, a nemi szerepekkel kapcsolatos értékeket, attitűdöket és elvárásokat mindhárom szinten figyelembe kell venni, hiszen mindegyiket formálják (Ochsner et al. 2020). Így a munka és a magánélet konfliktusa az egyik lehetséges, és a szociálpszichológiai és szociológiai kutatásokban gyakran alkalmazott elméleti megközelítés szerint felfogható egyfajta szerepkonfliktusként (Biddle 1986, Nagy et al. 2018, Geszler 2018a). A témával foglalkozó szerzők egy része (például Allard et al. 2011) a Greenhaus és Beutell (1985) által megfogalmazottakból indul ki, mely szerint a munkahelyi és a családi szerep ellátása bizonyos szempontból összeegyeztethetetlen, az egyik megnehezíti a másikban való részvételt és fordítva. Ennek a konfliktusnak kétirányú a természete (Hill 2005, Gutek et al. 1991, Winslow 2005): a munkától a család irányába ható konfliktusról beszélünk, amikor a munka hat negatívan a családi életre, a családtól a munka irányába irányuló konfliktus hatása pedig éppen fordított (Allard et al. 2011).

A szerepek közötti konfliktus mellett a későbbiekben a szerepek összeegyeztethetősége és együttműködése is a kutatások fókuszába került (Greenhaus–Powell 2006). A munka és a magánélet kölcsönhatását a *spillover*-elmélet is megfogalmazza. Eszerint a munka területén átélt tapasztalatok pozitív és negatív módon is átszivárognak a magánéletre, illetve fordítva (Greenhaus–Powell 2006).

A munka és család közötti kapcsolat szerepelméleti megközelítését az utóbbi évtizedekben több kritika is érte, elsősorban annak statikus, valamint normatív jellege miatt, amely nem számol sem a fennálló hatalmi viszonyokkal, sem a társadalom-

politikák keretrendszerével, és így csak korlátozottan alkalmas az emberi viselkedés komplex megragadására (Jackson 1998). Ugyanis – különösen a funkcionalista megközelítésű – szerepelméletek a szerepet egyfajta közös, normatív elvárásként értelmezik, amely előírja a funkcionális szerepnek megfelelő viselkedést a társadalom tagjai számára (Biddle 1986). A kritikák közül a kutatási fókuszunk szempontjából kiemelő a második generációs férfikutatások során megfogalmazott bírálat a nemi szerepek harmóniaelméleten alapuló megközelítésével kapcsolatban, mely szerint a szerepelméleti megközelítés nem veszi figyelembe a hatalmi egyenlőtlenségeket. Továbbá statikus és egydimenziós jellege miatt nem alkalmas sem a társadalmi változás, sem a nemek közötti változatos viszonyok megragadására (Hadas 2009).

Fentiek megfontolása mellett elemzésünk keretében a normatív szerepelméleti megközelítést azért tartjuk alkalmasnak, mert korábbi kutatásainkból kiderült, hogy az általunk vizsgált apák számára a társadalmunkban uralkodó nemi szerepek és szerepelvárások egyfajta normatív referenciaként jelennek meg, és azokhoz képest pozicionálják saját magukat. Így a nemi szerepeknek megfelelő viselkedés, vagy – célcsoportunk esetében – éppen azok újradefiniálása befolyásolja a munka és a magánélet közötti viszony alakulását (Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021a), így a szerepelméleti megközelítés a vizsgált jelenség individuális és családi szinten történő megértését ebben a speciális csoportban jól szolgálja.

Amennyiben tehát a munka és a magánélet közötti viszonyt a különböző szerepek nehéz összeegyeztethetőségéből fakadó szerepkonfliktusként értelmezzük, a célcsoportunk vizsgálatához szükséges megismerkednünk a szülői szerepek változásának trendjeivel és ezeknek a munka-magánélet egyensúlyára gyakorolt hatásával.

Változó szülői szerepek

Az iparosodást megelőző időszakban a keresőmunka és a család élettere időben és térben nem mindig különült el élesen egymástól, így a férfi és a női szerepek közötti határvonal sem volt olyan egyértelmű (Török 2014). A modernizáció során azonban az apai munkavégzés jellemzően távol került a családtól, így az otthoni munkák ellátása, különösen a gyermekekről való gondoskodás alapvetően az anya feladata lett. A hagyományos családi szerepfelfogás szerint az apa feladata pedig a kenyérkeresés, amellyel a családjának megteremtí az anyagi biztonságot (Somlai 2013, Török 2014).

A 20. század második felétől általánossá váló kétkeresős családmódel (Neményi–Takács 2018) a nőkre, különösen az anyákra kettős terhet ró: egyrészt továbbra is meg kell felelniük a korábbi, gondoskodással kapcsolatos szerepelvárásoknak, hiszen az a „jó anya”, aki minél több minőségi időt tölt gyermekével; másrészt a munkahelyen is helyt kell állniuk, hogy anyagilag is támogassák a családjukat (Latshaw–Hale 2016).

Az elmúlt évtizedekben azonban nemzetközi szinten és hazánkban is (Makay–Spéder 2018) jelentős változások tapasztalhatók a szülői szerepekben és szerepelvárásokban is: megfigyelhető egyfajta elmozdulás afelől, hogy kizárólagosan az apa lenne a családban a fő kenyérkereső, míg az anya látja el a gondoskodói feladato-

kat. A hagyományos kenyérkereső, védelmező apa normája mellett megjelenik egy új típusú gondoskodó apakép, amely társadalmi elvárás szerint a „jó apa” aktívan bevonódik a gyermek életébe és részt vesz a gondoskodói feladatok ellátásában is. (Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021a, Allard et al. 2011, Milkie et al. 2010, Latshaw–Hale 2016, Ranson 2012, Rushing–Sparks 2017, McLaughlin–Muldoon 2014).

A változóban lévő szerepek azt eredményezték, hogy a férfiakra vonatkozóan is megkettőződtek az elvárások: egyrészt növekvő szerepet kell vállalniuk az otthoni, gondoskodáshoz kötődő feladatokban, másrészt fő kenyérkeresőként továbbra is helyt kell állniuk a munkahelyükön és így jó apaként biztosítani a család anyagi ellátását (Daly–Palkovitz 2004, Makay–Spéder 2018). Nemzetközi kutatások viszont azt mutatják, hogy az apák munkaerőpiaci megítélésben kevésbé érzékelhető változás, a szervezeti kultúrában mélyen beágyazottak a hagyományos szerepek és értékek (Ranson 2012), tehát a velük szemben támasztott munkahelyi elvárások nem csökkentek. (McLaughlin–Muldoon 2014).

A szülői szerepek változása következtében valamennyi fejlett országban évtizedek óta érvényesülő tendencia, hogy a férfiak mind nagyobb részt vállalnak a nem fizetett munkából, a házimunkából, illetve a gyereknevelésből; ugyanakkor gyakorlatilag egyetlen országban sem beszélhetünk a nemek közötti egyenlőségről. Az OECD-országokban a 15–64 éves férfiak átlagosan napi 100 perccel több fizetett munkát végeznek, de ez nem ellensúlyozza a nők által végzett, átlag 127 perccel hosszabb nem fizetett munkát (OECD 2022).

A szerepek megkettőződése azonban nemcsak külső elvárás, hanem a nők és férfiak belső igényével is találkozunk. A szakirodalomból látható, hogy mind a férfi, mind a nő részéről megnőtt az igény arra, hogy magas szinten tölthessék be szerepüket nem csupán a munkában, hanem otthon is (Perrone et al. 2009), és az anyák mellett az apák is egyre inkább szeretnének egy kiegyensúlyozott helyzetet a munka és a családi élet (gyermeknevelés) között (Fischer–Anderson 2012, Tracy–Rivera 2010). Ezzel a problémával tehát mind a dolgozó anyáknak, mind a dolgozó apáknak meg kell küzdeniük (Lippe et al. 2006): a nőknek munkaerőpiaci részvételük növekedésével, a férfiaknak pedig az otthoni feladatokban történő egyre intenzívebb részvétellel – ami szükségesé teszi a munka-magánélet kapcsolatának vizsgálatát mindkét nem esetében.

A munka és a magánélet összeegyeztethetősége az apák körében – nemzetközi tapasztalatok

Míg a korábbi kutatások elsősorban az anyák munka-magánélet konfliktusára fókuszáltak (Hobson–Fahlén 2009), tehát kevésbé feltárt terület, hogy egy gyermekes apa mennyire tudja összeegyeztetni a különböző szerepeit (Geszlér 2018a), az utóbbi időben számos szerző felhívja a figyelmet, hogy egy adott háztartás stratégiájában nem választható el egymástól az anya és az apa tevékenysége, hiszen kölcsönösen hatnak egymásra.

A férfiak munka-magánéleti konfliktusával foglalkozó szakirodalom nagy része a fent részletezett, megváltozott és kettős szülői, és elsősorban apai szerepelvárásokban azonosítja a konfliktus okát. A szerzők szerint a munkával és a családi élettel kapcsolatos, részben hagyományos, részben új szerepek és kulturális elvárások nehezen összeegyeztethetők és nem kompatibilisek (Perrone et al. 2009, Allard et al. 2011, McLaughlin–Muldoon 2014). További konfliktust okozhat egyeseknél, ha a hagyományos nemi szerepeknek nem megfelelő tevékenységekkel töltenek több időt (Sebők 2014, Gutek et al. 1991).

Hobson és Fahlén (2009), valamint Hobson és munkatársai (2011) kutatásaikban többek között kiemelten azzal foglalkoznak, hogy hogyan tudják a gyermekükkel aktívan törődő apák a munka és magánélet közti egyensúlyt elérni, miközben egyre erősebbek a velük és saját magukkal szembeni elvárások. Felhívják továbbá a figyelmet, hogy ezen a területen milyen egyenlőtlenségek mutatkoznak egyrészt a nemek között, másrészt Európa különböző országaiban (Hobson–Fallén 2009): az észak- és nyugat-európai országokhoz képest Közép-Kelet-Európában, így Magyarországon sokkal nehezebbnek bizonyul a fizetett munkavégzés és a családi feladatok összehangolása, különösen a nők számára (Hobson et al. 2011).

Számos kutatás foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a munkahelyi szervezeti kultúra milyen mértékben családbarát, azaz mennyire tudja támogatni a munka-magánélet összeegyeztetésével szemben támasztott munkavállalói igényeket (például Eby et al. 2005, Allard et al. 2011, Ranson 2012). A kutatásokból egyértelműen kiderül, hogy az új, gondoskodó apa társadalmi normája és a munkavégzési formák egyre változatosabb lehetőségei (például: alkalmazotti munka rugalmassága, saját foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás stb.) együttesen járulnak hozzá a munka-magánélet egyensúlyának alakulásához (Ranson 2012, Milkie et al. 2010).

Az elmúlt három évtizedben születtek olyan kutatások, melyek az anyák és apák közötti különbséget vizsgálták. Az eredmények nem egyértelműek; Hill (2005) korábbi kutatási eredményeket összefoglaló tanulmányában megállapítja, hogy született olyan kutatás, amely a férfiaknál mutatta meghatározóbbnak a konfliktus jelenlétét, más szerint pedig éppen az apáknak egyszerűbb az egyensúly megteremtése (Hill 2005). Schwartzberg és Dytell (1996) kétkeresős családokat vizsgálva mintájukban egyenlő mértékű konfliktust találtak, Tang és Cousins (2005) pedig országok (Nyugat- és Kelet-Európa, azon belül Magyarország) közötti eltérést mutatott ki: szemben a férfiakkal, a közép-kelet-európai nők alacsonyabb konfliktusszintről számoltak be, mint a nyugat-európaiak. Winslow (2005) a gyermektelen és a gyermekes dolgozókat összehasonlítva arra jutott, hogy az utóbbiak nehezebbnek ítélik az egyensúly megtartását, hiszen esetükben egyszerre kell betölteni a szülői és a munkavállalói szerepet. Különösen érdekes a munka-magánélet egyensúlyának, illetve konfliktusának az alakulása az olyan kisgyermekes családok esetében, amelyek – ha átmeneti időre is – azt a nem tradicionális szerepmegosztást vállalják, melyben az apa válik az elsődleges gondoskodóvá, és az anya veszi fel a fő kenyérkereső szerepét.

A munka és a magánélet összeegyeztethetősége a gyermekükkel otthon lévő apák családjának körében – nemzetközi tapasztalatok

Az apaszerep társadalmi és egyéni újraértelmezése lehetőséget teremt arra is, hogy az apa akár az elsődleges gondoskodó (*primary caregiver*) szerepét is betölthesse a családban (Rochlen–McKelley 2009, Rushing–Sparks 2017, Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021a). A gyermekükkel otthon lévő apák aránya hazai és nemzetközi viszonylatban csekély, azonban évről évre egyre nő (Snitker 2018, Takács 2020, Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021a, Ranson 2012, Rushing–Sparks 2017), így a velük foglalkozó kutatások száma is szaporodik. Ezen kutatások közül a munka-magánélet viszonyát feltáró szakirodalom elsősorban itt is az anyák munka-magánélet konfliktusára fókuszál, vagy az anyák szemszögéből vizsgálja a kérdést (Dunn et al. 2013, Rushing–Sparks 2017, Perrone et al. 2009, Fischer–Anderson 2012).

Viszonylag kicsi azoknak a vizsgálatoknak a száma, ahol az otthon lévő apákat kérdezik a munkával kapcsolatos attitűdjeikről, tapasztalataikról. Különösen igaz ez a posztszocialista térségben, ahol a közbeszédben és a közpolitikák szintjén még kisebb hangsúlyt fektetnek az apák gyermekgondozásba való bevonódására (Aidukaite–Telisaukaite-C. 2020). Így az utóbbi időben bár számos összehasonlító tanulmány jelent meg az apaságra, férfiasságra vonatkozóan (például Hobson et al. 2011, Novikova 2012, Kosakowska-Berezecka et al. 2018), vagy a munka-magánélet összehangolására vonatkozóan (Polkowska 2016), a térség otthon lévő apáira, illetve azok munka-magánélet konfliktusára vonatkozó tudományos érdeklődés még csekély. Pajumets és Hearn (2012) a „régi Európában” munkát vállaló feleséget követő és otthon maradó észt apákat vizsgáló tanulmányukban a célcsoport identitásának alakulását és férfiassághoz viszonyát vizsgálják. Lutz (2018) szintén a posztszocialista kontextusban végzett esettanulmányaiban arra jut, hogy bár az általa vizsgált otthon maradó, kelet-európai apák különbözőek, közös bennük, hogy az otthonlét alatt is fenntartottak valamilyen szintű keresőtevékenységet, amit az apaság hegemon ideáljának való megfelelés kísérleteként értelmez.

Így az otthon lévő apák és családjuk munka és magánélet összeegyeztethetőségét vizsgáló kutatások bemutatása során a nyugat-európai és észak-amerikai kutatási tapasztalatokat tudjuk számba venni.

Shirani és munkatársai (2012) eredményeikben arról számoltak be, hogy a vizsgálatukban szereplő apák a munkahely részéről negatív visszajelzést kaptak, mikor bejelentették, hogy ők maradnak otthon a gyerekekkel. Holter (2007) egyenesen azt találta, hogy a gondoskodó apákat diszkriminálja a munkahely. Nakazato (2017) otthon maradó japán apákat vizsgálva szintén negatív munkahelyi attitűdöktől való félelemről számolt be.

Hasonló eredményt kapott Rushing és Powell (2014), bár hozzátették, hogy a vizsgált édesapák a kritikák ellenére teljesen komfortosan és elégedettnek érezték magukat otthoni szerepükben, mely lényegében összefüggésben volt a vágy-

gyal, hogy ők otthon akartak maradni. A munka és a magánélet összeegyeztetése szempontjából tehát fontos mutató az adott helyzettel való elégedettség. Ezt vizsgálta Merla (2008), valamint Rochlen és munkatársai (2008b) is, és arra jutottak, hogy ezek az édesapák elégedettek helyzetükkel, úgy gondolják, ezzel teszik a legjobbat a családnak: amellett, hogy ők gondoskodnak a gyerekekről, támogatják az anyát is a munkájában. Ranson (2012) arra jutott, hogy míg hanyatlik az a nézet, hogy az apának az egyetlen feladata a kenyérkeresés (s ebből a szempontból egyre közelebb kerülnek a dolgozó anyákhoz), a szervezeteknél továbbra is mélyen beágyazottak a hagyományos értékek, így a férfiak kevés támogatást kapnak a gondoskodási szerepük betöltésében a munkahelyüktől. Milkie és szerzőtársai (2010) szerint, ha valaki sokat dolgozik egy nap a munkahelyén, az csökkenti a munka és a magánélet közti egyensúlyt, így akik kevesebb időt tudnak gyermekükkel tölteni, kevésbé érzik magukat sikeresnek a munka-család egyensúlyt tekintve. Az új típusú férfi és az új típusú körülmények (például: az alkalmazotti munka rugalmassága, a saját foglalkoztatás, a munkaórák száma és jellege stb.) együttesen járulnak hozzá a munka-magánélet egyensúly változásának magyarázatához (Ranson 2012). Azaz a munka és magánélet közötti egyensúlyozás nem csupán a nőknél, hanem a férfiaknál is nehézségként léphet fel, és a nőkhoz hasonlóan a férfiaknál is alternatívaként merülhet fel a munkaerőpiacról történő – átmeneti – kilépés. Így a gyermekkel való otthonlét jó alternatívája lehet a férfiak számára is a már nem eléggé vonzó (például: nem megfelelő karrierút, nem megfelelő piaci környezet, kiegész...) fizetett munkával szemben. A gyermek elsődleges ellátása továbbá olyan lehetőség, mely a törvényileg is legális helyzet mellett a környezet részéről is pozitív megítélését vonhat maga után.

Az anyák elégedettségének vizsgálata is több kutatás tárgya (Perrone et al. 2009, Fischer–Anderson 2012, Dunn et al. 2013), itt azonban vegyesebb képet kapunk. Meisenbach (2010) rámutatott, hogy bár a munkába visszatérő anyák értékelik függetlenségüket és azt, hogy karrierjükben tovább tudnak lépni, azonban nehéznek ítélik a munka-magánélet egyensúlyának megtartását, fokozott stresszről és aggodalomról számoltak be, valamint jelentkezik a büntudat érzése is (Drjenovszky–Sztáray Kézdy 2022). Rushing és Sparks (2017) pedig éppen azt kapták eredményeikben az anyákat megkérdezve, hogy ez a fordított felállás eredményezte a többségük számára a munka-magánélet közti egyensúly elérését, mivel többségüknek a karrierje kiemelten fontos volt. Dunn és munkatársai (2013) arra jutottak, hogy bár egyedülálló kihívásokkal állnak szemben ezek a családok, a nehézségek ellenére a nők számos előnyről számoltak be: magabiztosabbak és asszertívabbak lettek, tudták folytatni karrierjüket. A munka és a magánélet egyensúlya szempontjából szintén fontos tényező az otthoni munkák megosztása. Ezt vizsgálta Chesley (2011) otthon lévő amerikai apák családjának körében és arra jutott, hogy az apák azzal támogatják az anyákat a munkavégzésükben, hogy leveszik róluk a terhet a gyermeknevelés és a házimunka terén, ezzel segítve számukra a munka-magánélet

közti egyensúly elérését, ugyanis ebben a családi felállásban mindkét fél számára a fizetett munkavégzés és az otthoni teendők együttes intézése nehézséget jelenthet (Perrons 2003). Ezekben a családokban az anyák jellemzően esténként és hétvégén tudnak minőségi időt tölteni a családjukkal és gyermekeikkel, ami jelentősen képes csökkenteni a munka és a magánélet konfliktusát (Latshaw–Hale 2016, Rushing–Powell 2014). Doucet (2004) és Merla (Doucet–Merla 2007) pedig otthon lévő kanadai és belga apák vizsgálata során jutottak arra, hogy ezek az apák az otthonlétből eredő konfliktusukat sokszor részmunkaidős fizetett munkával, vagy nem fizetett önmegvalósító, illetve közösségi munka vállalásával enyhítik, ezzel is fenntartva a hagyományos férfiidentitásnak megfelelő szerepüket.

A nemzetközi kutatási tapasztalatok alapján összességében tehát igen vegyes képet kaptunk arról, hogyan alakult a munka és a magánélet egyensúlya az otthon lévő apák családjában. Mielőtt rátérnénk a magyar családok vizsgálatára ebből a szempontból, ismerkedjünk meg az apák otthonlétére vonatkozó jogi környezettel és társadalmi kontextussal.

Gyermekekkel otthon lévő magyar apák

Egy társadalomban az apák aktív részvételének mértéke a kisgyermekek gondozásában rendkívül bonyolult, történelmileg, kulturálisan és gazdaságilag is meghatározott, továbbá erősen függ a vonatkozó szociálpolitikai intézkedésektől, így az adott ország családtámogatási rendszerétől is. A nemzetközi szakirodalomban többféle családtámogatási tipológia ismert, amelyek attól függően, hogy mire helyezik a hangsúlyt, osztályozzák az egyes családtámogatási rendszereket.

A familizáló családtámogatási rendszerek a gyermekek családban, otthon történő ellátását ösztönzik, vagy implicit módon, mikor nem nyújtanak ellátást az otthonlét idejére, vagy explicit módon, azaz juttatások, kedvezmények útján támogatják a családon belül zajló gyermekgondozást. Ezt lehet akár konzervatív módon is megtenni, úgy, hogy csak a nőket támogatják a gyermekek otthoni gondozása során különböző ellátási formákkal, vagy akár gendersemleges módon, vagyis az ellátások a szülők között szabadon megoszthatók, mint Magyarországon. Ezzel szemben a defamilizáló rendszerek a kétkeresős családmodellt támogatják és számos intézkedéssel ösztönzik az apák aktív bevonódását a gyermekek gondozásába (Leitner 2003, Javornik 2014). Javornik (2014) nyolc posztszocialista európai uniós tagállam szakpolitikáinak elemzésében Magyarországot explicit familizáló rendszernek nevezi, melynek kulcsfontosságú jellemzője a hosszabb szülői szabadság lehetősége. Saxonberg (2013) a familizáló-defamilizáló modellt kritizálva egy új tipológia bevezetését javasolja, amely a genderizáció mértékén alapul. Ennek alapján megkülönböztet genderizáló szakpolitikákat, amelyek eltérő nemi szerepeket kívánnak megerősíteni a férfiak és nők számára, és degenderizáló szakpolitikákat, melyek megszüntetni kívánják az eltérő nemi szerepeket, valamint hibrid rendszereket,

mint ahová az általa a posztkommunista országok közül legnagyobbvonalúbb családpolitikával rendelkezőnek tartott Magyarországot is sorolja.

A magyar családtámogatási rendszer 1982 óta egyre bővülő körben teszi lehetővé, hogy a gyermek megszületését követő években a férfiak is aktívan vegyék ki a részüket a gyermeknevelésből. Így napjainkban a gyest és a gyedet az apák ugyanolyan feltételekkel vehetik igénybe, mint az anyák, mindkettőt szabadon megosztva egymás között. Ezenkívül 2002 óta gyermek születése esetén öt munkanapnyi pótszabadság illeti meg az apát (OECD Social Policy Division 2021: 32), amely az EU 2019/1158 számú irányelve alapján 2023-tól tíz napra emelkedett.³ A magyar családtámogatási rendszer tehát lehetővé teszi ugyan, azonban nem ösztönzi az apák részvételét a kisgyermek otthoni gondozásában például az – elsősorban a skandináv országokban ismert – át nem ruházható apakvótával, vagy bónuszidőszakkal, ugyanis nemzetközi tapasztalat szerint az átruházható, illetve megosztható támogatások önmagukban nem bizonyulnak hatékonynak az apák gondozásban való aktív részvételére ösztönzésében (Mitchell 2022). Tehát az átruházható vagy a szülők között szabadon megosztható ellátások inkább tekinthetők a család anyagi biztonságát biztosító intézkedésnek, mint az apaságot erősítő eszköznek (Aidukaite–Telisauskaite–C. 2020).

Továbbá a vonatkozó attitűdvizsgálatokból is azt látjuk, hogy – hasonlóan más posztszocialista országokhoz (Kosakowska-Berezecka et al. 2018, Lutz 2018) – Magyarországon is megjelenik ugyan az új típusú, gondoskodó apa normája, a gyermekével otthon maradó apa még ebbe a képbe is ritkán illeszkedik (Spéder 2011, Makay–Spéder 2018).

Ezt támasztják alá a vonatkozó statisztikai adatok is, melyek azt mutatják, hogy hazánkban – bár egyre növekvő, azonban – nemzetközi összehasonlításban (OECD Social Policy Division 2019) még mindig viszonylag alacsony azon családok aránya, ahol az édesapa hosszabb-rövidebb időre maga marad otthon a gyermekkel, mint fő gondoskodó, és az édesanya válik a család fő kenyérkeresőjévé. A KSH adataiból (KSH 2022) és a MÁK-tól egyedi adatkéréssel beszerzett információkból tudjuk, hogy 2021-ben a gyest igénybe vevők 5,7 százaléka volt férfi, a gyed esetében ez az arány már 22,6 százalék. A gyedet igénybe vevő férfiak száma 2014 óta majdnem tizenegyszeresére növekedett. Ez részben magyarázható a 2014-es, majd 2016-os jogszabályváltozással, mely lehetővé tette a munkavégzést családtámogatás igénybevétele mellett is. Azaz a növekedés részben az ellátás igénybevétele mellett is dolgozó férfiak megjelenésének köszönhető. Ugyanis a gyedet igénybe vevő férfiak majdnem kétharmada dolgozik.

3 Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló, 2022. évi LXXIV. törvény 130. §-a A munka törvénykönyvéről szóló, 2012. évi I. törvény 118. § (4) bekezdését 2023. január 1-i hatállyal a következőképpen módosította: „Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.”

Ebből is következtethetünk arra, hogy a gyermek otthoni gondozását szolgáló családtámogatást igénybevevő férfiak köre nem egyezik meg teljes mértékben a gyermekkel otthon maradó, elsődleges gondoskodóvá előlépő apák körével. Más kutatásokból tudjuk, hogy a két kör szociodemográfiai háttere is különbözik. A 2011-es népszámlálás adatai szerint a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülő férfiak jellemzően alacsonyabb iskolai végzettségűek (70 százalékuknak nincs érettségije), tízből négyen falvakban élnek, vagyis nem az az általános, hogy a magasabb státusú apák mennek gyestre, gyedre (Gregor 2016: 107). A gyedet igénylő apák területi eloszlásából is azt látjuk, hogy elsősorban Magyarország északkeleti, szegényebb, elmaradottabb régióiban jellemzőbb ez a stratégia (NEAK 2021). Nemzetközi és hazai kutatásokból pedig az derül ki, hogy az alacsonyabb végzettségű férfiak kisebb arányban élnek a tényleges otthonmaradás lehetőségével (Szikra 2010, Rostgaard–Ejnaers 2021), valamint az új típusú, gondoskodó apaság és a kisgyermekkel való tényleges apai otthonlét inkább a diplomásokra és magasabb státuszúakra jellemző (Gregor 2016).

Jelen kutatásunkban mi tehát azokra a családokra koncentrálunk, ahol az apa – függetlenül a családtámogatási ellátások igénybevételétől – ténylegesen otthon maradt a gyermekével, míg az anya visszatért a munkaerőpiacra, és körükben vizsgáljuk, hogy a hosszabb apai otthonlét hogyan járulhat hozzá a szülők esetleges munka-magánélet konfliktusának enyhítéséhez és a kielégítő munka-magánélet egyensúly megteremtéséhez.

Módszertan és mintavétel

Kutatási kérdéseink megválaszolására tehát olyan apákkal szerettünk volna interjút készíteni, akik gyermekük születését követően valamely időszakban legalább három hónapot maradtak otthon, míg az anya dolgozott. Ahogy a korábbi fejezetben kifejtettük, a célcsoportunk igen szűk és nehezen körülhatárolható, így az interjúalanyok felkutatása során igyekeztünk minden olyan forrást felkeresni, ahol reméltük, hogy elérhetőek lehetnek. Felvettük a kapcsolatot apaklubokkal, apabloggerekkel, internetes apafórumokkal és -csoportokkal, valamint védőnőkkel és olyan munkaadókkal, amelyek extra kedvezményt nyújtanak az apáknak, továbbá a témához kapcsolódó kiadványok szerkesztőivel, végül ismeretségi körünkől kiindulva hólabdamódszerrel is dolgoztunk.

Az interjúk megszervezésére és lebonyolítására 2018–2020 során került sor. Összesen 31 apával készítettünk félig strukturált mélyinterjút és vettünk fel egy szociodemográfiai kérdőívet. Az interjúk hossza egy órától a két és fél óráig terjedt. Kutatásunk az otthon lévő apa – dolgozó anya családmoddell teljes körű, sok szempontú feltárását célozta, azonban jelen cikkben az interjú-vezérfonalunk témái közül az alábbiakat elemezzük: az interjúalany munkával kapcsolatos attitűdjei és tapasztalatai, a munkahelyének döntésére adott reakciói, az otthoni, háztartási munkával és gyermekgondozással kapcsolatos attitűdök, a családban megvalósult

munkamegosztási gyakorlatok, a családi szerepekkel kapcsolatos percepciók, valamint az otthon töltött időszak általános értékelése.

Annak érdekében, hogy az adatokat komplexen tudjuk elemezni és eredményeinket családi kontextusban értelmezni, egy rövid kérdőívet az interjúalanyaink párjával is kitöltöttünk. Nyitott kérdéseinkben arra voltunk kíváncsiak, hogy mennyiben segítette a munkába való visszatérését, karrierjét, hogy a párja maradt otthon a gyermekükkel, illetve összességében hogyan értékelték ezt a helyzetet, mennyire voltak vele elégedettek. Az elemzés során az interjúszövegeket a kérdőívek válaszaival összevetettük, hogy egyrészt lássuk mindkét fél véleményét ugyanarról az élethelyzetről, másrészt pedig, hogy az anyák és az apák tapasztalatait egymás kölcsönhatásában vizsgálhassuk.

Az interjúról az alanyok tájékozott beleegyezése mellett hangfelvétel készült, amelyek szó szerinti átirata képezte az elemzés alapját. Elemzésünk során Braun és Clarke (2006) tematikus elemzési módszerét követtük, részben deduktív, elméletvezérelt, részben induktív, adatvezérelt megközelítést alkalmazva. Először az elméleti megközelítésből és a kutatási, valamint interjúkérdéseinkből kiindulva összeállítottunk egy kódlistát, amelyet az interjúátiratok többszöri, alapos átolvasása alapján induktív módon kiegészítettünk az interjúszövegekből beazonosított kódokkal. Az interjúátiratok lekódolása során a releváns szövegrészek mindegyikéhez hozzárendeltünk egy vagy akár több kódot. Kódrendszerünket tehát rugalmasan kezeltük, azaz a kódolás során bizonyos kategóriákat összevontunk, másokat további alkódok szerint részleteztünk, új kódokat hoztunk létre, illetve néhányat elhagytunk. A kódolást követően először az egyes kódcsoporthoz tartozó szövegrészeket interpretáltuk, hasonlóságokat és különbségeket kerestünk a kódolt adatok között, majd összefüggéseket kerestünk az egyes kódok, illetve kódhoz tartozó szövegek között. Az anyakérdőívek nyitott kérdéseire adott válaszokat hasonló módon kódoltuk, elemeztük, majd összevetettük az apainterjúk kódolásának eredményével.

A cikkben szereplő idézetek forrásánál a férfi interjúalanyokat számokkal (1–31), az anyákat az apa sorszáma mellé tett anya kiegészítéssel (1 anya–31 anya) jelöltük, az azonosításra alkalmas adatokat pedig az alanyok anonimitásának megőrzése érdekében töröltük.

A mintánkba került családok közül huszonegyen Budapesten, illetve az agglomeráció kisebb településein, további hárman más magyar városban, illetve hét interjúalany – jellemzően az anya Európai Unió valamelyik intézményében vállalt munkája miatt – más európai fővárosban élt az apa gyermekkel való otthonlété idején.⁴ Két szülőpár kivételével mindenki házasságban élt a gyermek(ek) születése-

4 Két okból döntöttünk az otthonlét alatt nem Magyarországon élő hét család mintánkban való megtartása mellett: egyrészt ezek a családok is Magyarországon, a magyar közegben szocializálódtak, tehát döntésüket alapvetően a magyarországi kontextusban hozták meg, továbbá többségük csak átmenetileg költözött külföldre. Lutz (2018) is arra mutat rá, hogy a posztiszocialista térségből Nyugatra migráló és otthon lévő apák attitűdjeiben a kibocsátó térség „jelentős nyomokat hagy”. Másrészt az interjúkból az derült ki, hogy a megkérdezettek döntésében szinte alig játszott szerepet, hogy az otthonlét alatt milyen jóléti ellátásban részesülnek, a munkahelyük megtartása mennyire biztosított stb., tehát a gondoskodási politikától függetlenül hozták meg döntésüket. A teljes minta egy része nem is élt a családátmozgatósi ellátásokkal, néhányan nem is emlékeztek pontosan, hogy felvettek-e, vagy a gyermek anyja vett-e fel gyest vagy gyedet.

kor. A vizsgált családok – egy örökbefogadó pár kivételével – egy-négy vér szerinti gyermeket neveltek, az apák legtöbbje egy gyermek, mások két vagy akár három gyermek mellett is otthon volt. Az otthonlét időtartama a legtöbb esetben egy-két évig terjedt, a legrövidebb időtartam három hónap, a leghosszabb tizenegy év volt. A mintában az édesanya legkorábban a gyermek fél éves korában ment vissza dolgozni, a legtöbb esetben a gyermek egy- és két éves kora között. Az apák többsége a harmincas, illetve negyvenes éveiben járt, a legfiatalabb 27, a legidősebb 64 éves volt, míg az anyák átlagéletkora 39 év volt az adatfelvétel idején. Nemzetközi tapasztalatokhoz (Brandth–Kvande 2019) hasonlóan igyekeztünk minél több alacsonyabb iskolai végzettségű interjúalanyt elérni, így végül a mintánkban szereplő apák egyhatoda, míg az édesanyák közül egyetlen egy nem rendelkezik felsőfokú végzettséggel, csak érettségivel. Azaz mintánk elsősorban magasabb státuszú kisgyermekes családokat tartalmaz. A szülők munkaerőpiaci státuszát tekintve a megkérdezettek egyike sem volt munkanélküli. Az apák többsége (17) beosztott alkalmazottként dolgozott az otthonlétet megelőzően, további hét vezető beosztásban, míg hétnek saját vállalkozása volt. A mintánkba került apák fele vette igénybe a magyar családtámogatások egyikét (gyes vagy gyed), a többiek vagy fizetés nélküli szabadságon voltak, vagy részmunkaidőben dolgoztak, illetve saját vállalkozásukat vitték az otthonlét alatt, vagy mivel nem Magyarországon éltek, nem is voltak arra jogosultak. Az anyák fele beosztott alkalmazottként dolgozott, negyede vezető beosztásban, a többiek pedig vagy tanultak vagy alkalmi munkákat vállaltak vagy saját vállalkozásban dolgoztak a gyermek születése előtt. Kétharmaduk korábbi munkahelyére tért vissza, míg a többiek vagy új munkahelyen kezdtek, vagy posztgraduális tanulmányokat folytattak az apa otthonlété alatt. A legtöbben beosztottként dolgoztak, azonban egyhatoduk vezető pozíciót vállalt a visszatérést követően.

Elemzés – kirajzolódó családi mintázatok

A szülők otthoni teendőinek, a fizetett munka terheinek és a karriercéloknak az összeegyeztetése sok szempontot mérlegelő családi döntés eredménye. A kisgyermekes szülőknek nemcsak a teendők és a kívülről és/vagy belülről falkadó elvárások közötti egyensúlyt kell megtalálni, hanem a két szülőnek egymás között is konszenzusra kell jutnia a szerepek megosztása területén. Különösen igaz ez abban az esetben, ha az anya iskolai végzettsége, karrierlehetőségei megegyeznek, vagy akár jobbak, mint az apáé (Ochsner et al. 2020). Korábbi tanulmányok kimutatták, hogy ha az apa egy bizonyos ideig otthon marad a gyerekével, az elősegítheti az anya számára a munka és a magánélet közötti egyensúly kialakulását (Rushing–Sparks 2017, Paré–Dillaway 2005). Ugyanakkor az anya munkahelyre történő korai visszatérése esetén fokozódhat a szerepek összeegyeztetéséből adódó stressz, és akár bűntudat is felléphet (Meisenbach 2010). Ugyanígy az apák is szerepkonfliktusba kerülhetnek a külső és belső kettős elvárások miatt (Hobson et al. 2011), ellenben, ha komfortos-

nak ítélik meg vállalt, nem tradicionális szerepüket, akkor ez pozitív hatással lehet az étellel való elégedettségükre. (Rochlen et al. 2008a, Rochlen–McKelley 2009, Fischer–Anderson 2012).

Az interjúk és a kérdőívek elemzése alapján is megállapítható, hogy ez az élethelyzet a valóságban sokszínű képet mutathat mind az anya, mind az apa munka-magánélet egyensúlya szempontjából. Az otthon maradó apa – dolgozó anya családmódelben az anyák és az apák igen változatosan értékelik a kialakult helyzetet, azonban kirajzolódnak bizonyos jellegzetes mintázatok: nem feltétlenül csak az anya helyzetére nyújthat megoldást a gyermekgondozási terhek és az otthonmaradás idejének ilyen jellegű megosztása, de lehet ez akár egy konfliktuskezelési alternatíva több szempontból az apa, vagy esetleg mindkettőjük számára is.

Ez a szituáció azonban nem szűkíthető le csupán a családi konfliktuskezelésre, hanem teret enged a családon belüli viszonyok egyéb dimenzióinak vizsgálatára is. Az otthoni feladatok (háztartási munka, gyermekek körüli teendők) mélyebb elemzése rámutat arra, hogy ezt az időszakot egy döntően kiegyenlített munkavégzés jellemzi, mely hozzájárul a családon belüli egyenlőtlenségek csökkentéséhez, vagyis az apa otthonléte és aktív részvétele a kisgyermekek gondozásában családi és társadalmi szinten is hozzájárulhat a nemi egyenlőtlenségek csökkentéséhez. Ugyanakkor nem elégedhetünk meg csupán az apához és az anyához köthető feladatok vizsgálatával sem, a két fél egymással való kapcsolatának elemzése szintén fontos szempont. Eredményeink ezen a téren is az otthonlét pozitív hatását mutatják: az otthon töltött idő alatt erősödött a szülők közötti szövetség, növekedett a két fél közötti megértés és bizalom, valamint az egymás iránti megbecsülés (Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021a).

Korábbi vizsgálatunkban (Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021b) rámutattunk, hogy a magyar édesapák munkahelyi tapasztalataiból többnyire a szervezeti kultúra semleges hozzáállása rajzolódik ki. Sem az otthonmaradás ténye, sem a visszatérés nem okozott különösebb problémát az apa munkahelyén annak ellenére, hogy többségük félt a bejelentés következményeitől. Az egyéni személyes reakciók azonban mind vezetői, mind kollegiális szinten többnyire pozitívnak mondhatók.

Mivel meggyőződésünk, hogy a munkával és a családi étellel való elégedettség csak családi kontextusban értelmezhető, ezért kidolgoztunk egy, négy jellegzetes családi mintázatot leíró tipológiát mindkét fél munkája és magánélete közti egyensúly szempontjából. A munka és a magánélet összeegyeztethetősége hatással van az étellel való elégedettségen keresztül a családok jóllétére, amelyet korábbi kutatásunk során részletesen vizsgáltunk (Sztáray Kézdy–Drjenovszky 2021b). Az otthon lévő apa – dolgozó anya családok körében a munka-magánélet egyensúlyhoz hasonló tipológiát tudtunk felállítani a családi jóllét szempontjából.

Az első típus azokat a családokat foglalja magába, ahol az apa otthonmaradása elsősorban az anya munka-magánélet konfliktusát enyhítette. A második típusba azok a családok tartoznak, ahol ez a döntés mindkét szülőt segítette a munka-magánélet

egyensúly elérésében. A harmadik típusba került családokban az apa otthonmaradása elsősorban az apa munka-magánélet konfliktusát oldotta fel, míg a negyedik típusba azokat a családokat soroltuk, ahol az apa otthonléte indifferens vagy éppen negatív hatással volt a szülők munkájának és magánéletének összeegyeztethetőségére.

Az első típusba tartozó családokban az anya számára különböző okoknál fogva fontos volt, hogy minél hamarabb visszamehessen dolgozni, és munka-magánéleti konfliktust okozott volna, ha tovább otthon kellett volna maradnia kisgyermekével. Vagy azért, mert alkatánál fogva nehezen bírta ezt az életformát, *„tehát ő még szülés előtt úgy gondolta, hogy ő nem akar otthon maradni a gyerekkel, hanem ő szeretne majd dolgozni”* (30). Más esetekben pedig a munkahely, de főleg a betöltött pozíció, vagy egy vissza nem térő lehetőség elvesztésével járt volna a hosszabb szülési szabadság: *„...mivel a feleségemnek hivatali munkája volt, ...nem lehet a gyerekünkkel nagyon huzamosan itthon”* (2); *„és akkor így hirtelen kiderült, hogy lehet, hogy el tud helyezkedni, és ez úgy tűnt, hogy egy ilyen soha vissza nem térő alkalom, ezt most kell csinálni, mert ki tudja, lehet, hogy utána fél évig nem lesz semmi, vagy egy évig, vagy kettőig...”* (30). Mindezek mellett az anya jó kézben akarta tudni a gyermekét, a bölcsőde lehetőségét pedig többen elutasították: *„Jobb érzés volt így, mint bölcsődébe adni egy egyéves gyereket. Valószínűleg nem is mentem volna dolgozni akkor, ha a férjem nem marad otthon a gyerekkel.”* (3 anya); *„Nagyon sokat segített, hogy a férjem otthon maradt a picivel, mert így nyugodtan tudok dolgozni, mert tudom, hogy jó kezekben van. Ha a férjem nem maradt volna otthon, akkor sem adtuk volna be a gyermekeket bölcsibe, viszont a »jó szülőségemnek« nem biztos, hogy jót tett volna, ha 5-6 évig folyamatosan otthon vagyok a gyermekekkel”* (22 anya). A családok eleve nem bíztak meg a bölcsődei ellátásban: *„... úgy bölcsődét nem akartunk”* (6). *„Nem visz rá a lélek”* (22). Illetve – hasonlóan más korábbi kutatáshoz (Blaskó 2011) – azt szerették volna, ha hároméves koráig otthon marad a gyermekük: *„Ha lehet, akkor maradjunk otthon 3 évig [...] egyébként nyilván kétévesen be lehetett volna hajítani egy bölcsibe”* (27).

Az első típusba tartozó édesapáknál viszont nem értünk tetten semmiféle munka-magánéleti konfliktust az otthonmaradás előtt, és szívesen vállalták a helycserét, még ha tudták is, hogy mit kockáztatnak ezzel: *„világos volt, hogy nekem... kicsit halasztani kell a karrierindításomat, vagy karrierterveimet”* (3). Más esetekben az édesapa előtte is sokat volt otthon, rugalmas munkaidőben dolgozott (például vállalkozóként), kivette részét a gyermek körüli teendőkben, így számára igazából nem járt változással az édesanya visszatérése a munkába. Jellemző attitűdöt fogalmazott meg ezzel kapcsolatban egyik vállalkozó interjúalanyunk: *„és akkor megbeszéltük, hogy én nagyon lusta vagyok, és nem szeretnék dolgozni, ő meg nagyon szorgalmas lány és szeret dolgozni, a bölcsi az meg eleve rossz ötlet”* (22).

Az édesapák ebben az esetben tehát azért tudták párjuk visszatérési szándékát könnyedén támogatni, mert a munkájuk jellegéből adódóan ezt viszonylag könnyen meg tudták valósítani, hiszen többségük a saját vállalkozásában dolgozott, vagy ki-sebb szervezetben, illetve kutatási vagy oktatási területen.

Az elemzés során az első típus két altípusát különböztettünk meg. Az első esetben az apák mindvégig boldogan vállalták ezt a feladatot, a másodikba pedig azokat a családokat soroltuk, ahol eleinte mindkét fél számára jó megoldásnak tűnt az apa otthonmaradása, azonban végül az apa nehezen élte meg ezt az időszakot, mivel az otthonmaradás során erős munka-magánéleti konfliktussal szembesült: *„...igazából a legnagyobb probléma vagy konfliktus az volt, hogy én egy idő után elkezdtem nagyon depressziós lenni, mert nem tudtam csinálni a saját projektjeimet, vagy a saját dolgaimat, és akkor így egyre jobban frusztrált ahogyan így telt az idő.”* (3). Egy másik szülőpár pedig úgy osztotta meg az otthonlétet, hogy mindketten részmunkaidőben dolgoztak, és felváltva maradtak otthon a gyermekkel heti 2,5 napot. Ez az édesapa is arról számolt be, hogy sem otthon, sem a munkában nem tudott a saját elvárásai szerint teljesíteni: *„A munka és a család összeegyeztetése kihívás ilyen apaként, ha az apa így be van vonódva”* (10). Így a következő gyermek mellett, ha otthon maradna, biztosan félbehagyná a munkáját.

A második, *legnépesebb (!) típusba* azokat a családokat soroltuk, ahol a férfi otthonmaradása – hasonlóan az első típushoz – az anyának segített a munka és magánélet közti egyensúly elérésében és emellett az apa különböző okokból eredő munka-magánéleti konfliktusára is megoldásul szolgált. Az anya itt is jellemzően *„nehezen viseli a monotonitást. Tehát ő azt szereti, ha sok ember veszi körül, és akkor dinamikusabban mennek a dolgok”* (24), míg az apa számára több esetben ez nem annyira fontos: *„akkor egyértelműen beszéltünk róla, hogy ő mindenképpen szeretne karriert építeni, én meg azt annyira... nem tudom, annyira nem vonzott a dolog, hogy reggeltől estig valahol benn legyek és... nem, tehát valahogy én nem ez a típus vagyok”* (24). Néhány esetben az aktuális gazdasági környezet okozta az apa munkahelyi krízisét: *„Tehát az én szakmámban úgymond akkoriban volt egy ilyen úr. Úgymond nem kellett úgy a kereskedelmi végzettségű emberek [...] pangott minden”* (1). Több apa számolt be arról, hogy *„...már régóta volt bennem egy feszültség, hogy váltanom kellene, csak még egyszerűen nem tudtam elmozdulni”* (24), egyszerűen *„jót tesz egy kis változás”* (15). A váltás igénye másokban egy rossznak ítélt főnök vagy rossz munkahelyi légkör, illetve kezdődő *burn out* miatt fogalmazódott (Fischer–Anderson 2012). Voltak, akik arról számoltak be, hogy már nem találtak kihívást a munkájukban, vagy *„én nem annyira szeretem a munkámat, úgyhogy ez nem volt olyan nagy dolog, otthagyni, de... Én untam a munkát, amit csinálok, úgyhogy jó volt”* (18).

Ebben a típusban szintén két jól elkülöníthető stratégiát tudtunk beazonosítani. Az egyik stratégiát követő apáknak az otthon töltött idő alatt sikerült végiggondolniuk a karrierterveiket, és munkahelyet vagy területet váltani, vagy beindítani egy vállalkozást, vagy úgy továbbképezniük magukat (*„Gondoltam, hogy ha otthon lennék 1-2 évig, akkor közben járok tanfolyamra, tehát ez így jó”*), hogy amikor letelt a szülési szabadság, kiegyensúlyozva tértek vissza a munkaerőpiacra. *„Egy ilyen lelki béke van bennem ezután”* (7). Volt, aki a zökkenőmentes munkahelyi visszatérés érdekében – minimális óraszámban ugyan, de – tartotta a kapcsolatot a munkahelyével. A másik

stratégiát követő apák azonban nem végeztek keresőtevékenységet, élvezték, hogy kiteljesedhetnek az apaszerepben. „Hát én azt mondom, aki teheti próbálja ki” (1).

Összességében tehát a második típusban a munka és a magánélet közti egyensúly elérése szempontjából mindkét fél számára fontos és meghatározó időszak volt az apa otthonmaradása: egyrészt „...*nagyon fontos, hogy tudtam, otthon a férjem mindent megold a gyerek körül, és nekem nem kell aggódnom, tudok 100%-ig a munkámra koncentrálni, amíg bent vagyok a munkahelyemen...*” (24 anya), másrészt „...*az a jó, hogy ha azért mindenki, mondjuk, úgy érzi, hogy az ő szerepe az egyrésztől vihető, meg hogy a másikat is látja, hogy azért ő is... ez egy közös teherviselés, mondjuk úgy, hogy a gyerekváltás az nem egy ilyen egyszereplős történet kell hogy legyen...*” (24).

A harmadik típusba az a két család került a mintánkból, ahol egyértelműen csak az apa konfliktusát enyhítette az otthonmaradás, az anya még szívesen maradt volna otthon a kisgyermekkel. Az egyik esetben elhúzódó karrierválságot azonosítottunk az apánál, amit az otthon töltött időszak oldott fel. „*Azt láttam, hogy ha számomra egy munkahely szar, az lassan már nem a kivétel, hanem a szabály [...] Tehát hogy ki tudtam szakadni ebből az egészből, kaptam egy nagyon jó ürügyet arra, hogy le tudjak válni erről az egész mérgezésről [...] a stabilitásra meg erre a kiszámíthatóságra találtam rá*” (8) – számolt be az egyik édesapa. A másik interjúalanyunk pedig részben váltani szeretett volna, újabb kihívást keresett az életében, és mindenképpen ki akarta magát próbálni ebben a szerepben is, és tudta, „...*ha el szeretnék menni, akkor most vagy soha alapon engem is elkezdett ebből a szempontból szorítani az idő*” (27). Viszont mindkét esetben elmondható, hogy az édesanyák – bár elégedettek voltak férjük helytállásával – nagyon nehezen, munka-magánélet konfliktusokkal telve éltek meg ezt a legtöbbször (anyagi) kényszer teremtette helyzetet. „*Nagyon rosszul éltem meg, de akkor, abban a helyzetben nem volt nagyon más lehetőség*” (8 anya). „*Azzal nem volt problémám, hogy a férjem van a gyerekekkel, szerintem jó az neki, hogy nem 3 évig ugyanazzal tölti napjait, és más nevelési stílusokat lát. Az bosszantott, hogy az időbeosztásuk teljesen szétesett [...], nekem nagyon sok munka volt munka után még mindazt a házimunkát elintézni, amit a férjem nem csinált meg*” (27 anya).

Ebben az esetben tehát olyan apákról van szó, akik mindenképpen bizonyítani szerettek volna otthon is amellet, hogy nem éppen az elképzeléseik szerint alakult a karrierjük.

Bár a három fentebb ismertetett mintázat sem egyértelműen illeszthető egyik interjúalanyunkra, megalkottunk egy *negyedik típust*, ahová besoroltuk egyrészt azt a két családot, ahol egyik fél sem találta meg kifejezetten a munka-magánélet egyensúlyt, de mindkettőjük véleménye szerint így tettek a legjobbat a családnak. Az anyának „*nagyon nehezére*” esik, hogy nem ő van a gyerekekkel, az apa szerint is „*a munka nagyon fontos az ember életében. De lehet, hogy vannak fontosabb dolgok is egy ember életében, mint hogy én most tudjak dolgozni [...] igen, így most üzemel a rendszer, ne vessük szét*” (11). Interjúalanyunk felesége ezt megerősítette: „*Nekünk a gondviselés ezt a lehetőséget adta a családunk boldogulására. [...] Mindkettőnk számára a*

házasságunk és a családunk a fontosabb. Helyzetünk sokszor átbeszélte kompromisszum, és a nehézségeit tudatosan próbáljuk viselni” (11 anya). A másik család is úgy vélekedett, hogy átmenetileg így találták meg az egyensúlyt annak ellenére, hogy „a feleségem kevesebb időt lehet velük, mint amennyit szeretne. Nekem több időt kell, mint amennyit szeretnék...” (4), egyértelműen ez a megoldás szolgálja a család jóllétét. Másrészt ide-soroltuk azokat a párokat is, ahol az apa otthonmaradása előtt sem élt meg egyik fél sem munka-magánélet konfliktust, egyszerűen csak az apa is ki szeretne volna venni aktívan a részét a kisgyermek gondozásában, továbbá „anyagi megfontolásból is így jó döntés volt az, hogy én maradjak otthon, de nem ez volt a mozgatórugója, ez egy ilyen plusz hozzáadéka volt” (6). Egy további családnak pedig elmondásuk szerint semmit nem változtatott az életén ez a helyzet, „hanem a közös projektnek a része az, hogy féléves kortól én otthon vagyok” (16).

Mindegyik típus esetében el kell mondanunk, hogy az apának kifejezett igénye volt több időt tölteni gyermekével, mint ha főállásban dolgozna, és emiatt igen pozitívan élték meg ezt az időszakot. Megállapítható továbbá, hogy azok az első és negyedik típusba tartozó apák, akik nem találták meg a munka-magánélet egyensúlyát ez idő alatt, mind egyfajta szerepkonfliktusról számoltak be: vagy mert egyik területen sem tudtak a saját elvárásaik szerint teljesíteni, vagy mert a vállalt szerep nem állt összhangban a szülői szerepekkel kapcsolatos felfogásukkal (Voydanoff 2005, Perrone et al. 2009). A megkérdezett anyák közül többen számoltak be lelkiismeret-furdalásról, esetleg büntudatról és kimaradásérzésről a gyermekével kapcsolatban, hiába tudták a legjobb kezekben. Ezek a gondolatok szinte mind a négy típusba sorolt család esetében megjelennek, de érthető módon a harmadik és a negyedik típusnál a legjellemzőbbek, tehát ahol az anya kifejezetten nehezen élte meg a munkahelyre történő visszatérést a kisgyermek mellől: „Mivel a gyerekek kicsik voltak, sokszor volt lelkiismeret-furdalásom, hogy nem velük töltöttem az időt... A munkámat igyekszem úgy beosztani, hogy lehetőségek szerint sokat legyek a gyerekekkel, ez nem mindig sikerül” (4 anya).

A fenti négy típusba sorolt családok változatos helyzetéből és különböző percepcióiból is látszik, hogy hasonló objektív körülményekre eltérő módon reagálnak az emberek, és így ezek különbözőképpen hatnak a családi dinamikára. Összességében azonban elmondható, hogy az apa kisgyermekkel történő otthonléte, bár különbözőképpen alakítja a szülők munka-magánélet viszonyát, a professzionális és a privát élet közti egyensúly megteremtésének egy működő alternatívája lehet.

Következtetések

A gyermekükkel otthon lévő apákkal felvett interjúkon és párjukkal kitöltetett kérdőíveken alapuló kvalitatív kutatásunkban arra a kérdésre kerestük a választ, hogy az apa

ilyen jellegű aktív szerepvállalása a gyereknevelésben és -gondozásban hogyan járulhat hozzá mindkét szülő munka és magánélet közti egyensúlyának kialakításához, illetve a felmerülő munka-magánélet konfliktus enyhítéséhez. Kutatásunkban a magyar családok egy olyan szűk, bár egyre növekvő csoportjára fókuszáltunk, amelyek új, a tipikusnak tekinthetőtől eltérő, alternatív modellt adnak a gyermek születése utáni időszakra, így fontos megérteni és feltárni ezt a jelenséget és minden aspektusát. Ez különösen fontos és hiánypótló annak fényében, hogy a poszt szocialista térségben rendkívül csekély számú kutatás található az otthon lévő apa – dolgozó anya típusú családokról.

Kutatásunk központi eleme és fő tanulsága, hogy az apa otthonmaradása, tehát a kisgyermekkel töltött idő arányos megosztása a szülők között nemcsak a kisgyermekes anyák munka-magánéleti konfliktusát képes enyhíteni, hanem számos esetben hozzájárulhat mindkét szülő munka és magánélet közti egyensúlyának eléréséhez. Tehát nem kezelhetjük az anyák és az apák munkával és karrierrel, valamint otthoni feladatokkal kapcsolatos attitűdjeit, tapasztalatait és gyakorlatait egymástól elszigetelten, hanem mivel sok szempontot mérlegelő családi döntés alapján oszlanak meg a kenyérkeresői és a gondoskodói feladatok az egyes családokban, ezeket csak egymás kölcsönhatásában vizsgálhatjuk.

A szülők munka-magánélet egyensúlyának vizsgálata alapján a családokat négy típusba lehetett sorolni: amikor a döntés elsősorban az anya munka-magánélet egyensúlyát segítette elő; amikor a döntés mindkét szülő munka-magánélet konfliktusát enyhítette (ez a legnagyobb csoport); amikor megoldásként szolgált az apa munka-magánélet konfliktusára; és amikor a döntés indifferens volt a szülők munka-magánélet egyensúlyának alakulása szempontjából.

Tisztában vagyunk azzal, hogy a nem valószínűségi mintavételből fakadóan eredményeinket nem általánosíthatjuk a gyermekükkel otthon lévő apák családjának populációjára, ugyanis mintánkba döntően városi családok, és jellemzően felsőfokú végzettségű szülők kerültek be. A kutatás során nem derült ki, hogy ez a véletlennek köszönhető-e, vagy pedig azért alakult így, mert az ilyen típusú családoknál merül fel inkább az apa otthonmaradásának lehetősége (Szikra 2010, Gregor 2016). Eredményeinket továbbá árnyalja, hogy az adatfelvétel nagyobbik része a Covid-időszak előtt történt, a Covid-időszak alatt készült interjúk alacsony esetszáma miatt a munka-magánélet egyensúlyának járványidőszak alatti jellemzőire vonatkozó átfogó vizsgálatra nem volt lehetőségünk.

Ugyanakkor számos továbblépési lehetőség kínálkozik. Egyrészt érdemes lenne az anyák egyéni szempontjait és tapasztalatait velük felvett mélyinterjúk keretében jobban megismerni. Másrészt egy reprezentatív, nagymintás adatfelvétel segítségével a magyar társadalom attitűdje is feltárható lenne a témával kapcsolatban. Kérdés továbbá, hogy a 2023. január 1-vel tíz napra emelt apaszabadságnak milyen hatásai lesznek a munka-magánélet egyensúlyának alakulására, és milyen egyéb munkavállalói igények merülnek fel az apák részéről.

Kutatásunk alapján tehát meggyőződésünk, hogy a férfiak aktív és jelentős részvétele (nem segítség!) a gyermeknevelésben és -gondozásban az egyik működő alternatívája lehet a kisgyermekes szülők professzionális és privát élete közti egyensúly megteremtésének. Eredményeink továbbá gazdagítják azokat a kutatásokat, melyek az átalakuló apaszerepekre koncentrálnak, kiegészítik az apák otthoni részvételének családi kontextusban történő megértését az otthon maradó apák motivációira és percepcióira fókuszálva. Mindez a tudás segítheti a törvényhozókat is abban, hogy az idén kötelezően bevezetett EU-s szabályozást a jövőben kifejezetten a magyar szülői igényekhez igazítva bővíthessék.

Irodalom

- Aidukaite, J. – Telisaukaite-Cekanavice, D. (2020): The Father's Role in Child Care: Parental Leave Policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion*, 8,4: 81–91. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2962>
- Allard, K. – Haas, L. – Hwang, C. P. (2011): Family- supportive organizational culture and fathers' experiences of work–family conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 141–157. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x>
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
- Balan, C. – van den Brink, M. – Benschop, Y. (2022): New Fathers, Ideal Workers? New Players in the Field of Father-Friendly Work Organizations. *Gender, Work & Organization*, 1–26. <https://doi.org/10.1111/gwao.12930>
- Blaskó, Zs. (2011): „Hároméves kor alatt mindenképpen megsínyli?” Interjúk kutatás kisgyermekes anyák körében. In Nagy, I. – Pongrácz, T.-né (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest: TÁRKI, 156–170.
- Bell, A. S. – Rajendran, D. – Theiler, S. (2012): Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1): 25–37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Biddle, B. J. (1986): Recent Development in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12: 67-92. <http://www.jstor.org/stable/2083195>
- Brandth, B. – Kvande, E. (2019): Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1): 43–57. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067>
- Braun, V. – Clarke, V. (2006): Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Chesley, N. (2011): Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25, 642–664. <https://doi.org/10.1177%2F0891243211417433>

- Daly, K. – Palkovitz, R. (2004): Guest editorial: Reworking work and family issues for fathers. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 2: 211–213. <https://doi.org/10.3149/fth.0203.211>
- Doucet, A. (2004): “It’s almost like I have a job, but I don’t get paid”: Fathers at home reconfiguring work, care, and masculinity. *Fathering*, 2: 277–303. <https://doi.org/10.3149/fth.0203.277>
- Doucet, A. – Merla, L. (2007): Stay-at-home fathering. *Community, Work and Family*, 10(4): 455–473. <https://doi.org/10.1080/13668800701575101>
- Drjenovszky, Zs. – Sztáray Kézdy, É. (2022): Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: otthonlévő apák – dolgozó anyák (II. rész). Kisgyermekük mellől visszatérő anyák tapasztalatai. *Új Munkaügyi Szemle*, III/1: 57–66.
- Duckworth, J. D. – Buzzanell, P. M. (2009): Constructing work-life balance and fatherhood: Men’s framing of the meanings of both work and family. *Communication Studies*, 60(5), 558–573. <https://doi.org/10.1080/10510970903260392>
- Dunn, M. G. – Rochlen, A. B. – O’Brien, K. M. (2013): Employee, mother, and partner: An exploratory investigation of working women with stay-at-home fathers. *Journal of Career Development*, 40, 3–22. <https://doi.org/10.1177%2F0894845311401744>
- Eby, L. T. – Casper, W. J. – Lockwood, A. – Bordeaux, C. – Brinley, A. (2005): Work and family research in IO/OB. *Journal of Vocational Behavior*, 66,1: 124–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Fischer, J. – Anderson, V. N. (2012): Gender role attitudes and characteristics of stay-at-home and employed fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1): 16. <https://doi.org/10.1037/a0024359>
- Fisher, K. – Layte, R. (2002): Measuring Work-Life Balance and Degrees of Sociability: A Focus on the Value of Time Use Data in the Assessment of Quality of Life. *EPAG Working Paper* 2002–32. Colchester: University of Essex. <https://www.esri.ie/system/files?file=media/file-uploads/2002-10/OPEA21.pdf>
- Fraser, N. (2016): Contradictions of Capital and Care. *New Left Review*, 100:99–117. <https://newleftreview.org/issues/ii100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care>
- Geszler, N. (2018a): A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. In Nagy, B. – Géring, Zs. – Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L’Harmattan, 80–105.
- Geszler, N. (2018b): Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. In Nagy, B. – Géring, Zs. – Király, G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L’Harmattan, 106–118.
- Greenhaus, J. H. – Beutell, N. J. (1985): Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10,1, 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Greenhaus, J. H. – Powell, G. N. (2006): When work and family are allies: A Theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31,1: 72–92. <https://www.jstor.org/stable/20159186>
- Gregor, A. (2016): A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a 2000-es években Magyarországon. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle*, 1: 89–111.
- Gutek, B. A. – Searle, S. – Klepa, L. (1991): Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4): 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Hadas, M. (2009): A maszkulinitás társadalmi konstrukciói és reprezentációi. Akadémiai doktori értekezés. <http://real-d.mtak.hu/342/1/Hadas.pdf>
- Hill, E. J. (2005): Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26(6), 793–819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Hobson, B. – Fahlén, S. (2009): Competing scenarios for European fathers: Applying Sen's capabilities and agency framework to work-family balance. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 1, 214–233. <https://doi.org/10.1177/0002716209334435>
- Hobson, B. – Fahlén, S. – Takács, J. (2011): Agency and Capabilities to Achieve a Work–Life Balance: A Comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(2): 168–198. <https://doi.org/10.1093/sp/jxr007>
- Holter, Ø. G. (2007): Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9,4: 425–456. <https://doi.org/10.1177/1097184X06287794>
- Jackson, J. (1998): Contemporary Criticisms of Role Theory. *Journal of Occupational Science*, 5(2): 49–55. <https://doi.org/10.1080/14427591.1998.9686433>
- Jaspers, E. – van der Lippe, T. – Evertsson, M. (2022): Gender inequality, households, and work. In Gërxhani, K. – de Graaf, N. D. – Raub, W. (szerk.): *Handbook of sociological science: contributions to rigorous sociology*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, 176–192. <http://hdl.handle.net/1814/74618>
- Javornik, J. (2014): Measuring state de-familialism: Contesting post-socialist exceptionalism. *Journal of European Social Policy*, 24(3), 240–257. <https://doi.org/10.1177/0958928714525815>
- Kosakowska-Berezecka, N. – Safdar, S. – Jurek, P. – Bhardwaj, G. (2018): Evaluations of Men in Domestic Roles in Canada, Norway, Poland, and India. *Journal of Men's Studies*, 26(2), 143–156. <https://doi.org/10.1177/1060826517734379>
- KSH (2022): 25.1.1.6. Családtámogatásban részesülők. https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0006.html
- Latshaw, B. A. – Hale S. I. (2016): 'The domestic handoff': stay-at-home fathers' time-use in female breadwinner families, *Journal of Family Studies*, 22,2: 97–120. <https://doi.org/10.1080/13229400.2015.1034157>

- Leitner, S. (2003): Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4), 353–375.
<https://doi.org/10.1080/1461669032000127642>
- Lippe van der, T. – Jager, A. – Kops, Y. (2006): Combination pressure. *Acta Sociologica*, 49,3, 303–319. <https://dx.doi.org/10.1177/0001699306067711>
- Lutz, H. (2018): Masculinity, Care and Stay-Behind Fathers: A Postsocialist Perspective. *Critical Sociology*, 44:7–8, 1061–1076.
<https://doi.org/10.1177/0896920517749707>
- Makay, Zs. – Spéder, Zs. (2018): Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei. In Monostori, J. – Őri, P. – Spéder, Zs. (szerk.): *Demográfiai portré 2018: Jelentés a magyar népesség helyzetéről*. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 65–82.
- McLaughlin, K. – Muldoon, O. (2014): Father identity, involvement and work–family balance: An in-depth interview study. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 24(5), 439–452. <https://doi.org/10.1002/casp.2183>
- Meisenbach, R. (2010): The female breadwinner: Phenomenological experience and gendered identity in work/family spaces. *Sex Roles*, 62, 2–19.
<https://doi.org/10.1007/s11199-009-9714-5>
- Merla, L. (2008): Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering*, 6: 113–132.
<https://doi.org/10.3149/fth.0602.113>
- Milkie, M. A. – Kendig, S. M. – Nomaguchi, K. M. – Denny, K. E. (2010): Time with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1329–1343.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x>
- Mitchell, G. (2022): Shared Parental Leave: Can Transferable Maternity Leave Ever Encourage Fathers to Care? *Industrial Law Journal*, 52(1), 149–178. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac015>
- Nagy, B. – Géring, Zs. – Király, G. (2018): A munka-magánélet egyensúlya és a genderrezsím viszonya a gazdasági átalakulást követően. In Nagy, B. – Géring, Zs. – Király, G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan, 15–31.
- Nakazato, H. (2017): Fathers on Leave Alone in Japan: The Lived Experiences of the Pioneers. In O'Brien, M. – Wall, K. (szerk.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone*. Cham: Springer Open, 231–256.
- NEAK (2021): *Statisztikai évkönyv 2020. Egészség, biztonság*. Budapest: NEAK.
<http://site.oep.hu/statisztika/2020/index.html>
- Neményi, M. – Takács, J. (2018): Családfenntartó anyák munka-magánélet harmonizációs kísérletei Magyarországon. In Nagy, B. – Géring, Zs. – Király, G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. Budapest: L'Harmattan, 355–380.

- Novikova, Irina (2012): Fatherhood and masculinity in post-socialist context – lost in translation? In Oechsle, M. – Müller, U. – Hess, S. (szerk.): *Fatherhood in Late Modernity*. Opladen–Berlin–Toronto: Verlag Barbara Budrich, 95–112.
- Ochsner, M. – Szalma, I. – Takács, J. (2020): Division of Labour, Work–Life Conflict and Family Policy: Conclusions and Reflections. *Social Inclusion*, 8,4: 103–109. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.3620>
- OECD (2020): Work-Life Balance. In *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e6597da1-en>
- OECD (2022): *Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>
- OECD Social Policy Division (2019): PF2.2: Parents' use of childbirth-related leave. *OECD Family Database*. <http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>
- OECD Social Policy Division (2021): PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country. *OECD Family Database*. https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf
- Pajumets, M. – Hearn, J. (2012): Post-Socialist Fathers 'At Home' and 'Away from Home' in 'Old Europe': Facing the Challenge through Masculine Identity Talk. *Studies of Transition States and Societies*, 4(1), 31–47. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-362833>
- Paré, E. – Dillaway, H. (2005): "Staying at home" versus "working": A call for broader conceptualizations of parenthood and paid work. *Michigan Family Review*, 10(1): 66–85. <http://dx.doi.org/10.3998/mfr.4919087.0010.105>
- Perrone, K. M. – Wright, S. L. – Jackson, Z. V. (2009): Traditional and nontraditional gender roles and work—Family interface for men and women. *Journal of Career Development*, 36(1): 8–24. <https://doi.org/10.1177/0894845308327736>
- Perrons, D. (2003): The new economy and the work–life balance: Conceptual explorations and a case study of new media. *Gender, Work & Organization*, 10(1), 65–93. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00004>
- Pichler, F. (2009): Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92: 449–469. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>
- Polkowska, D. (2016): Work at Home, Home at Work: Difficulties in Achieving Work-Life Balance in Selected European Countries. *Polish Sociological Review*, 194, 191–208. <http://www.jstor.org/stable/44113914>
- Ranson, G. (2012): Men, paid employment and family responsibilities: Conceptualizing the 'working father'. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 741–761. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00549.x>
- Rochlen, A. – McKelley, R. – Suizzo, M. – Scaringi, V. (2008a): Predictors of relationship satisfaction, psychological wellbeing, and life satisfaction among stay-at-home fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 9(1): 17–28. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.9.1.17>

- Rochlen, A. – Suizzo, M. – McKelley, R. – Scaringi, V. (2008b): I'm just providing for my family: A qualitative study of stay-at-home fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 9, 193–206. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0012510>
- Rochlen, A. B. – McKelley, R. A. (2009): Working therapeutically with stay-at-home fathers. In Oren, Ch. Z. – Oren, D. Ch. (szerk.): *Counseling Fathers*. New York – London: Routledge, 207–230.
- Rostgaard, T. – Ejnærs, A. (2021): How Different Parental Leave Schemes Create Different Take-Up Patterns: Denmark in Nordic Comparison. *Social Inclusion*, 9,2: 313–324. <https://doi.org/10.17645/si.v9i2.3870>
- Rushing, C. – Powell, L. (2014): Family dynamics of the stay-at-home father and working mother relationship. *American Journal of Men's Health*, 9, 410–420. <https://doi.org/10.1177/1557988314549414>
- Rushing, C. – Sparks, M. (2017): The mother's perspective: Factors considered when choosing to enter a stay-at-home father and working mother relationship. *American Journal of Men's Health*, 11(4), 1260–1268. <https://doi.org/10.1177/15579883176933>
- Saxonberg, S. (2013): From Defamilialization to Degenderization: Toward a New Welfare Typology1. *Social Policy & Administration*, 47: 26–49. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2012.00836.x>
- Schwartzberg, N. S. – Dytell, R. S. (1996): Dual-earner families: The importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2): 211–223. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.211>
- Sebők, Cs. (2014): *A női munkavállalás hatása a napi időfelhasználásra*. PhD-értekezés. Budapest: Corvinus Egyetem Szociológia Doktori Iskola.
- Shirani, F. – Henwood, K. – Coltart, C. (2012): “Why aren't you at work?” Negotiating economic models of fathering identity. *Fathering*, 10, 274–290. <https://doi.org/10.3149/fth.1003.274>
- Snitker, A. (2018): Not Mr. Mom: Navigating discourses for stay-at-home fathers. *The Journal of Men's Studies*, 26(2), 203–221. <https://doi.org/10.1177/1060826518758628>
- Somlai, P. (2013): *Család 2.0*. Budapest: Napvilág.
- Spéder, Zs. (2011): Ellentmondó elvárások között... Családi férfi szerepek, apaszerepek a mai Magyarországon. In Nagy, I. – Pongrácz T. (szerk.): *Szerepváltozások*. Budapest: TÁRKI, 207–228.
- Szalma, I. – Ochsner, M. – Takács, J. (2020): Linking Labour Division within Families, Work–Life Conflict and Family Policy. *Social Inclusion*, 8(4): 1–7. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.3619>
- Szikra, D. (2010): Franciaország, Lengyelország, az Egyesült Királyság, a Német Szövetségi Köztársaság, Norvégia és Spanyolország családtámogatási rendszere. In Simonyi, Á. (szerk.): *Családpolitikák változóiban*. Budapest: Szociálpolitikai és Munkügyi Intézet, 20–42.

- Sztáray Kézdy, É. – Drjenovszky, Zs. (2021a): Gondoskodásviszonyok a gyermekükkel otthon lévő apák családjaiban Magyarországon. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle*, 11: 138–161. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.4.138>
- Sztáray Kézdy, É. – Drjenovszky, Zs. (2021b): Hungarian Stay-at-Home Fathers: A New Alternative for Family Wellbeing. *Social Sciences*, 10: 197. <https://doi.org/10.3390/socsci10060197>
- Takács, J. (2017): Aktívan törődő apák Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 3: 104–126. http://www.szociologia.hu/2017_3_szam/
- Takács, J. (2020): How involved are involved fathers in Hungary? Exploring caring masculinities in a post-socialist context. *Families Relationships and Societies*, 20(20): 1–16. <https://doi.org/10.1332/204674319X15592179267974>
- Tang, N. – Cousins, C. (2005): Working time, gender and family. *Gender, Work & Organization*, 12,6: 527–550. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00287.x>
- Townsend, N. (2002): *The package deal: Marriage, work, and fatherhood in men's lives*. Philadelphia: Temple University Press.
- Török, E. (2014): *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl*. Budapest, L'Harmattan.
- Tracy, S. J. – Rivera, K. D. (2010): Endorsing equity and applauding stay-at-home moms: How male voices on work-life reveal aversive sexism and flickers of transformation. *Management Communication Quarterly*, 24(1): 3–43. <https://doi.org/10.1177/0893318909352248>
- Voydanoff, P. (2005): Toward a conceptualization of perceived work – family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Winslow, S. (2005): Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727–755. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277522>