

DRJENOVSKY ZSÓFIA – SZTÁRAY KÉZDY ÉVA

## KISGYERMEKES SZÜLŐK A MUNKAERŐPIACON: OTTHONLÉVŐ APÁK – DOLGOZÓ ANYÁK (2. RÉSZ)

*Kisgyermekük mellől visszatérő anyák tapasztalatai*

A nők foglalkoztatási rátája az egész világon, így Magyarországon is szignifikánsan alacsonyabb, mint a férfiaké. Különösen nagy a különbség a 14 év alatti (több) gyermeket nevelő nők és a férfiak között: minél kisebb és több gyermek van egy családban, az édesanya annál kisebb valószínűséggel vállal fizetett munkát. Kutatásunkban 31 olyan kisgyermeket nevelő családot vizsgáltunk, ahol – szakítva a hagyományos szülői szerepmegosztással – az apa maradt otthon a gyermekével, míg az anya visszatért a munkaerőpiacra.

Tanulmányunk első részében az édesapákra koncentráltunk, a második részben pedig célunk, hogy bemutassuk a kisgyermek mellől visszatérő édesanyák munkaerőpiaci helyzetét. Az apákkal készített interjúk, és az anyákkal felvett kérdőívek eredményeiből látható, hogy bár igen változatosak az anyák munkaerőpiaci jellemzői, többnyire erősen kötődnek korábbi munkájukhoz. A munkába állásukat vezetői részről semlegesség, a kollégák részéről már vegyesebb visszajelzések kísérték. Az anyák számára a munkavégzés számos előnnyel járt (pl.: karrier, anyagi előmenetel, emberi kapcsolatok, otthoni monotonitás megtörése), azonban mindez számos nehézséggel is párosult a munka és a magánélet összehangolása terén.

### Bevezetés

A 20. század második felében a gazdasági, társadalmi változások következtében a nők tömegesen léptek be a munkaerőpiacra és a legtöbb országban általánossá vált a kétkeresős családmódel. A nők tömeges munkavállalása ellenére a nők és férfiak foglalkoztatási rátája között - bár csökkenő - de a mai napig szignifikáns különbség mutatkozik még az Európai Unió országaiban is, ahol Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el (EIGE, 2020:25). A foglalkoztatási ráta különösen alacsony a kisgyermeket nevelő nők között: míg a gyermektelen magyar nők 87,8%-a foglalkoztatott, addig az egy gyermeket nevelő nőknél ez az arány 73,4%, a három vagy több gyermeket nevelők esetében pedig már csak 51,7%. Továbbá minél fiatalabbak a gyermekek, annál alacsonyabb az édesanyák foglalkoztatási rátája: azokban a családokban, ahol a legkisebb gyermek 2 év alatti, az anyák foglalkoztatottsága nem éri el a 18%-t (KSH, 2019). Ugyanakkor a férfiak esetében magasabb a foglalkoztatási rátája a 14 éven aluli gyermeket nevelőknek (90,5%), mint a gyermekteleneknek (82,5%) (OECD, 2016:24).

A nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenséget a kereseti különbségekben is tetten érhetjük, ugyanis a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete 15 százalékkal

---

Drjenovszky Zsófia Anna egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar

Sztáray Kézdy Éva egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar

A szerzők a tanulmány alapjául szolgáló kutatást a Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kara által finanszírozott, „Szülőség-apaság” című, 20695B800 témaszámú pályázatának keretében végezték.

alacsonyabb, mint a férfiaké az Európai Unióban. A különbség országonként, gazdasági ágazatonként és foglalkozásonként eltérő, a magyarázó tényezőket ezeken túl a nők 30%-os részmunkaidős foglalkoztatottságában (Eurostat 2020), a női karrierutak gyermekszülés miatti gyakrabban és hosszabb megszakításában, valamint a nem fizetett munkavégzés egyenlőtlen megoszlásában kell keresni. A legfrissebb OECD adatok alapján a magyar férfiak átlagban napi 162 percet töltenek nem fizetett munkával, míg a nők 293-t. Ez gyakorlatilag két óra különbség. És bár fizetett munkával a férfiak átlagban napi egy órával többet töltenek, összességében a nők dolgoznak egy órával többet napi átlagban (OECD, 2020).

A fenti adatok nagyon jól tükrözik azt a Magyarországra jellemző hagyományos szülői szerepfelfogást, amely szerint egy családon belül a háztartási feladatok ellátása, valamint a gyermekgondozás és -nevelés elsősorban a nők, az anyák dolga, míg az apa a családjától elkülönülten, a munkaerőpiacon dolgozva az anyagi biztonságot kenyérkeresőként nyújtja a családjának (Makay, & Spéder, 2018). Korábbi kutatásokból tudjuk, hogy a nők karrierstratégiái bár többféle mintát követnek (Koncz, 2016), már a várandósság időszakában felmerül a nők munkaerőpiaci visszatérésének időpontja (Leitheiser, & Veroszta 2020). Hazánkban igen alacsony azon családok száma, ahol az apa marad otthon a kisgyermekkel, míg az anya visszatér a munkaerőpiacra. Tanulmányunk első részében bemutattuk, hogy kik is a gyermekükkel otthon maradó édesapák, és milyen a munkaerőpiachoz való viszonyuk. A második részben pedig az édesanyákra koncentrálunk és bemutatjuk munkaerőpiaci helyzetüket. Ismertetjük, hogy milyen a munkával kapcsolatos attitűdjük, milyenek a munkaerőpiaci lehetőségeik. Hogyan viszonyul a munkahely visszatérésükhöz az otthon töltött időt követően? Milyen szerepet játszottak az apák a munkába történő visszatérésben? Hogyan érzik magukat az anyák ebben a családi szerepfelosztásban? Milyen előnyökkel és hátrányokkal jár mindez számukra?

## **A döntés mögött meghúzódó tényezők**

Az, hogy az apa maradjon otthon a gyermekkel, míg az édesanya visszatér a munka világába, összességében egy igen összetett mérlegelés eredménye. Az otthonmaradó apákra vonatkozó kutatások szerint a megkérdezettek nehezen választanak ki egy fő okot az otthonmaradással összefüggésben (Johnson, 2016). A nemzetközi szakirodalmak gyakran említik, hogy a döntésnek elsősorban gazdasági, anyagi okai vannak (Merla, 2008; Fischer, & Anderson, 2012; Rochlen, & McKelley, 2009; Dunn et al., 2013; Johnson, 2016; Snitker, 2018). Ezekben az esetekben többnyire az anyának magasabb a keresőpotenciálja, ígéretesebbek a karrierlehetőségei, az apa pedig épp nem elégedett a sajátjával, esetleg karrierváltást tervez, vagy éppen ellenkezőleg, úgy érzi, már elérte karriercéljait és valamilyen újabb kihívást keres, vagy akár visszamegy tanulni (Merla, 2008). A bizonytalan munkavégzési lehetőségek és munkakörülmények is az okok között szerepelhetnek akár pl. gazdasági válság miatt, akár mert egész egyszerűen az apa nem elégedett a munkahelyével (Johnson, 2016).

Egy ilyen döntésnél azonban természetesen a másik fél szempontjai ugyanúgy fontosak. Sok esetben ezek az anyák szerették volna fenntartani vagy tovább vinni karrierjüket (Rushing, & Sparks, 2017), szakmailag sikeresek és többnyire teljes munkaidőben dolgoznak (Dunn et al., 2013). Erős a munka iránti elköteleződésük, fontos számukra a siker elérése, élvezik a munkájukat, mely kielégíti céljaikat (Rochlen, & McKelley, 2009). Mindeközben azonban fontos szempont számukra, hogy gyermekeiket jó kezekben tudhassák, hisz így sokkal komfortosabban tudják munkájukat végezni (Rushing, & Sparks, 2017). A gyerekfelügyelet kérdése tehát nem elhanyagolható (Merla, 2008), ezeknél a pároknál ugyanis az elsődleges szempontok között merül fel, hogy ne egy idegen vigyázzon az gyermekükre a szülő helyett (Johnson, 2016; Rochlen, & McKelley, 2009).

A racionális megfontolásokon túl sok apánál fő ok volt továbbá, hogy ők maguk akartak otthon maradni, vagy személyiségükből adódóan, vagy mert kiemelten fontos volt számukra a gyerekekkel való kapcsolat alakulása (Merla, 2008).

Mindemellett az édesanya hozzáállása is meghatározó. Az az anya, aki úgy gondolja, hogy a férje is el tudja látni az otthoni gyermekfelügyeletet, jobban tudja ebbe bevonni az apát, mint azok a nők, akik hagyományosan vélekednek a szerepekről. Fontos tehát, hogy az anya menyire támogatja vagy gátolja az apa szándékait, azaz az anya ún. kapuőr szerepe mennyire van jelen (Fischer-Anderson, 2012). Emellett több kutatás is beszámol arról, hogy az anyák jobbnak ítélték meg a gyermekgondozás tekintetében az apák képességeit a sajátjukénál (pl.: türelem) (Rochlen, & McKelley, 2009; Dunn et al., 2013).

Ez a kevésbé tradicionális, ún. egalitárius családi szerepfelfogás jellemzően már a gyermek születése előtt is jelen van a vizsgált családokban, azaz többnyire közösen hozzák meg döntéseiket, egyenlően osztják meg a feladatokat, így a házasságon belüli viszonyrendszer sokkal kiegyenlítettebb (Merla, 2008).

A fentiekén túl a társadalmi hozzáállás is nagyban befolyásolja döntéseinket. A dolgozó anyák negatív megítélésével foglalkozik Paré és Dillaway (2005), akik ennek okát abban látják, hogy a környezet véleménye szerint a nők ilyenkor a munkájukat és karrierjüket helyezik előtérbe a gyerek helyett. A környezet negatív attitűdje erősebb abban az esetben, ha az anya nem külső kényszerből tér vissza kisgyermek mellől dolgozni, hanem saját belső döntése alapján. A tradicionális szerep szerint a nő elsődleges kötelessége a gyermekről való gondoskodás, a gyerek megfelelő fejlődéséhez az anyával töltött minőségi idő járul hozzá. Ezért, ha egy nő nem ezt az utat követi, gyakran önzőnek titulálják. Emiatt a dolgozó anyák erős nyomást éreznek egyfelől a munkahelyen történő teljesítés, másfelől a jó anyának való megfelelés között (Rushing, & Sparks, 2017), valamint bűnösnek érzik magukat azért, hogy otthon hagyták gyermeküket (Johnson, 2016). A családi és munkahelyi szerepét sok anya szeretné összehangolni. A nehézségek ellenére a kisgyermekük mellől a munkába visszatérő nők számos előnyről számoltak be: magabiztosabbak, asszertívabbak lettek, örültek, hogy tudták folytatni karrierjüket, és sikeresebben tudnak munkájukra koncentrálni (Dunn et al., 2013).

## **Hazai kutatások**

Egyedülálló kihívásokkal állnak szemben azok a családok, ahol a dolgozó anya mellett az apa vállalja az otthoni feladatokat (Rochlen et al., 2008). Egyre fontosabb tehát, hogy megismerjük és megértsük a családi életbe egyre inkább bevonódni vágyó apákat. Ezért cikkünk első részében az otthon maradó apákat helyeztük elemzésünk középpontjába. Ugyanakkor egy ennyire komplex döntési folyamatban a másik fél szempontjai és nézőpontja nem elválaszthatóak, az édesanyák megismerése legalább annyira szükséges a megértéshez. Hazánkban igen rendhagyónak mondható az a felállás, mikor a családon belül az anya válik a fő kenyérkeresővé (Neményi, 2016). Magyarországi tanulmányokban még nemigen foglalkoztak az otthon maradó édesapák vizsgálatával. Egyetlen olyan magyar kutatás olvasható, ahol megkérdeztek kifejezetten otthon maradó apákat is (Takács, 2020). Olyan kutatás azonban már több is született (Nagy, 2016; Neményi 2016), ahol olyan családokat vizsgáltak, ahol a nő a fő kenyérkereső. Ezek a kutatások alapvetően az anya szempontjából vizsgálják a kérdést, azaz az édesanyákkal készült interjúkon alapulnak.

## **A vizsgált családok**

A 2019-2020 során készített kutatásunkban 31 olyan családot vizsgáltunk, ahol az apa otthon maradt a gyermekével, míg az anya dolgozott. A megkérdezettek közül huszonegyen a fővárosban,

Budapesten, ill. az agglomeráció kisebb településein, további hárman más magyar városban, ill. hét interjúalany más európai fővárosban élt a gyermekkel való otthonlét idején. Egy kivétellel mindenki házasságban élt a gyermek(ek) születésekor. A vizsgált családok egy-négy gyermeket neveltek, az apák legtöbbször egy gyermek, mások két vagy akár három gyermek esetében is otthon voltak. Az otthonlét időtartama a legtöbb esetben 1-2 évig terjedt, a legrövidebb időtartam 3 hónap, míg a leghosszabb 11 év volt. A megkérdezett családok közül a legkorábban a gyermek fél éves korában ment vissza az édesanya dolgozni, de a legtöbb esetben a gyermek egy és két éves kora között. Az apák többsége a harmincas, ill. negyvenes éveiben járt, a legfiatalabb 27, míg a legidősebb 64 éves volt, míg az anyák átlagéletkora 39 év volt az adatfelvétel idején. A mintánkban szereplő apák 1/6-a, míg az édesanyák közül egyetlen egy nem rendelkezik felsőfokú végzettséggel. A gyermek születése előtt az anyák fele beosztott alkalmazottként dolgozott, negyede vezető beosztásban, a többiek pedig vagy tanultak, vagy alkalmi munkákat vállaltak, vagy saját vállalkozásban dolgoztak.

A következőkben bemutatott eredményeink az apákkal készített interjúk<sup>4</sup> ill. az édesanyákkal felvett kérdőívek tapasztalati alapján kerültek összegzésre. A cikkben szereplő idézetek forrásánál a férfi interjúalanyokat számokkal, az édesanyákat pedig az apa sorszáma mellé tett anya kiegészítéssel (pl. 1anya) jelöltük.

## A kutatási eredmények bemutatása

### A vizsgált édesanyák munkaerőpiaci státusza

Elsőként megvizsgáltuk, hogy az édesanyák munkaerőpiaci jellemzőire vonatkozóan kirajzolódik-e valamilyen mintázat. Azt tapasztaltuk, hogy inkább léteznek egyéni élethelyzetek, mint tipikus szituációk. Az édesanyák között épp úgy találkozhattunk multinacionális vagy állami munkahelyen dolgozó nővel, volt, aki normál 8 órás munkarendben dolgozott, más rugalmas időbeosztással, volt asszisztentstől vezetőig többféle beosztású édesanya, de kisebb alapítványnál dolgozó jogász, tanácsadó vagy pl. oktató, gyógypedagógus, kutató is.

Néhány esettől eltekintve az édesanyák ugyanarra a munkahelyre tudtak visszamenni, mint ahol a gyermek születése előtt dolgoztak (két esetben ugyan másik pozícióba). Akik váltottak, ott ez egy tudatos döntés eredménye volt, kiemelt tekintettel azokra a családokra, ahol az édesanya külföldön kapott egy új lehetőséget. Egy család számolt csupán be arról, hogy időközben megszűnt az anya munkahelye. Akik ugyanoda tértek vissza, többnyire meg tudták oldani a fokozatos visszatérést, azaz többen választották a 4 vagy 6 órás kezdést, de volt, aki hosszabb távon sem tért vissza a 8 órás munkavégzéshez.

### Munkavégzéssel összefüggő attitűdök

Az édesanyák munkával kapcsolatos attitűdje mind a gyermekvállalás előtt, mind pedig utána pozitívnak mondható. A legtöbben szerették munkájukat, sokan régóta az adott munkahelyen dolgoztak, a férjek elbeszélései alapján jól és lelkiismeretesen végezték munkájukat. Többnyire pozitívan vélekedtek arról, hogy majd össze tudják hangolni munkájukat a gyerekneveléssel is: „*szereti a munkáját, össze tudja egyeztetni a babázással.*” (17) (Ugyanakkor több családnál ez az eredeti elképzelés a gyakorlatban sokkal nehezebbnek bizonyult.) A vezető beosztású nőket ambíciózusként jellemezték férjeik. A többségükről elmondható, hogy akartak újra dolgozni, szívesen mentek vissza a régi helyükre, vagy új kihívást találtak (ill. a külföldi munkavállalás esetén inkább a

<sup>4</sup> Célcsoportunk eléréséről ld.: 1. rész.

lehetőség találta meg az anyákat.) Csak néhány esetben találkoztunk azzal, hogy az anya alapvetően (anyagi) kényszerként élte meg az újbóli munkavégzést.

### A munkahelyi környezet

Korábbi kutatások csak felületesen vizsgálták azt a kérdést, hogyan viszonyul a fordított családi felálláshoz egy munkahely az anyák esetében. (Az édesapákkal összefüggésben is igen szűken kutatott kérdés, hogy mit szól a munkahelyi környezet ahhoz, ha az apa szeretne otthon maradni a gyermekkel, ld.: Allard et al., 2011; Ranson, 2012) Kutatásunk alapján összességében azt látjuk, hogy erre vonatkozóan nem volt az anya munkahelyi vezetése részéről semmilyen különösebb reakció, inkább a tény volt fontos, hogy maga a munkavállaló újra felveszi a munkát. *„Hát őket igazából nem érdekli, csak hogy menjen be dolgozni.”* (13) Tehát vagy egy egészen semleges szervezeti hozzáállás volt jellemző, vagy pedig igen pozitívan álltak a visszatéréshez, de úgy, mint bármely más munkába álló kollégához: *„Tárt karokkal vártak, ... mindenben rugalmasak a kezdetektől, nekem csak annyi volt a dolgom, hogy visszarázódjak.”* (8anya); *„Nagyon örültek neki, őt hiányolták, ő fontos tagja annak a csapatnak.”* (14); *„Ugyanabba az állásba és pozícióba tudtam visszamenni, sőt, kifejezetten tartották nekem az állást.”* (1anya) Összesen két édesapa számolt be kifejezetten támogató szervezeti kultúráról, ahol a feszített munkatempó mellett meg tudta beszélni az édesanya, hogy rendszeresen hazajárjon szoptatni: *„Szerintem ez mondom, ahogy mondtam az elején, ez kultúra kérdése is. Itt ennél a cégnél abszolút elfogadóak. És ahogy mondtam, többen is voltunk apák, akiknek a felesége ennél a cégnél dolgozott, és néhány hónap után, viszonylag gyorsan visszament oda.”* (24)

A kollégák szintjén igen vegyes hozzáállás volt tapasztalható. Leginkább ebben az esetben is a semlegesség volt a jellemző. A külföldre költözött családok ezt elsősorban azzal magyarázták, hogy ott gyakoribb ez a szituáció, *„nem egy, nem két ilyen helyzetben lévő család választotta ugyanazt a megoldást.”* (25) Ezen túl - azzal összefüggésben, hogy az apa vállalta az otthoni feladatokat az anya munkába állása érdekében - beszámoltak kifejezetten pozitív reakciókról is: *„Ja, hát a kollégák azért irigykednek rá, hogy hú de jó neked.”* (13), de éppúgy negatív hozzáállásról is: *„néhány vaskalaposabb munkatársam részéről felszínes elítélés érződött, hogy úgy gondolják, a gyereknek az anyja mellett a helye.”* (6anya) Eredményeink alátámasztják Ranson (2012) következtetéseit, miszerint munkatársi szinten is sokszor a tradicionális, kenyérkereső szerep preferálása jelenik meg.

### Az apák szerepe az anyák munkahelyre történő visszatérésében

Az, hogy többségében ugyanoda tudtak visszamenni dolgozni az édesanyák, az elemzés alapján sokban köszönhető éppen annak, hogy a fordított családi szerepfelosztást választották. Ehhez hozzájárul az a jellemző attitűd is, mely szerint az édesanyák - szinte kivétel nélkül - nem szívesen adták volna bölcsödébe gyermeküket: *„A szívem szakadt volna meg, ha a kisgyerekeinkkel idegenek lettek volna és nem a férjem.”* (11anya); *„Természetesen nagyon jó érzés volt a tudat, hogy a lehető legjobb ember, az apukája vigyáz rá egy esetleges idő előtti bölcsi helyett.”* (15anya) Ahogy Rushing és Sparks (2017) is rámutattak arra, hogy mennyire megnyugtató volt az édesanyák számára, hogy így gyermekük a „legjobb kezekben” van, *„mert így nyugodtan tudok dolgozni”,* fogalmazott az egyik (22) édesanya.

A gyermekfelügyelet kérdése tehát központi jelentőséggel bír (Merla, 2008). Sokan meg is fogalmazták, hogy ha az apa nem vállalta volna, nem is mentek volna vissza dolgozni: *„Kulcskérdés volt, hogy a férjem maradjon otthon a gyerekekkel. Ha ő ezt nem vállalja, akkor nem térek vissza a munkába.”* (4anya) Több esetben – összhangban a magyar gyakorlattal (Blaskó, 2011) – fontos volt, hogy kihasználják a 3 éves otthonlétet. Ahhoz azonban nem ragaszkodtak, hogy a gyermek ezt az

időszakot kifejezetten az anyával töltse: „Ha a férjem nem marad otthon a gyerekekkel, akkor én maradtam volna otthon vele 3 évig, így ez segítette a munkába való visszatérést.” (27anya) (A családban kialakult kiegyenlített feladatmegosztás (Merla, 2008) erőteljes jelenléte figyelhető meg ebben a tekintetben.) Tehát nem csupán a bölcsőde lehetőségét zárták ki a vizsgált szülők, hanem egyéb más lehetőséget is: „másra nem bíztam volna” (14anya). Fontos szempont tehát, hogy ne kelljen idegenre bízni a munka miatt a gyereket (Johnson, 2016; Rochlen, & McKelley, 2009).

A gyermekkel való otthonmaradást vállaló férjek „biztos háttérrel” jelentettek az édesanyáknak: „E nélkül ezt a felelősségteljes és teljes embert kívánó munkát nem tudtam volna ilyen színvonalon ellátni. 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.” (24anya) Ennek köszönhetően nyugodtan tudtak a munkára koncentrálni (hasonlóan Rushing és Sparks (2017) eredményeihez), s ezzel megbízható munkaerővé válni. Át tudták adni (részben vagy egészben) a gyerekek ügyeinek intézését, a háztartás vezetését. „Teljes munkaidőben tudtam dolgozni, sőt túlórázni is. Nem kellett gyakran betegszabadságra menni a betegségek idején.” (19anya)

Ugyanakkor, az édesanyák többségét nagyon várták vissza a munkahelyükre, és az édesapa szerepvállalása biztosította a mihamarabbi visszatérést. Egy rövidebb kihagyás után könnyebb visszaszokni a munkahelyre, hiszen kevésbé esik ki az ember a mindennapi rutinból: „Sokat segített, hogy így nem maradtam ki hosszú időre, a munkáltatóknál is jobban jött ki, meg én is könnyebben tudtam visszakapcsolódni, mint ha több időt hagytam volna ki.” (7anya) Egy hosszabb otthonlét már nagyobb kockázattal járhat: „A jelenlegi világban, ha valaki 5-6 évig otthon van, és egyáltalán nem foglalkozik szakmával, akkor sok mindentől kimarad, amit nehéz pótolni.” (22anya)

Különösen fontos volt ez sok esetben a vezető beosztású nőknél, akiknek hosszútávon nem is tartották volna fent a helyüket. „Ugye a mai nap is van olyan, hogy vezető pozícióban valaki otthon marad, és hogy nem biztosítják a helyet.” (1) Ezért esetükben jellemzően a tervezettnél hamarabb kellett visszamenniük dolgozni: „Tehát fél évben gondolkodtunk mindig, de négy hónap után vissza kellett mennie, tehát valami volt a cégnél, ami miatt vissza kellett menni.” (24); „Igazából ez leginkább a bank oldala, mert ez a hat hónap tűnt úgy, hogy tolerálja értelmesen.” (5) Ezen a ponton fontos megjegyezni, hogy - hasonlóan Merla (2008) eredményeihez - míg a vizsgált vezető beosztású apák esetén nem jelent meg az erős karriervágy (ld. cikkünk első része), az édesanyák esetében éppen ellenkezőleg: igen fontos volt számukra a korábban elért eredményeik folytatása (mely többnyire megakadt volna, ha hosszasan otthon maradnak).

### A munkába való visszatérés előnyei

Az apák közül többen számoltak be arról, hogy ezzel a döntéssel jelentősen támogatták az anyát a karrierjében. „Alapvetően egy olyan döntést hoztunk, ami az ő karrierjét támogatja és az én személyes vágyammal, elképzelésemmel tökéletesen egybeesett. (...) most tudja megteremteni annak a szervezetnek a jó működését, a biztos tovább élését, az ő saját személyes kiteljesedését. Egy olyan pillanatban van, ahol most nagyon komoly, aktív részvételre van szükség.” (14) Két esetben különösen fontos volt, hiszen azonnali előléptetéssel is párosult a munkába állás: „Ő gyakorlatilag felső szintű vezető lett. Tehát menet közben kinevezték, felkérték. Tehát ez azt gondolom, hogy viszonylag ritkán történik ilyen.” (24)

Más esetben a karrierben való fejlődés inkább egy oldalirányú mozgást (többnyire munkahelyváltást) jelentett: „az a lehetőség, ami most neki jött, ez tök jó, egy nagyon izgalmas tanácsadói munkája van” (22), mely szinte minden esetben anyagi előre lépéssel is párosult: „karrierváltás volt, (...) egyszer csak teljesen váratlanul összejött egy nagyon jó állás, (...) és ez úgy tűnt, hogy egy ilyen soha vissza nem térő alkalom” (30); „A karrieremet egyértelműen segítette, én egy totál új dologba

kezdtem bele a GYED után. (...) Ha a férjem nem marad otthon, valószínűleg soha nem tudtam volna váltani és két ilyen fizetésből éhen haltunk volna, és ennél jobb alkalom nem adódott volna rá, mint a GYED alatti időszak.” (30anya)

Az új munkahely ugyanakkor nem minden esetben jelentett új kihívást, volt, ahol inkább maga az állás, és pusztán az azzal járó anyagi biztonság elérése volt a fő cél: „Így el tudtam vállalni egy nagyon jól fizető, és minden szempontból előnyös, ugyanakkor előre tudottan átmeneti ideig tartó munkát, ami az egész családnak nagyon jót tett.” (25anya); „igazából nem akart volna elmenni dolgozni ilyen korán, (...) És akkor március végén egyszer csak elment egy állásinterjúra, ahova behívták.” (30); „A mi esetünkben ez az időszak azért is alakult így, mert külföldön dolgozom és így tudtuk megoldani, hogy én teljes munkaidőben dolgozzak.” (13anya) Emellett azon édesanyák esetében is, akik a korábbi munkahelyükre mentek vissza - annak ellenére, hogy még szívesebben maradtak volna otthon - szerepet játszott szintén maga az állás megtartása, mely egy hosszabb kihagyással esetleg nem volt biztosított: „másfél év után a posztja gyakorlatilag megszűnik.” (13)

### Az édesanyák attitűdje a visszatéréssel kapcsolatosan

Kíváncsiak voltunk arra, maguk az édesanyák hogyan élték meg a munkába való visszatérés időszakát. Jellemzően egy erős kettősség jelenik meg a válaszokban: a legtöbben várták, örültek, hogy újra dolgoznak, ugyanakkor nehezen szakadtak el gyermeküktől: „Azt mondja mindig, hogy ilyen kettős, mert ugye sajnálta otthon hagyni a gyereket, viszont annak örült, hogy azért vissza tud menni dolgozni.” (12); „A munkába történő visszamenetelem kettős volt, mert egyfelől otthon hagytam a gyermekeket, így sok mindenről lemaradok, másfelől viszont örültem, hogy újra dolgozom, mert szeretem, amit csinállok.” (22anya).

Az édesapák többsége arról számolt be, hogy párjuknak hiányzott maga a munka, a szellemi tevékenység. Az anyák nagy része örömmel ment vissza, szívesen szakadt ki az otthoni környezetből. Ugyanakkor nem csupán a munka, hanem összességében a munkahelyi közeg volt az, amire vágytak az édesanyák. Több édesanya említette, hogy hosszú távon nehezen viselné az otthonlétet, ezért boldogságukhoz (és így az egész család jólétéhez) csak hozzájárult az, hogy kiléptek az aktív munkába. Vágytak a felnőtt társaságra, hogy egyáltalán csak emberek között lehessenek: „Nem csak karriert akar építeni, egyszerűen neki sokkal nagyobb igénye van arra, hogy emberek között legyen, mint nekem.” (24); „Az emberek közötti aktív oda-vissza kommunikáció, neki ez fontos. De neki ez tényleg olyan szinten az élete része, hogy ő becsavarodna.” (5) Ezek az édesanyák természetükből adódóan vágnak a pezsgő, aktív, nyüzsgő, mozgalmas életre: „Ő nem szereti, tehát viszonylag nehezen viseli, és ezt mondja is egyébként, nehezen viseli a monotonitást.” (24) „Nem, neki szellemileg egy percig nem téma egy pelenka, vagy egy hányás, vagy egy babakocsi, vagy egy autósülés.” (26) „Ő meg elég aktív egyébként, tehát egy kicsit nehezen viselte, hogy otthon kell maradnia, úgy-hogy ilyen szempontból ő is mondta, hogy nagyjából örült is, hogy akkor 1 év után vissza tudott menni.” (12) Kell érezniük, hogy fontosak, szükség van rájuk: „Ő mai napig is nagyon szereti azt, hogyha ügybe' van, és akkor hívják.” (26); „Én elég „nyüzsiz” vagyok, s nem elégít ki a „csak otthon” a gyerekekkel.” (20anya)

Több édesanya nyilatkozott úgy, hogy a munkától függetlenül egész egyszerűen csak jól érezte magát a munkahelyén, amire már nagy szüksége volt: „Kikapcsolódásnak éreztem a munkahelyi munkát, rekreációként éltem meg azt a pár hónapot, amíg cseréltünk (önálló közlekedés, önálló tevékenységek, felnőttel való kommunikáció, kevesebb stressz és idegeskedés, kevesebb idegtépő dackorszak, stb.)” (18anya) Mindez hozzá tud járulni ahhoz, hogy egy anya visszatérhessen ismét „női” szerepéhez is: „Amiben nekem nagyon sokat segített a „csere”, az az újra nő vagyok érzés megtalálása. A munkahelyen minden nap meg kell jelenni. És ez nekem nagyon jót tett mind önbecsülés, mind önbizalom szempontjából.” (15anya)

## A munkába való visszatérés nehézségei

Az eddig bemutatott felszabadult érzéseken túl a munkába visszatérő anyák számos nehézséggel is szembe találták magukat. Többen érezték úgy, hogy kisgyermekes anyaként akadályoztatva vannak a szakmai előmenetelt tekintve. A visszatérés a munka világába emellett egy sokkal feszítettebb időbeosztást is eredményezett, mely jelentősen megnehezíti egy anya számára a munka és a magánélet teendőinek összehangolását. Ez különösen fennáll azoknál, akik teljes munkaidőben kezdtek dolgozni, vagy még az otthoni teendők egy része is rájuk hárult: *„Nekem nagyon sok munka volt munka után még mindazt a házimunkát elintézni, amit a férjem nem csinált meg.”* (27anya) Több gyerek esetében ugyanakkor az új napi időbeosztással több idő is juthatott a nagyobbra: *„Így viszont ő el tudott menni velem reggel, és délután el tudta hozni. Mert ez egyébként egy jó fél-fél óra oda-vissza gyalog. Tehát hogy (a nagyobbal - szerk.) végül is egy kicsit többet is tudott lenni. Tehát, hogy az egy ilyen kis frissítés volt.”* (8)

A legtöbb negatív érzés egyértelműen ahhoz kapcsolódott, hogy az addigi otthonlét után el kellett válni a gyermektől. Ez gyakorlatilag minden esetben megemléítésre került. Akármennyire is vágytak a munkára, volt, aki csak később szembesült vele, milyen lemondásokkal járhat mindez. Volt, amit visszafordíthatatlan veszteségként éltek meg, mint pl. a szoptatás elmaradása, vagy hogy lemaradtak a gyermek fejlődésének jelentősebb fázisairól: *„Napközben felállt (a baba - szerk.), pont felvettem videóra és elküldtem neki, de nyilván ezeket, amikor látta, és ő a munkahelyen volt, nem tudott felállni és hazaszaladni, hanem ugye nyilván eltelt a munkaidő, és akkor hazajött, és akkor örült. De nyilván ezek olyan dolgok, amikről mégiscsak lemaradt, érted mire gondolok.”* (1); *„Nehéz neki szerintem, azt látom, ő is szeretne itthon lenni, ő is, nem azt mondom, hogy irigykedik ezekre a pillanatokra, de sajnálja, hogy nincs benne annyira része, mint nekem.”* (14); *„A feleségemnek pl. szerintem rosszul esik néha, hogy én vagyok ott, amikor (a gyermek - szerk.) felveszi azt az óriási fejhallgatót és mutogat, hogy a papíron lévő keze merre áll. Tehát ezek biztos, hogy rosszul esnek neki.”* (8)

Habár az édesanyák örömmel bízták gyermeküket az édesapára, néhány párnál azért felmerült egy kis „föltékenység” amiatt, hogy a gyermek jobban is kezd kötődni az apához: *„Ez ugyanúgy neki fájdalom is, mert például éppen tegnap este volt ilyen „epizód”, hogy a gyerek inkább apucit szeretné. Tehát olykor visszafele sül el a dolog az ő szemszögéből.”* (15) Előfordul, hogy már nem feltétlenül anya az első: *„Meg kellett szoknia, hogy akkor ő most elmegy és ott kell hagynia a kisfiát és amikor visszajön, akkor nem feltétlenül a kisfiú első reakciója az, hogy úristen de jó, hogy visszajött az anyukám, hanem még befejezni, amit éppen csinált.”* (14)

Az édesapákkal készített interjúkban és az édesanyákkal kitöltött kérdőívekben is gyakran visszatérő elemként jelentkezett a lelkiismeret-furdalás. Akármennyire is fontos vagy szükséges az anyának a munka, akármennyire is tudja, hogy a legjobb kezekben van a gyermeke, mégis kétségek merülnek fel a meghozott döntéssel kapcsolatban: *„Okozott lelki kérdést, lelkiismeret-furdalást, bizonytalanságot. Hogy így a gyerekekkel meg a család szempontjából tényleg ez a legjobb-e.”* (5); *„Nagyon fárasztó volt, és gyakran voltam érzelmileg bizonytalan (jót teszek-e a lányunknak), de közben remekül éreztem magam a munkahelyemen, jól is teljesítettem, és boldog voltam, hogy nekik megvan a kapcsolódási lehetőségük.”* (6anya) Ez az érzés különösen erős, ha még valamennyi „én-idő”-re is vágya az édesanya. Volt olyan édesapa, aki szem előtt tartva ezt, tudatosan próbálta mindezt enyhíteni: *„Nekem fontos volt, hogy ne rossz érzéssel menjen vissza, ne az legyen, hogy hiányoznak a gyerekek.”* (22)



## A kutatás korlátai, jövőbeli célok

Úgy véljük, hogy kutatásunk számos újdonságot tudott bemutatni egy olyan családformáról, melyet ezidáig hazánkban nemigen kutattak. Ennek ellenére tisztában vagyunk azzal, hogy az interjúk kutatásunk - jellegéből adódóan - kismintás, azaz az eredmények nem általánosíthatóak. Ezen túl a mintánk összetételéből adódóan is inkább egy szűkebb csoportot mutattunk be (elsősorban budapesti családok, ahol a szülők többségében felsőfokú végzettséggel rendelkeznek), annak ellenére, hogy interjúalanyainkat igen változatos csatornákon keresztül próbáltuk elérni. Arról sajnos nincsenek információink, hogy célcsoportunknak a fentiek általánosan jellemzői, vagy a véletlen eredménye.

A vonatkozó hazai irodalom igen limitált, ezért érdemesnek tartjuk további témák vizsgálatát. Fontos lenne megismerni, milyen nehézségek merülnek fel a munka és magánélet összehangolását tekintve; hogy alakul az otthoni - nem fizetett - munkavégzés; hogyan viszonyul ezekhez a párokhoz közvetlen környezetük (család, barátok, más ismerősök...), valamint körbejárni azt, miért ilyen alacsony hazánkban az otthon maradó apák aránya.

## Összegző gondolatok

Kutatásunkban egy olyan speciális családi helyzetet vizsgáltunk a munkaerőpiaci jelenléttel összefüggésben, ahol az édesapa maradt otthon a gyermekekkel, míg az édesanya visszatért az aktív munka világába. Tanulmányunk első részében az édesapák jellemzőit és szempontjait ismertettük. Tekintettel arra, hogy mindez egy komplex családi döntés eredménye, szükséges mindkét fél attitűdjének megismerése, így tanulmányunk második részében az édesanyákra fókuszáltunk. Habár igen változatos munkakörökben és szakterületeken dolgoztak a megkérdezett édesanyák, az többnyire elmondható róluk, hogy erősen kötődnek a munkaerőpiachoz: vagy, mert ambiciózus vezető, vagy nagyon szereti a munkáját, vagy éppen hiányzott a pezsgő, aktív élet és nehezen viselte az otthoni monotonitást. A munkahelyi visszatérésben a munkahelyi vezetői részről nem volt tapasztalható semmilyen speciális reakció arra vonatkozóan, hogy az anya a munkába állását az apával történő „szerepcserével” szervezte meg. A munkatársak részéről azonban megfogalmazódtak szélsőséges, elismerő, vagy éppen becsmérlő vélemények is. Az édesanyák szinte kivétel nélkül megerősítették, hogy a visszatérésükben kulcsszerepet játszott az, hogy az édesapára tudták bízni gyermeküket. Számos előnyről számoltak be: ennek köszönhetően tudták többen megtartani korábbi állásukat, pozíciójukat, volt, aki ekkor lépett előre karrierjében, mások új kihívásokba tudtak belevágni. Mindez erősítette a család anyagi biztonságát. Mások a munkahelyi közeget, az emberi kapcsolatokat emelték ki, a mozgalmas, aktív életet, mely megszakította az otthoni monotonitást. Ugyanakkor számos hátrány is említésre került: a feszített időbeosztás megnehezítette az anya részéről a munka és magánélet egyensúlyának fenntartását. Sokan lelkiismeretfurdalás éreztek amiatt, hogy otthon hagyták gyermeküket, mely számos lemondással is párosult, illetve több helyen a féltékenység is megjelent, hiszen a gyermek jobban kezdett kötődni az édesapához. Összességében tehát erős kettősség rajzolódik ki az édesanyák munkaerőpiaci viszonyulását tekintve.

## Irodalomjegyzék:

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.

Blaskó Zs. (2011). „Hároméves kor alatt mindenképpen megsínyli?” Interjúkutatás kisgyermekes anyák körében. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné (szerk.). *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*, TÁRKI, Budapest, 156-169.

- 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(1), 3–22.
- EIGE (2020). *Gender Equality Index 2020*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work> [Letöltve: 2021-06-16]
- Eurostat (2020). *Women's employment in the EU*. Elérhető: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1> [Letöltve: 2021-06-16]
- Fischer, J., & Anderson, V. N. (2012): Gender role attitudes and characteristics of stay-at-home and employed fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), 16-31.
- Johnson, S. (2016). *Role satisfaction in stay-at-home fathers: impact of social support, gender role attitudes, and parental self-efficacy*. Doctoral dissertation, Texas Woman's University.
- KSH (2019). 2.3.3. *Munkaerőpiaci esélyegyenlőség (2004-2019)*. [https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_3.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html) [Letöltve: 2021-06-16]
- Leitheiser F. & Veroszta Zs. (2020). A várandósok szülés utáni munkavállalási terveit meghatározó tényezők. *Demográfia*, 63(2-3), 199-228.
- Makay Zs. & Spéder Zs. (2018). Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei. In: Monostori J., Óri P., & Spéder Zs. (szerk.) *Demográfiai portré 2018: Jelentés a magyar népesség helyzetéről*. Budapest, KSH Népeség tudományi Kutatóintézet. 65-82.
- Koncz K. (2016). A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3(1), 30-39.
- Merla, L. (2008). Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering*, 6(2), 113-132.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Társadalomtudományi Szemle - socio.hu*, 6(2), 117-141. [https://socio.hu/uploads/files/2016\\_2/nagy\\_beata.pdf](https://socio.hu/uploads/files/2016_2/nagy_beata.pdf)
- Neményi M. (2016). Szülői feladatok és családfenntartás – amikor az anya a fő kenyérkereső, *Társadalomtudományi Szemle - socio.hu* 6(2), 243–263. [https://socio.hu/uploads/files/2016\\_2/nemenyi.pdf](https://socio.hu/uploads/files/2016_2/nemenyi.pdf)
- OECD (2016). *Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood*. Elérhető: <https://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf> [Letöltve: 2021-06-16]
- OECD (2020). *Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex*. Elérhető: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> [Letöltve: 2021-06-16]
- 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.
- Ranson, G. (2012). Men, paid employment and family responsibilities: Conceptualizing the ‘working father’. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 741-761.
- Rochlen, A., - Suizzo, M., - McKelley, R., - Scaringi, V. (2008): I'm just providing for my family: A qualitative study of stay-at-home fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 9(4), 193-206.
- Rochlen, A. B., & McKelley, R. A. (2009). Working therapeutically with stay-at-home fathers. In Oren, C.Z. - Oren, D.C. (Eds.): *Counseling fathers. (The Routledge series on counseling and psychotherapy with boys and men)* Routledge: 207-229.
- 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.
- Snitker, A. (2018). Not Mr. Mom: Navigating discourses for stay-at-home fathers. *The Journal of Men's Studies*, 26(2), 203-221.
- 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.