

DRJENOVSKY ZSÓFIA – SZTÁRAY KÉZDY ÉVA

KISGYERMEKES SZÜLŐK A MUNKAERŐPIACON: OTTHONLÉVŐ APÁK - DOLGOZÓ ANYÁK (I. RÉSZ)

Otthonlévő apák tapasztalatai

Napjainkban a kétkeresős családmódel gyakorlata a nőkre, és különösen a kisgyermeket nevelő anyákra kettős terhet ró: a kereső tevékenység mellett az otthoni teendőket is el kell látniuk, ugyanis a hazánkban még mindig uralkodó hagyományos családi szerepfelfogás szerint ezek elsősorban női feladatok. Az utóbbi időszakban viszont megfigyelhető egyfajta elmozdulás a hagyományos apakép felől egy új típusú, gondoskodó apakép irányába. A gondoskodás egy speciális esete, amikor egy apa maga vállalja a házimunkával, gyermekgondozással kapcsolatos teendőket, míg az anya visszatér a gyermek mellől a munkaerőpiacra. Ahogy változnak a nemi szerepekkel kapcsolatos elvárások, egyre fontosabbá válik kutatásuk.

Jelen tanulmány célja tehát, hogy bemutassuk, milyen munkaerőpiaci jellemzőkkel írhatóak le ezek a családok. A 31 apával készített interjú alapján készített kutatásunk eredményei szerint az édesapák 4 típusa különböztethető meg a családtámogatás igénybevétele és a munkavégzés szempontjából, ugyanakkor mindegyikükre jellemző, hogy a gyermekkel való kapcsolat alakulása az elsődleges számukra szemben a munkával és karrierrel. A tanulmány első részében az édesapákra, második részében az édesanyákra koncentrálunk.

Bevezetés

A modern apaságról az 1800-as évektől beszélhetünk, amikor is a nők beléptek a munkaerőpiacra, és a férfi meghatározó kenyérkereső szerepe ezzel gyengült. A nők munkaerőpiaci aránya fokozatosan növekedett mind nemzetközi (Tracy-Rivera, 2010), mind hazai viszonylatban (Horváthné, 2020). Az industrializáció nem csupán gazdasági értelemben változtatott a családokon, hanem változtatott az apa bevonódásán is. Azzal, hogy az apai munkavégzés távol került a családtól - míg korábban az apa munkavégzése is a család közelében, a családdal együtt történt - a gyermeknevelés kizárólag a nők feladatává vált. Az apa feladata a külső, anyagi, az anyáé az otthoni biztonság megteremtése. Ez a szerepmeghatározás azonban az utóbbi évtizedekben átalakult, az apaszerep fókuszja eltolódott a kölcsönösség és a személyes boldogság irányába, és megjelent az az apai igény, hogy gyermekei életébe is minél inkább részt vehessen, sokkal inkább, mint ahogyan az jellemző volt a korábbi apatípusok esetében. A hagyományosan kenyérkereső apatípus tehát fokozatosan alakul át a gyermekéről gondoskodni képes és akaró apává. Ezekben az esetekben a családi szerepeket is egy sokkal kiegyenlítettebb partnerkapcsolat jellemzi, azaz mindkét szülő betölthet kenyérkereső vagy gyermekgondozó feladatot (Johnson, 2016)

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.

Egyre nő azon családok száma is, ahol az apa van otthon és az anya végez kereső tevékenységet (Rushing-Powell, 2015; Snitker, 2018). Ennek ellenére keveset tudunk ezekről a családokról (Latshaw, 2015).

Hazánkban ugyan igen alacsony az arányuk, azonban az elmúlt években növekedés figyelhető meg az adatokban (Czethoffer et al., 2019).

A magyar családtámogatási rendszer juttatásai az apák részére

Egy társadalomban az apák gyermeknevelésben való részvételének aránya a családi szerepekkel kapcsolatos társadalmi felfogáson túl erősen függ az adott ország családtámogatási rendszerétől is. Ebben a tekintetben különösen érdekes, hogy az adott rendszer lehetővé teszi-e, vagy esetleg éppen ösztönzi-e és milyen időtartamban az apák kisgyermekükkel történő otthonmaradását, továbbá, hogy az ellátás összege a kiesett munkabérhez képest milyen kompenzációs jelleggel bír, valamint, hogy alanyi jogon, vagy csak biztosított jogviszonyhoz kötötten lehet-e igénybe venni.

Magyarországon 1967-ben vezették be a gyermek – bevezetésekor két és fél, később - hároméves koráig járó GYES-t (gyermekgondozást segítő ellátás), azonban az ellátást (kivételes esetektől eltekintve) csak a szülést megelőző másfél évben, összesen legalább tizenkét hónap munkaviszonyral rendelkező édesanyák vehették igénybe². A GYES 1982-ben vált szülői joggá, amikor a 10/1982. MT sz. rendelet³ lehetővé tette, hogy a gyermek egyéves korától az édesapja is GYES-re mehessen, amennyiben a jogosultság feltételeinek megfelelt.

A gyermekgondozási díjat (GYED) 1985-ös bevezetésekor⁴ (3/1985. MT rendelet) szintén csak a két évi biztosítási jogviszonnyal rendelkező édesanyák vehették igénybe a gyermek egy éves koráig. Ez az ellátás - ellentétben a fix összegű GYES-sel - a gyermekvállalás miatt kieső munkajövedelmet arányosan kompenzálni hivatott. Az 5/1986MT rendelet⁵ meghosszabbította a GYED időtartamát másfél évre és lehetővé tette, hogy a gyermek egy éves korától az apa is igénybe vegye.

A gyermekek otthoni ellátását biztosító családtámogatási ellátások bevezetésük óta jelentős változáson mentek keresztül, a mai hatályos szabályozás szerint azonban elmondhatjuk, hogy a gyermek hároméves koráig alanyi jogon járó, fix összegű GYES-t és a gyermek fél és kétéves kora között járó, biztosított jogviszonyhoz kötött, kompenzáló jellegű GYED-et az apák és az anyák azonos feltételekkel vehetik igénybe, mindkettőt szabadon megosztva egymás között⁶. Mind a GYES, mind a GYED folyósítása mellett 2014 óta a gyermek egyéves, 2016 óta pedig már a gyermek 6 hónapos korától kezdve időkorlátozás nélkül lehet dolgozni.⁷

A fentiekén túl a magyar apákat gyermek születése esetén öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság illeti meg.⁸

² 3/1967. (I.29.) számú kormányrendelet a gyermekgondozási segélyről

³ 10/1982. (IV. 16.) MT rendelet a gyermekgondozási segélyről. w

⁴ 3/1985. (I. 17.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról, valamint a nyugellátások és egyéb ellátások kiegészítéséről, illetőleg emeléséről.

⁵ 5/1986. (II. 27.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról. w

⁶ A kompenzáló jellegű csecsemőgondozási díjra (CSED - 2015 előtt terhességi gyermekágyi segély) csak a biztosított jogviszonnyal rendelkező édesanya jogosult, a szülési szabadság időtartamára, vagyis 168 napon keresztül. A fix összegű diplomás GYED- re is csak az édesanyák jogosultak a gyermek születésének napjától 2 éves koráig.

⁷ többször módosított 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról: 20-22. §

⁸ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

Az ötnapos apaszabadságon kívül azonban a magyar családtámogatási rendszer nem ismeri – a skandináv országok mintájára egyre több európai országban bevezetett – apakvótát, ill. apai bónusz időszakot, azaz a kisgyermek otthoni gondozását biztosító ellátási formát, ami csak az apának jár, nem megosztható és nem átruházható az anyának, továbbá elvész, ha az apa nem veszi igénybe (OECD, 2019a). Ezekben az országokban tehát azáltal is ösztönzik a férfiakat a gyermekgondozási feladatokban való részvételre, hogy a gyermekgondozási juttatások teljes köréhez való hozzájutást csak akkor teszik lehetővé, ha a szülők a gyermekkel otthon töltött időt megosztják egymás között (Takács, 2017).

A fentiekben bemutatott széleskörű lehetőségek ellenére a statisztikai adatok azt mutatják, hogy a magyar apáknak csak igen kis hányada él ezekkel és marad otthon kisgyermekével, míg az anya visszatér a munkahelyére. Itt meg kell jegyezni, hogy az elérhető hivatalos statisztikai adatok csak az ellátásokat igénybe vevők összességére vonatkoznak, férfiak és nők közötti bontás nélkül (KSH, 2019; KSH, 2020; KSH, 2021; OECD 2019b), azonban a szerzőknek sikerült egyedi adatkéréssel a Magyar Államkincstártól a vonatkozó adatokat megszerezni⁹. Korábbi egyedi adatkérés szerint (Takács, 2020) 2008-ban a GYES esetében 5%, a GYED esetében pedig 1% volt az igénybe vevő férfiak aránya. 2020-ban ez az arány a GYED esetében már 22%. Az 1. táblázat adataiból az is leolvasható, hogy a GYED-t igénybe vevő férfiak száma 2014 óta jelentősen növekedett, azonban a GYES-en lévő férfiak és az ellátásokat igénybe vevő nők és férfiak összlétszáma is alig változott. Ez a fentebb ismertetett 2014-es, majd 2016-os jogszabályváltozással magyarázható, azaz a növekedés elsősorban az ellátás igénybevétele mellett dolgozó férfiak megjelenésének köszönhető, tehát nem feltétlenül jelent az apa részéről tényleges otthonlétet.

1. TÁBLÁZAT: A GYES-T ÉS A GYED-ET IGÉNYBE VEVŐK SZÁMA

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
GYES-t igénybe vevők havi átlagos száma összesen (KSH 2019, 2020, 2021)	161 226	163 376	162 992	164 297	159 226	155 954	150 669
GYES-t igénybe vevő férfiak száma összesen (MÁK)	7 279	6 380	6 075	6 402	6 920	7 727	8 384
GYES mellett munkát végző férfiak száma (MÁK)	n.a.	n.a.	878	986	1 249	1 367	1 464
GYED-et igénybe vevők havi átlagos száma (KSH 2019, 2020, 2021)	83 701	85 970	91 126	97 470	102 512	104 440	110 144
GYED-et igénybe vevő férfiak száma összesen (MÁK)	2 374	2 942	6 377	11 191	17 777	21 936	24 267
GYED mellett munkát végző férfiak száma összesen (MÁK)	n.a.	n.a.	4 661	8 551	12 295	14 805	15 972
„Apszabadságot” igénybe vevők száma	n.a.	24 324	23 992	25 919	25 296	25 334	26 548

Forrás: KSH 2019, KSH 2020, KSH 2021, egyedi adatkérés alapján MÁK

A MÁK-tól kapott adatokból az is kiderült, hogy az Európai Unió által ajánlott kéthetes, az EU átlag 1,7 hetes (OECD, 2019a) apaszabadsághoz képest az 5 napos távollétet a magyar férfiak igen alacsony arányban veszik igénybe. Az utóbbi években 100 évesületésre vonatkozóan csupán kb. 25

⁹ A GYES és GYED mellett munkák végző férfiak számára vonatkozóan 2014-re és 2015-re nem kaptunk adatokat.

férfi élt ezzel a lehetőséggel, míg az OECD országok esetében ez a szám átlagban 55/100 elveszültség (OECD, 2019b).

A gyermekükkel otthon maradó apák

A gyermekükkel otthon lévő apákat a nemzetközi szakirodalom legtöbbször „stay-at-home-father”-nek nevezi és két csoportját különbözteti meg. Az egyik csoportba azok tartoznak, akik valamilyen kényszerből kifolyólag maradtak otthon (pl. elvesztette a munkáját, beteg lett.), a másik csoportnak ez egy tudatos döntése, hiszen vágya, hogy a gyermekével lehessen (Latshaw, 2015; Fischer-Anderson, 2012). A használt definíciók abban egységesek, hogy az apát jelölik meg az elsődleges gondoskodónak a családban, ezen túl azonban a meghatározások igen sokféle mintát mutatnak mind a munkaerőpiac, mind az apaság terén. Eltérés van többek között abban, hogy ez a szerepvállalás teljes (ún. „full-time”) otthonmaradást jelent, vagy megengedhető közben a munkavégzés vagy tanulás (Perrone et al., 2009; Rushing-Powell, 2015). Nagyon sok apa ugyanis továbbra is végez valamilyen keresőtevékenységet az otthonlét alatt (Fischer-Anderson, 2012), így tartanak kapcsolatot a fizetett munkaerőpiaccal (Johnson, 2016). A megengedhető munkavégzés mennyisége sem egységesen meghatározott (Merla, 2008; Fischer-Anderson, 2012; Snitker, 2018). A fenti kutatások az édesanya tekintetében is eltérőek a munkavégzés időtartalmát tekintve (rész vagy teljes munkaidős), abban azonban egységesek, hogy ezekben a családokban a nő aktív munkaerőpiaci szereplő, míg az apa vállalja az otthoni feladatokat.

A magyar szakirodalomban ezidáig nem alakult ki egységes megfogalmazás: van olyan kutatás, ahol a „háztartásbeliek” közé sorolják ezeket az édesapákat (Makay-Spéder 2018), máshol – az általunk is használt – „gyermekükkel otthon maradó apák” megnevezéssel jelölik (Takács, 2017).

A nemzetközi megközelítéseket és a magyar családtámogatási rendszert alapul véve elsőként úgy véltük, hogy az általunk vizsgálni kívánt célcsoport azon édesapák köre, akik GYES-en, vagy GYED-en vannak. Ez a meghatározás azonban mégsem bizonyult megfelelőnek, hiszen a hatályos hazai törvényi szabályozás szerint a GYES ill. a GYED igénybevétele mellett korlátozás nélkül végezhető keresőtevékenység.¹⁰ Ez a lehetőség sok esetben az interneten félrevezető módon „GYED trükk”-ként elnevezett, a valóságban azonban teljesen legális szituációt eredményezi, miszerint hivatalosan az édesapa igényli a családtámogatást, a valóságban azonban az édesanya marad ekkor is otthon, amennyiben összességében ez így a családnak anyagilag jobban megéri.¹¹ Ők tehát nem tartoznak a vizsgálati csoportunkhoz, és ezt a fent bemutatott statisztikák értelmezésénél is szükséges figyelembe venni. A célcsoport megtalálását tovább bonyolítja, hogy az otthon maradó apák ugyanakkor nem minden esetben veszik igénybe a családtámogatást (pl. vállalkozók). Ezek az édesapák emiatt nem jelennek meg semmilyen statisztikában, azaz nincs információ arról, ők hányan lehetnek.

Mérlegelve a nemzetközi példákat, és figyelembevéve a magyar szabályozás specialitásait, a magyar édesapák esetében azokat nevezzük „gyermekükkel otthon maradó édesapáknak”, akik úgy vállalják az otthoni feladatok ellátását, hogy eközben az édesanya visszamegy dolgozni. Az otthonlét idejét tekintve az alsó határnak 3 hónapot szabtuk, a felső határt azonban nem tartottuk szükségesnek meghatározni. Így tehát nem szempont, hogy az apa igénybe vesz-e családtámogatást

¹⁰ Az 1985-ben bevezetett GYED-et (gyermekgondozási díj) 1986-tól a gyermek egyéves korától már szintén igénybe vehetik az apák, 2000 óta az anyákkal egyforma feltételek mellett. Mind a GYES, mind a GYED mellett 2014 óta a gyermek egyéves, 2016 óta pedig már a gyermek 6 hónapos korától kezdve megengedi a rendszer a teljes munkavállalást is. Ezzel szemben pl. Norvégiában az apa csak akkor élhet az apakvótával, ha ez idő alatt az anya teljes munkaidőben dolgozik, vagy tanul. (Szikra, 2018)

¹¹ Hogy mi éri meg jobban a családnak, egy igen összetett kérdés. Függ az anyagi helyzettől, korábbi keresettől, a munkaadóktól, a továbbiakban tervezett gyermekszámtól stb.

vagy nem, ill. végez-e az otthoni idő alatt valamiféle keresőtevékenységet vagy sem. A definíció továbbá kizárja azon édesapákat, akik átmenetileg tartózkodnak otthon (pl.: munkahely elvesztése), hiszen ezekben az esetekben alapvetően az édesanya otthon van, és az anya látja el továbbra is - részben vagy egészben - az otthoni teendőket. Tehát azon édesapákat tekintjük a vizsgálat tárgyának, akik - bármilyen okból kifolyólag, de - ők akartak otthon maradni, és elsődlegesen vállalják az ehhez kapcsolódó feladatokat.

A munkahely viszonyulása az apák fokozottabb családi szerepvállalásához

Míg a férfiak egyre jobban vonódnak be az otthoni teendőkbe, a munkahelyi elvárások nem csökkennek velük szemben. Így az apaság és a munka-magánélet egyensúlyának megtartása egyre fontosabb kérdéssé válik.¹² Annak ellenére, hogy a nők is aktív részesei a munkaerőpiacnak, a nők felé inkább elvárás, hogy a családi élethez igazodjanak. Eközben, míg az apák egy része sokkal több időt szeretne tölteni gyermekeivel, mint a múltban, ez kevésbé mozdította el az apákra vonatkozó kenyérkereső szerepelvárást (McLaughlin–Muldoon, 2014).

Ma már számos cég stratégiájában és szabályozásában megjelenik az a szándék, hogy a munkaerő igényeire történő intenzívebb odafigyelés hangsúlyt kapjon, mely nagyobb megelégedettséget eredményez, s így pozitív hatással van a munkavégzésre is (Perrone et al., 2009). Ehhez igen változatos eszközök állnak a vállalatok rendelkezésére (pl.: támogató szervezeti kultúra, rugalmas munkavégzés lehetősége, állásmegosztás (job sharing), tömörített munkahét (compressed workweeks), csökkentett munkaidő stb.), melyek jelentősen segíthetik a munka-család egyensúly elérését (Allard et al., 2011; Tracy–Rivera, 2010; Ranson, 2012).

Minél több ilyen eszközt alkalmaz egy munkahely, annál inkább nevezhető családbarátnak, mely ma már a férfiak számára is egyre inkább megjelenő igény, „érték” munkahelyükkel kapcsolatban (Tracy–Rivera, 2010). Amennyiben egy szülő esetében feszültség van a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása terén, az negatív hatással van az egyén munkahelyi és otthoni életére (általános jólétére), mely visszahat a munkahelyi elégedettségre is (Allard et al. 2011). Rushing és Sparks (2017) úgy vélték, hogy ha mindkét szülő dolgozik, és úgy érzékelik, hogy ez magasfokú stresszel jár, valamint az otthoni élet minőségét sem tudják így fenntartani, megnövekedhet a szándék, hogy - akár az apa - elhagyja az adott szervezetet. Ezért fontos megnézni - és kutatási eredményeink ismertetésénél is erre fókuszáltunk - hogy hogyan viszonyul a munkahely azokhoz a szülőkhöz, akik egy fordított szerepfelosztást választottak.

Allard és szerzőtársai (2011) a támogató szervezeti kultúrát középpontba helyezik, melynek három szintjét különítik el. Az első szinten a felsővezetők találhatók, ők formálják a szervezetet, alkotják a szabályokat és irányelveket. A második szinten a közvetlen vezetők állnak, akinek hozzáállása közvetlenül hatással van a munkavállalói elégedettségre. A harmadik szint a munkatársaké. Az adott munkakörnyezet jellemzői sokszor fontosabbak az apák számára, mint az egész szervezeti kultúra, hiszen ezen a szinten alakulnak ki a munkahelyi normák (pl.: jellemzővé válik-e a túlórázás, mely az elköteleződés és termelékenység jelévé válhat). Az eredmények alapján az apák kevés támogatást tapasztalnak a felső két szint felől, mely arról tanúskodik, hogy a vezetők szemléletmódja továbbra is inkább tradicionális. Ranson (2012) kutatásában munkatársi szinten is alacsony támogatást tapasztaltak, (sokszor ezen a szinten is a tradicionális, kenyérkereső szerep preferálása jelent meg), de még ez is magasabb volt a felső két szinthez viszonyítva. Tehát összességében ott jobbak a lehetőségek a munkahely és családi élet összehangolására, ahol támogatóbb kultúra jelenik meg a szervezeten belül (Tracy–Rivera, 2010). A dolgozó apák ebből a

¹² Ezt erősíti a téma egyre erősebb megjelenése a médiában (pl.: apabloggerek, apavloggerek, apaklubok, apamagazin....)

szempontból egyre közelebb kerülnek a dolgozó anyákhoz, hiszen ők is egyensúlyoznak a fizetett munka és a családi kötelezettségek között (Ranson, 2012). Továbbá kutatások sora világít arra rá, hogy hiába élveznek a szülői szabadságon lévő apák törvényi védelmet, a gyermeknevelési célú ellátások igénybevételének és a férfiak aktívabb szülői szerepvállalásának fő gátja az európai férfiak körében a tapasztalt munkahelyi ellenállás (Brandth–Kvande, 2019).

Kutatási cél és módszertan

Kutatásunk célja tehát, hogy feltárjuk, kik is a gyermekükkel otthon maradó édesapák, és milyen a munkaerőpiachoz való viszonyuk. Jelen tanulmányban a következő kérdésekre keressük a választ: Milyen apatípusok határozhatóak meg a munkaerőpiaccal összefüggésben? Milyen a vizsgált apák munkaerőpiaci státusza és munkavégzéssel összefüggő attitűdjeik? Hogyan viszonyul a munkahely ahhoz, ha az apa szeretne otthon maradni a gyerekekkel, hogyan reagál a vezetés a döntés bejelentésére, és hogyan reagálnak a kollégák? Hogyan értékelték az apák a gyermekükkel otthon töltött időt a karrierjük alakulása szempontjából? Mindez természetesen szorosan összefügg az édesanya munkaerőpiaci helyzetével, ezért az ő esetében is vizsgálat alá kerülnek a fenti kérdések. Ez utóbbira tanulmányunk második részében adunk választ.

Kutatásunkban 31 gyermekével otthonmaradó édesapával készítettünk félig strukturált interjúkat. Az interjúkat 2019 őszén és 2020 tavaszán bonyolítottuk le, számos csatornát felhasználva: megkerestük egyrészt az interneten elérhető apacsoportokat és apafórumokat, felvettük a kapcsolatot több apabloggerrel, felkerestünk apaklubokat, a védőnői hálózatot, kapcsolódó kiadványok szerkesztőit, nagycsaládos szervezeteket ill. olyan cégeket, ahol a gyermekes férfi munkavállalók a kötelező törvényi juttatásokon kívül valamilyen többletjuttatásban részesülnek, végül saját ismerőseinken keresztül – hólabda módszerrel – kerestünk interjúalanyokat. Az interjúkról – a résztvevők tájékozott beleegyezésével – hangfelvétel készült, amelyek szó szerinti átirata képezte az elemzés alapját. Minden beszélgetés előtt felvettünk egy rövid szociodemográfiai kérdőívet a családra vonatkozóan. Annak érdekében, hogy a családi helyzetet komplexen tudjuk elemezni, a beszélgetést követően egy rövid kérdőívet az édesanyáknak is elküldtünk. Az eredmények bemutatása során mindegyik forrást felhasználtuk. A cikkben szereplő idézetek forrásánál az interjúalanyokat számokkal jelezzük.

Kutatási eredmények bemutatása

Az otthon maradó édesapák típusai

Első célunk tehát az volt, hogy megértsük, hogyan határozhatóak meg az otthon lévő édesapák, milyen jellemzőik vannak. A korábban ismertetett fogalmi megfontolások alapján tehát célcsoportunkat a következőképpen határoztuk meg: olyan magyar édesapák, akik gyermekük születését követően valamely időszakban legalább 3 hónapot maguk maradtak otthon, míg eközben az édesanya fizetett munkát végzett.

Az apák többsége a harmincas, ill. negyvenes éveiben járt, a legfiatalabb 27, míg a legidősebb 64 éves volt az adatfelvétel idején. Huszonegyen Budapesten, ill. az agglomeráció kisebb településein, további hárman más magyar városban, ill. hét interjúalany más európai fővárosban élt a gyermekükkel való otthonlét idején. A mintánkban szereplő egy-négy gyermekes 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.

Az interjúk alapján 4 jellegzetes típust különítettünk el az otthon töltött idő alatt megjelenő munkavégzés és a családtámogatás igénybevételének két dimenziója mentén:

1) Az első csoportba (tíz fő) azok az édesapák tartoznak, akik igényeltek GYES-t vagy GYED-et, és közben semmiféle keresőtevékenységet nem végeztek. Az általunk vizsgált minta harmada ebbe a csoportba tartozik. Közülük hárman voltak olyanok, akik ez idő alatt átképezték magukat.

2) A második csoportba tartozók szintén igénybe vettek családtámogatást, azonban a gyermekkel otthon töltött idő alatt valamilyen formában végeztek fizetett munkát. Ez többnyire a korábbi munka folytatása volt vállalkozói formában (hat fő). Kettő apának pedig megmaradt az aktív alkalmazotti státusza havi 20 órára lecsökkentve, hogy minimálisan tudja követni a munkahelyi eseményeket, és egy fő volt, aki az addigi munkájától teljesen eltérő alkalmi munkát vállalt néha.

Az első két csoportnál meg kell jegyezni, hogy valójában a támogatás igénybevétele nem játszott lényeges szerepet, több apa először nem is tudott a kérdésünkre válaszolni, igényeltek-e vagy sem. Tehát nem ez volt az elsődleges szempont sem jogilag, sem anyagiilag.

3) A harmadik csoportba tartoznak azok a családok, ahol az apa bár otthon maradt, de nem vett igénybe családtámogatást, viszont az otthonlét alatt végzett valamilyen kereső tevékenységet. Ide egyrészt azt a négy családot soroltuk, ahol ugyan az édesanya visszament dolgozni, de formálisan ő igényelte továbbra is a családtámogatást, az apa pedig a gyermek mellett saját korábbi vagy új vállalkozásában dolgozott, vagy fizetés nélküli szabadságot kérelmezett munkahelyén, vagy pedig félállásban oktatott, ami minimális időt vett igénybe.

Másrészt ebbe a csoportba tartozik az a hét család, ahol az édesanya külföldi (jellemzően az Európai Unió valamely intézményében kapott) munkalehetősége miatt a család a költözést választotta. Ezekben az esetekben az apa nem részesülhet a magyar családtámogatásból, és az uniós szabályok szerint munkát sem végezhet, amennyiben nem szeretnének elesni a kinti juttatásoktól. Ennek ellenére egy idő után az adott közösségben vagy családi vállalkozásként mégis vállaltak kisebb munkákat korábbi tevékenységüket folytatva.

4) A negyedik csoportba az a külföldön élő család került, ahol az édesapa hosszabb távon sem vállalt munkát, és a külföldi tartózkodás miatt ő sem részült a hazai juttatásokból.

Az otthonlévő apák munkaerőpiaci státusza

Az interjúkban elsőként arra voltunk kíváncsiak, milyen jellegű munkahelyük van az édesapáknak, hogyan alakult a munkájuk, karrierjük a döntés előtt, és hogyan tértek vissza a munkaerőpiacra a gyermekkel töltött idő után. Az elbeszélések során igen változatos élethelyzetekkel találkoztunk. Többen voltak vezetői beosztásban akár multinacionális cégnél, akár alapítványnál. Az édesapák egy nagyobb része normál, 8 órás időbeosztású munkát végzett, többségében állami cégnél vagy az államigazgatásban, (ugyanakkor önálló vállalkozó és alkalmazott is volt közöttük, de találkoztunk részmunkaidős munkavégzéssel és rugalmas időbeosztással is. Az édesapák döntő többsége ugyanazt a munkát tudta folytatni a későbbiekben (vállalkozás folytatása, ill. ugyanabba a pozícióba várták vissza), egy esetben került az édesapa alacsonyabb, két esetben pedig még magasabb pozícióba is annál, mint amikor szünetet tartott. Néhány esetben számoltak csak be arról, hogy időközben elveszítették a munkájukat. (Leszámítva az átmenetleg külföldre költözőket, ahol önként adták fel addigi munkahelyüket.)

Munkavégzéssel összefüggő attitűdök

A változatos foglalkozási képpel szemben a munkával, munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos attitűdöket tekintve azonban egy viszonylag egységes kép rajzolódik ki. Az interjúalanyainknál nem tapasztaltunk erős karrierambíciót, határozottan megfogalmazták, hogy számukra a család, a gyerek az első (hasonló preferenciáról számol be Merla (2008) is): „a gyerek az fontos, talán a

legfontosabb dolog az életben, és ezért én soha nem is voltam nagyon ambiciózus a munkámban” (16); „Nem tűztem azt ki (...), hogy mondjuk vezető vagy nagyon kiemelkedő jövedelmű ember legyenek” (1). Ez a nézőpont ugyanúgy megjelent azoknál az édesapáknál is, akik addigra már vezetői pozíciót töltöttek be.

A munkához és a családi élethez való viszonyulás tehát nagymértékben befolyásolta a vizsgált apák döntését. A motivációk között többeknél megjelenik a karrierpihenőre való igény, mások kezdődő munkahelyi kiégésről számoltak be, vagy éppen arról, hogy már nem érznek további teljesítménykényszert: „Nekem az életnek ez a része ki van pipálva, nem akarok minősíteni, de ennyi. Nem érdekel. Nem fontos.” (5). Mások éppen ellenkező módon fogalmaztak: az otthon töltött időszak illeszkedik a karriercéljaikba, erősítik azt, hiszen az otthon megszerzett képességek és tapasztalatok hasznosíthatóak a munkahelyen.

Az általunk vizsgált magyar édesapák esetében – a nemzetközi kutatásokkal ellentétben – a döntés okait tekintve az anyagi tényezők nem voltak feltétlenül meghatározóak¹³ Az otthonmaradó apák fő motivációja az volt, hogy ők maguk fontosnak tartották, hogy a gyermekükkel töltsenek ily módon időt. A döntés ugyanakkor ezekben az esetekben is komplex folyamat, melyeket több korábbi nemzetközi kutatás is vizsgált (pl.: Johnson, 2016; Merla, 2008).

A kapott eredmények látszólagos ellentmondása vélhetően úgy oldható fel az interjúk alapján, hogy az anyagi okok inkább abban játszanak fő szerepet, hogy egy apa miért nem akar vagy tud otthon maradni. Abban az esetben, ha egy pár már eldöntötte, hogy az apa marad otthon, egy következő mérlegelés eredménye, hogy ezt anyagilag hogyan tudják kivitelezni, mely inkább az otthonmaradás időtartamát befolyásolja.¹⁴ Ennek alátámasztása azonban további vizsgálatokat igényel.

Az édesapák tehát szívesen maradtak otthon, egy részük teljesen komfortosan érzete magát a gyerekekkel munka nélkül: „Én nagyon élveztem, hogy nem az asztalom előtt dolgozok.” (18) Hosszabb-rövidebb idő után azonban az apák egy része visszatért a munka világába, vagy mert már hiányzott számukra az aktívabb élet, vagy fontos volt számukra a saját kereset.

A munkahelyi környezet hozzáállása

A munkavállalói oldal mellett érdemes megnézni a munkáltatói oldalt, ill. magát a munka jellegét is. Elsősorban a vállalkozásukat - valamilyen mértékben - az otthonlét alatt is fenntartó apák fogalmazták meg, hogy munkájuk kötetlen, „lazább” jellege fontos volt számukra, hogy össze tudják egyeztetni a rájuk háruló feladatokkal: „Minden ügyfelemet kérem, hogy ha tovább ajánlanak, akkor ezt magyarázzák el, ... hogy ha baj van a családdal, akkor én azonnal ott hagyom a munkát.” (30)

Az alkalmazotti státuszban levőknél a hozzáállást tekintve fontos volt maga a szervezeti kultúra (Isd.: Allard et al., 2011). Arra a bejelentésre, hogy az apa szeretne otthon maradni, a multinacionális cégeknél dolgozóknál két szélsőséges reakciót tapasztaltunk. „...mondták, hogy nyugodtan maradjak, ha úgy döntök. Tartják a pozíciót (...) ezért ugye minél nyugatabbra megyünk, annál természetesebb ez, hogy az apa ugyanúgy kiveszi a részét, hogy 50-50. Tehát ez egy tök természetes dolog, és ebből kifolyólag a kollégáim is ilyenek.” (1) A nemzetközi háttérből kifolyólag tehát ez a szituáció nem volt ismeretlen a cégnél, döntése alapvetően pozitív fogadtatásban részesült, ellentétben egy másik apával, akit viszont a negatív reakció csak „... megerősített abban, hogy rossz cégnél dolgozom” (22).

¹³ A döntés okairól részletesebben: Sztáray et al., 2019.

¹⁴ Mintánkba alapvetően középosztálybeli családok kerültek be, tehát olyanok, akik – több kevesebb áldozattal – de ezt az anyagi döntést fel tudták vállalni.

Hogy mennyire támogató maga a szervezeti kultúra, érdemes az elméleti bevezetőben is vázolt három szervezeti szintet vizsgálni. Kutatásunkban összességében minden szintre elmondható, hogy vagy pozitív, vagy inkább semleges reakcióval találkoztak az édesapák, ellentétben a korábbi kutatásokkal (Ranson, 2012). A fenti egyetlen példa esetében volt csak negatív a hozzáállás. Szervezeti szinten a többi esetben nem gördítettek akadályt a döntés elé. Ezt a vonatkozó jogi szabályozás miatt nem is teheti meg a munkáltató.¹⁵ „...szabályozott környezet, és ráadásul nagyon ügyelnek a szabályokra (...) a vezetői szint akkor enged el, hogy ha azt neki muszáj.” (16) Ám általában véve is nagyfokú rugalmasság jellemezte a cégeket függetlenül a cég tevékenységétől, vagy attól, hogy állami vagy magántulajdonú-e. „Nem volt még otthonmaradó kispapájuk, de nagyon, nagyon gördülékenyen ment a folyamat.” (6). Volt, ahol egyéb módon is támogatták az otthonmaradást: „Egyébként a cég mindent engedélyezett, tehát kellett kérni és akkor a laptopomat hazavittem, a céges telefont.” (28) Többen számoltak be arról, hogy annak ellenére is engedélyezték a fizetés nélküli szabadságukat, hogy családtámogatást nem igényeltek¹⁶: „Szóval ezt egy ilyen átmeneti távollétként kezelem, és hogy mondjam, adminisztratív is így jelenik meg.” (1)

Az édesapák elősorban a közvetlen vezetőnek történő bejelentéstől tartottak. Többen említették, hogy már eleve úgy mentek a beszélgetésre, hogy a vezetőjük munkával kapcsolatos esetleges aggodalmát el tudják oszlatni. „...elmondtam, hogy hogyan adom át ezt a munkakört másnak és hogy milyen feladatai lesznek, és hogy ez már meg van beszélve.” (18) A bejelentést követően a közvetlen vezetőkre egyrészt egy semleges, elfogadói reakció volt jellemző: „Nem hiszem, hogy olyan különleges reakció lett volna, valószínűleg azért nem maradt meg bennem, mert nem volt olyan különleges.” (7). Ugyanakkor több esetben igen pozitív visszajelzést kaptak az édesapák. „Csak biztattak és mindent elnéztek, meg mindenben segítettek.” (24) Érdekes, hogy az előzetes félelmekhez képest kevéssé a kieső munkával kapcsolatban fogalmazódtak meg aggályok a vezetők részéről, inkább kifejezetten a munkavállaló választott új élethelyzetével kapcsolatosan: „inkább attól félt, hogy mit fognak gondolni itt rólam, meg hogy ez hogy érint mondjuk karrier szempontjából (...) mit fognak szólni mások, hogy te férfiként mész GYED-re.” (12)

Az általunk vizsgált esetekben a kollégák szintjén is hasonló reakció volt tapasztalható: „Senki sem nézett rám emiatt ferde szemmel.” (2) A beszámolók szerint a bejelentésre „A munkahelyi környezet lelkes volt...” (16). Inkább a női és férfi kollégák reakciója között rajzolódott ki némi eltérés. A nők részéről elismerés, a férfiak részéről kisebb irigykedés volt megfigyelhető. „A férfi részéről az, hogy jó neked, nők részéről meg úgy elismerik.” (7); „A férjemet eleinte „kóstolgatták” a férfi kollégái (a női kollégák pedig csodálták), amiért otthon maradt, de aztán ez hamar átváltott irigykedésbe. És a mai napig csak úgy emlegetik: „de jó neki...!” (20 felesége) Negatív reakcióról munkatársi szinten sem számoltak be az interjúalanyaink, inkább a kétkedés jelent meg itt is néhol: „GYES-en leszek a gyerekekkel. „Nee, komoly?” (22)

Hogyan értékelték az apák a gyermekükkel otthon töltött időt a karrierjük alakulása szempontjából?

Vizsgálni kívántuk továbbá azt is, hogy ezzel a nem szokványos családi döntéssel mit veszíthet, ill. mit nyerhet az édesapa a munkavégzéssel, munkával összefüggésben. Az alkalmazotti státusból kilépő apák gyakorlatilag semmilyen negatívumot nem említettek. „Nagyon hülyén hangzik, de mondhatom, hogy abszolút nem volt negatív része az egésznek.” (20) Ennek egyik oka, hogy többen

¹⁵ A munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) 62. § 127-133. bekezdése tartalmazza a munkáltatónak azon kötelezettségét, hogy amennyiben valamely szülő – akár apa – GYES-re, vagy GYED-re szeretne menni, kötelező jelleggel meg kell adni számára a fizetés nélküli szabadságot.

¹⁶ Amennyiben a szülő formálisan nem vesz igénybe családtámogatást, a munkáltató – ellentétben az előző esettel – egyéni mérlegelés alapján dönt arról, hogy engedélyezi-e a fizetés nélküli szabadság igénybevételét.

tudták, hogy vissza fogják venni korábbi helyükre, hiszen régen ott dolgoztak, szükség van a tudására, vagy olyan a munkahelyi környezet (pl. minisztérium), hogy megoldható egy hosszabb távollét is. Ezzel együtt is több édesapa vallotta, hogy ha nem tudott volna visszamenni, akkor sem változtatott volna elhatározásán, hiszen számára a fő cél a gyermekével való együttlét volt. Tehát nem tántorította volna el egy esetleges munkahelyvesztés sem. Aki mégis elveszítette az állását, az sem negatívumként élte meg emiatt az újbóli munkába állás lehetőségeit: *„Mire visszaértem fél év után, már kifúrtak.... Akkor sem bánom, hogy a gyerekkel voltam.”* (2). Sőt, voltak olyanok is, akik kifejezetten váltani szerettek volna amúgy is: *„Teljesen más pályán akartam utána folytatni. Igazából még jó is volt ez a kis rákészülés, hogy egyrészt kipihenten megyek dolgozni, másrészt van időm nyugodtan elvégezni a mérlegképezt.”* (7) Tehát maga a karriervágy vagy az elért karrierben történő töréstől való félelem egyáltalán nem jelenik meg azoknál az édesapáknál, akik tudatosan döntenek az otthonlét mellett.

Több édesapa, akik karrierváltáson gondolkodtak, átképzésre használták fel az otthon töltött időt, a későbbi jobb munkavégzés reményében. *„Mostani tanulásom az idővel családfenntartói minőségbe fog engem vinni.”* (27) Volt, aki pihenésként fogta fel a gyermekkel tölthető időszakot, mely segítette abban, hogy újult erővel folytathassa addigi karrierjét. *„Azóta én úgy rendben vagyok azazal, hogy nekem be kell járnom dolgozni hetente ötször, még akár egy irodába is. Egy ilyen lelki béke van bennem.”* (7) Megint mások nyereségként élték meg az otthon szerzett tapasztalataikat, melyeket hasznosítani tudnak majd a későbbi munkahelyükön is). *„Elég sok találkozón részt veszek és programokra járok, olyan rendezvényeken is részt veszek (...) ami használható lesz a visszatérésem után.”* (1); *„ez jól fog jönni egyszer szerintem az önéletrajzomban is.”* (28)

A saját vállalkozásban dolgozóknál azonban más szempontok jelennek meg, maga a karrier is más-ként értelmezhető. Egy saját vállalkozás esetén a munka mennyisége és időbeosztása sokkal rugalmasabban alakítható. Az ezt az utat választó édesapák éppen ennek előnyeit emelték ki, azaz, hogy a gyerek mellett – ha csökkentett formában is – de tudták folytatni (vagy elindítani) tevékenységüket. Két esetben fogalmazódott meg, hogy a fix munkahellyel ellentétben, egy önfoglalkoztatás esetén a vállalkozás működését visszavetheti a leállás: *„Mert, ha valamit az ember felépít, akkor az gyorsan le tud menni, és akkor azt megint fel kell építeni.”* (13) Ennek épp ennek ellenkezőjét fogalmazta meg egy másik édesapa: *„Én azt mondom, hogy talán ettől furcsa módon az egész életünk kiszámíthatóbb lett.”* (8) Azaz, hogy a munkaerőpiacról való kilépés eredményeként épp maga a vállalkozó lét lett (a gyermekkel töltött idő mellett) a fő pozitívum.

Összegző gondolatok

Az idők során az apasággal összefüggő elvárás megváltozott: a családot fenntartó igény mellett megjelent a gyermek életébe történő bevonódás elvárása is. Habár az apák többnyire továbbra is a fő kenyérkeresők Magyarországon, egyre többen vállalják fel az elsődleges gondoskodó feladatot, ami hagyományosan kizárólag a nő feladata volt. A családi értékek tehát változnak, változik a családi dinamika, mely kihat a szülők munkaerőpiaci aktivitására is, a munkavégzéssel támasztott elvárások milyenségére. Ennek jobb megértéséhez meg kell ismerni ezeket a családokat, ehhez járul hozzá jelen tanulmány is, mely az apák szempontjait mutatja be. Megállapítottuk, hogy 4 típus különíthető el a munkavégzés és a családtámogatás igénybevételének két dimenziója mentén. Ráműtöttünk, hogy az otthon maradni akaró apák igen változatos munkaerőpiaci jellemzőkkel bírnak, ugyanakkor az többnyire egységes, hogy nem elsődleges számukra a karrier. Döntésükhöz többnyire támogatóan (vagy semlegesén) viszonyult a munkahelyi környezetük. Az alkalmazott státuszú édesapákat minden esetben visszavárták, azonban, ha nem így lett volna, az otthonmaradásról abban az esetben sem mondtak volna le. A vállalkozó apák többsége is pozitívan

nyilatkozott a teendők összeegyeztethetőségéről. A tanulmány második része – mely az édesanyákra fókuszál – az Új Munkaügyi Szemle 2022/1. számában lesz olvasható.

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), p. 141-157.
- Brandth, B. & Kvande E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), p. 43-57.
- Czethoffer, É., Köllő, J., Lakatos, J. & Tajti, J. (2019). Statisztikai adatok. In: *Munkaerőpiaci tükör 2018*. Munkaerőpiaci Tükör. Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest, p. 163-250.
- Fischer, J. & Anderson, V. N. (2012). Gender role attitudes and characteristics of stay-at-home and employed fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), p. 16-31.
- Horváthné Petrás, V. (2020). A nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése Magyarországon. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat*, 12(1), p. 41-51.
- 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): 2.9.2. Családok/gyermekek támogatása (2004–2018). A társadalmi haladás mutatószám-rendszere. Letöltés ideje: 2021. 04. 28. https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_9_2.html
- KSH (2020): *Magyar Statisztikai Zsebkönyv*, 2019. KSH, Budapest.
- KSH (2021): 25.1.1.6. Családtámogatásban részesülők. Letöltés ideje: 2021. 09. 20. https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0006.html
- Latshaw, B. A. (2015). From mopping to mowing: Masculinity and housework in stay-at-home father households. *The Journal of Men's Studies*, 23(3), p. 252–270.
- 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 Népeségtudományi Kutatóintézet, p. 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), p. 439-452.
- Merla, L. (2008): Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering*, 6(2), p. 113-132.
- OECD – Social Policy Division (2019a). PF2.1. Parental leave systems. OECD Family Database. Letöltés ideje: 2021. 04. 28. https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
- OECD – Social Policy Division (2019b): PF2.2: Parents' use of childbirth-related leave. OECD Family Database. Letöltés ideje: 2021. 04. 28. <http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>
- 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), p. 8-24.
- Ranson, G. (2012): Men, paid employment and family responsibilities: Conceptualizing the 'working father'. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 741-761.
- Rushing, C. & Powell, L. (2015): Family dynamics of the stay-at-home father and working mother relationship. *American Journal of Men's Health*, 9(5), p. 410 – 420.
- 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), p. 1260-1268.
- Snitker, A. (2018). Not Mr. Mom: Navigating discourses for stay-at-home fathers. *The Journal of Men's Studies*, 26(2), p. 203-221.
- Szikra, D. (2018). Ideológia vagy pragmatizmus? Családpolitika az orbáni illiberális demokráciában In Bozóki, A. & Füzér, K. (szerk.) *Lépték és ironia*. Budapest: L'Harmattan, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont: p. 219-240.
- Sztárayné Kézdy, É., Drjenovszky, Zs. & Dupcsik, Cs. (2019). Miért megy az apa GYES-re? In Furkó Péter - Szathmári Éva (szerk.): *Népszerű tudomány, tudománynépszerűsítés*. Studia Caroliensia sorozat, Budapest: KRE, L'Harmattan, p. 220-232.
- Takács, J. (2017). Aktívan törődő apák Magyarországon, *Szociológiai Szemle*, 27(3), p. 104–126.

Takács, J. (2020): How involved are involved fathers in Hungary? Exploring caring masculinities in a post-socialist context. *Families Relationships and Societies*, 20(20), p. 1-16.

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), p. 3-43.

Hivatkozott jogszabályok:

3/1967. (I.29.) számú kormányrendelet a gyermekgondozási segélyről

10/1982. (IV. 16.) MT rendelet a gyermekgondozási segélyről. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <http://jogiportal.hu/index.php?id=rxqkmclmy90s1rc01&state=20171211&menu=view>

3/1985. (I. 17.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról, valamint a nyugellátások és egyéb ellátások kiegészítéséről, illetőleg emeléséről. Letöltés ideje: 2021.09.16. <http://jogiportal.hu/index.php?id=0l2gdzw1jjmfa3coj&state=19900501&menu=view>

5/1986. (II. 27.) MT rendelet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtása tárgyában kiadott 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet módosításáról. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <http://jogiportal.hu/index.php?id=5dqk7juja9owqrwcu&state=19960725&menu=view>

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700083.tv>

1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. Letöltés ideje: 2021. 09. 16. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>