

A CSALÁDI KARRIERTERVEZÉS A GYERMEKES ÉS A NEM GYERMEKES NŐK SZEMSZÖGÉBŐL

THE FAMILY CAREER PLANNING FROM POINT OF VIEW OF WOMEN WITH CHILDREN AND WITHOUT CHILDREN

Dr. Juhász Tímea^{1**}

¹ Tanácsadó Hostlogic Zrt.

Kulcsszavak:

Családi karriertervezés
Munka és magánélet
összeegyeztetése
Nők

Keywords:

Family career
Reconciliation of work and family
life
Women

Cikktörténet:

Beérkezett 2017. szept. 18.
Átdolgozva 2017. szept. 26.
Elfogadva 2017. szept. 29

Összefoglalás

A családi karriertervezés napjaink egyik igen érdekes management kérdése. A családok szembe kerülnek azzal a problémával, hogy kik és hogyan csinálhatnak karriert, ha már gyerek van egy családban. Ez a kérdés különösen fontos a nők részére. Egy kvantitatív felmérés készült arra vonatkozóan, hogy a nők miképpen vélekednek erről a kérdéstről. Kinek fontosabb a karrierje a nőké, avagy a férfiaké családon belül.

Abstract

Family career planning is a very interesting management issue today. Families face the problem: who and how do career when they have a child in a family. This issue is especially important for women. A quantitative survey was conducted on how women perceive this issue. Whose career is more important within a family: women's or men's career.

1. Bevezetés

Ma már nem kérdés az a tény, hogy a családos munkavállalók számára az egyik meghatározó tényező a karrier szempontjából, hogy van-e gyermek a családban, avagy sem, és a munka és magánélet összehangolása éppen ezért egy igen fontos management kérdéssé nőtte ki magát [7]. Nem elegendő, ha a munkavállalóknak megfelelő karriert, kihívást, bérezést kínál a munkáltató, hanem olyan család és munka összeegyeztetését elősegítő intézkedésekre is szükség van, amely támogatja a dolgozót abban, hogy minél könnyebben tudja összehangolni az életének e két fontos aspektusát [2]. Igaz, gyakran a vállalatok elkövetik azt a hibát, hogy a családbarát szemléletet, eszközöket csak a kisgyermekes munkavállalókra vetítik le [3].

A nők fokozatos tömeges megjelenése a munkaerőpiacon indukálja továbbá azt az igényt, hogy a hagyományos szerepek újragondolása történjen meg, az az anyák számára természetes igényként léphet fel a munkavállalás a gyermeknevelés mellett [4]. Igaz, Csehné [6] kutatása arra is utal, hogy bár a nőkre hárul nagyobb részt a háztartás és a gyerekekkel való foglalkozás terhe, az utóbbi években megnőtt a férfiak szerepvállalása a háztartási munkában.

* Kapcsolattartó szerző: Dr. Juhász Tímea juhasz.timi@hotmail.com

A nők munkába állása azonban gyakran nem mentes a konfliktusoktól, amelyekkel mind a munkahelyükön, mind az otthonaikban meg kell birkóznuk az édesanyáknak.

Az egyik ilyen tényező, amely befolyásolja a nők munkába állását, a pénzügyi indok, amely kérdés nemcsak nálunk, de külföldön is hatással van a családok döntésére. E szerint a Világ Egészségügyi Szervezet 2007-ben egyik tanulmányában arra hívja fel a figyelmet, hogy miután a férfiak fizetése magasabb, mint a nőké az azonos munkaköröket tekintve, így a családok, különösen a gyermekvállalás során, a jövedelem-maximalizás okaként azt a munkamegosztást tartják szem előtt, hogy a nők maradjanak otthon, míg a férfiak folytassák a munkát.

Shafer [11] vizsgálatai arra mutatnak rá, hogy a házastársak a bérrel és karrierrel kapcsolatos elégedettsége azon is múlik, hogy a másik házastárs mennyit keres, miután a férj és a feleség a saját bérét gyakran összehasonlítja a párja keresetével.

Brammer–Millington [5] 2008-as munkájában viszont arról ír, hogy a férfiak és a nők karrierjét a másodlagos sztereotípiák is meghatározzák, miszerint a férfiak jobb fizikai erőnléttel rendelkeznek, önmagukat sikeresebben képviselik a munkájuk során, és eredményesebb stratégiájuk van arra vonatkozóan, hogy a saját a fizetési igényeiket érvényesítsék.

Továbbá a családos női munkavállalók erősebben vannak megítélve, mint férfi társaik. A dolgozó édesanyáknak többet kell teljesíteniük azért, hogy ne tekintsék őket rossz anyukának. Benjamin Liberman [9] *The Impact of Prescriptions on Workers' Experiences* című tanulmányában megemlíti, hogy a kutatások azt igazolják, hogy míg a kisgyermekes nők, illetve a várandós édesanyák esetében sokkal több kritika jelenik meg mind a munkahelyi teljesítményüket, mind pedig az otthon ellátott kötelességeiket illetően, addig a férfiak esetében ez kevésbé tapasztalható.

Diekman és Eagly [1] azonban azt is hangsúlyozza, hogy a munkába állással kapcsolatos változások sokkal jobban hatnak a nőkre, mert azzal, hogy elkezdenek dolgozni náluk a munkavállalás egyben a hagyományos családi szerepekből történő kilépést is eredményezheti. Ha a munkába álló nő nem képes a hagyományos női mintákat részben elengedni, akkor úgynevezett "kapuőr anyja" lesz belőle [10].

Látható tehát, hogy számos probléma vetődik fel azzal kapcsolatban, ha egy nő dolgozni szeretne, avagy karriert szeretne magának. Adódik a kérdés, hogy maguk a nők miképpen látják, egy családon belül kinek lehet karrierje, megtudják-e a párok beszélni ezt a kérdést, avagy mindig kell-e valakinek engedni a másik javára. És ha igen, akkor ki az? A nők, avagy a férfiak?

A tanulmány a továbbiakban ezzel a kérdéskörrel foglalkozik egy több évig zajló, és 2016-ban befejeződő kutatás néhány eredményének a bemutatásával.

2. A kutatás háttere és hipotézise

A 2014-2016-ben készült kutatás a családi karriertervezés lehetőségét és gyakorlatát vizsgálta magyar válaszadók közreműködésével. A vizsgálat alapvető célja volt, hogy megismerje a szerző, miképpen vélekednek a magyar nők és férfiak arról, hogy hogyan lehet egy párkapcsolatban összeegyeztetni a karriert, kinek milyen kompromisszumot kell kötnie ahhoz, hogy egyik fél se érezze azt, hogy le kell mondania a saját céljairól, avagy terveiről. Azonban ha mégis, akkor a nők, vagy a férfiak hajlandóak a másik számára az áldozatot meghozni.

A kérdőívet interneten kellett a válaszadóknak kitölteniük. A mintagyűjtés módszere a hólabda eljárás volt, ezért sem tekinthető a vizsgálat reprezentatívnak. 232 fő vett részt a kutatásban, amelyből 163 női, és 69 férfi válaszadó volt. A megkérdezettek önként és anonimítással válaszoltak a kérdésekre. A vizsgálat lefolytatása előtt történt próba kérdőív kitöltése a kérdések értelmezhetősége miatt, de miután nem merült fel értelmezhetőségi probléma, a szerző nem módosított a kérdőív kérdésein.

A mostani tanulmány csak a női válaszadók eredményeit mutatja majd be.

A kérdőív, amelyre válaszolniuk kellett a megkérdezetteknek négy kérdéskör mentén vizsgálta a kutatási témát.

Az első kérdéskör a minta specifikálását foglalta magába, azaz a kitöltők neme, életkora, családi állapotuk, iskolai végzettségük, lakóhelyük. A következő, második kérdéskör a családi munkamegosztás kérdéseit járta körül. A harmadik kérdéscsoport a karrierlehetőségeket tárta fel, így például a karriert befolyásoló tényezőket, a család és a karrier egymásra gyakorolt hatásait.

Végezetül az utolsó terület, amelyet a kutatás vizsgált, a női és a férfi karrierszemponyokat egy párkapcsolatban, és a sikeres karrierépítés lehetséges tényezőit és módozatait elemezte.

A kérdőív kérdései alapvetően zárt kérdések voltak, nominális és metrikus skálákra épültek, azon belül is az 5 fokozatú Likert-skálára. A kiértékelés módszerei az egyváltozós (gyakoriság, szórás, átlag) és a többváltozós vizsgálati eljárások voltak: keresztábla-elemzések, nonparametrikus vizsgálatok.

A szerző a továbbiak az alábbi hipotézis vizsgálatát mutatja be:

Hipotézis

A gyermekvállalás hatással van a nők karrieri elképzeléseikre és befolyásolja a családi karriertervezési döntéseiket.

3. Kutatási eredmények

Mint korábban említette a szerző a mostani tanulmányban csak a nőekkel végzett vizsgálati eredmények publikálása történik meg. 163 női válaszadó vett részt a kutatásban.

Életkor szerint 49,1%-uk 30 évnél fiatalabb, 26,4% 30 és 40 év közötti korosztályba sorolható, míg 14,7%-uk 40 és 50 év közötti, és 9,8%-uk 50 évnél idősebb volt.

Lakóhelyük szerint 70,6%-a mintának a közép-magyarországi régióból származott, 16,6%-a az észak magyarországi régióból, míg a többiek az egyéb magyarországi régióból.

Legmagasabb iskolai végzettség alapján 1,8%-uknak nem volt érettségije, 55,2%-uk érettségivel rendelkezett, míg 42,9%-uknak volt diplomája is.

A családi állapot alapján a legtöbbször (35,6%) tartós kapcsolatban élt, 31,3%-uk házas volt, 23,9%-uk hajadon volt, a többiek elváltak, illetve özvegyként éltek.

A gyermekeik száma szerint 58,3%-uknak nem volt gyermeke, 20,9%-uknak egy gyermeke volt, a többieknek kettő, vagy annál több gyermek volt a családban.

65%-uk beosztottként dolgozott egy adott munkahelyen, 14,1%-uk nem dolgozott, 20,1%-uk vezetői alkalmazásban volt. A keresztábla-elemzés azt mutatta, hogy az alkalmazásban nem lévők esetében és a beosztottakat tekintve volt magas a kettőnél több gyermek aránya, míg a vezetőknél egy fő volt, akinek kettőnél több gyermeke is volt.

A bevezető kérdések között szerepelt, hogy a válaszadók mennyire tudják összeegyeztetni a munkájukat a családi teendőikkel. Egy ötfokozatú Likert-skálán kellett erre a válaszadónak válaszolniuk. Az egyes az egyáltalán nemet, míg az ötös érték a teljes mértékben megjelölést jelentette. A válaszok átlaga 3,9 lett, amely azt mutatja, hogy jól meg tudják ezt oldani a válaszadók. Megvizsgálta a szerző, hogy az, hogy valakinek van-e gyermeke, befolyásolja-e az adott kérdést. Miután az összeegyeztetésről szóló változó nem volt normál eloszlású, így a szerző nonparametrikus vizsgálatot végzett. A Mann-Whitney-vizsgálat, nem mutatott szignifikáns különbséget (Mann-Whitney U: 3144,000 szign.: ,762 p>0,05). A gyermekkel rendelkezők esetében 3,88-as átlagot jelzett a vizsgálat, míg a gyermektelenek esetében 3,91-t, azaz ők jobban megbirkóznak az összeegyeztetés problémájával, igaz ez nem volt jelentősen nagy a gyermekkel rendelkezőkhöz képest.

A megkérdezetteknek válaszolniuk kellett arra is, hogy a saját családjukban jellemzően ki végzi a megadott feladatokat. Az 1. táblázat az úgynevezett „nem fizetett munkákat” mutatja be, hogy családon belül ki felel érte. A táblázati eredmények jól mutatják, hogy igen sok, és nagy arányban hárulnak feladatok a megkérdezett hölgyekre. Leginkább a gyermekgondozás, a főzés, a takarítás, a mosás, a bevásárlás és a befizetések intézése a feladatuk. Legkevésbé vonták be magukat a kisebb javításokba a lakásban és a kerti munka területén, igaz a javítások során minden második válaszadó mondta csak azt, hogy ezt kimondottan a párja végzi el otthon.

Azonban az adatokból az is látható, hogy sok esetben a párok közösen látják el az adott feladatot, vagyis ezek az eredmények valamelyest összecsengenek Csehné [6] kutatási eredményeivel.

1. táblázat Kik végzik az adott munkát a családban?(%)

Feladatok	Személyek				
	Ön	Párja	Szülei	Senki	Együtt
Gyermekgondozás	20,2	0,6	3,7	53,4	22,1
Főzés	57,1	3,7	14,7	1,2	23,3
Takarítás	51,5	0,6	4,3	0,6	42,9
Mosás	74,8	0,0	8,6	0,0	16,6
Bevásárlás	33,1	5,5	7,4	0,0	54,0
Kerti munka	8,6	20,9	12,3	34,4	23,9
Kisebb javítások a lakásban	8,6	47,2	13,5	3,1	27,6
Befizetések intézése	42,9	16,0	9,2	0,6	31,3

Attól függetlenül, hogy ki, mekkora arányban veszi ki a részét a nem fizetett munkából otthon, kérdésként merült fel, hogy ki járul hozzá leginkább a költségekhez a családon belül. 47,9%-uk a kutatásban résztvevőknek úgy nyilatkoztak, hogy egyenlő módon járulnak hozzá a párjukkal, 20,2%-uknál a hölgyek, 17,8%-uk a férfiak nagyobb részt, és mintegy 14,1%-uknál a szülők is besegítenek. Ezek a számok azt mutatják tehát, hogy a nők keresetére szükség van a családokon belül, sőt minden ötödik válaszadó rámutatott arra is, hogy ők nagyobb részt vállalnak a költségek fedezéséből, mint a párjuk.

A munkavállalás azonban nem csak a pénzkereset szempontjából fontos, de a karrier szempontjából is. A válaszadók arra a kérdésre, hogy mennyire fontos a számára a saját karrierje (amely szakmai pályafutásként lett értelmezve a kutatás során) egy ötfokozatú Likert-skálán meghatározva, minden harmadik nő azt nyilatkozta, hogy teljesen, és csak kevesebb, mint 7,4%-uk mondta azt, hogy egyáltalán nem. A válaszok átlaga 3,89 volt, ami azt mutatja, hogy a mintában szereplők számára fontos a saját karrierkérdés.

A szerző elemezte azt, hogy-e kérdésben különböző véleményen vannak-e azok a nők, akiknek van gyereke, és azok, akiknek nincs. A karrier prioritásáról szóló változó nem volt normál eloszlású, ezért a szerző Mann-Whitney-tesztet végzett. A vizsgálat szignifikáns eltérést mutatott (Mann-Whitney U: 7704,000 szign.: ,001 $p < 0,05$). Azok a hölgyek, akiknek nem volt még gyermekük átlagosan fontosnak (átlag:4,15), míg azok, akiknek van, átlagosan többé-kevésbé fontosnak (átlag:3,53) vélték a saját szakmai céljaik megvalósulását.

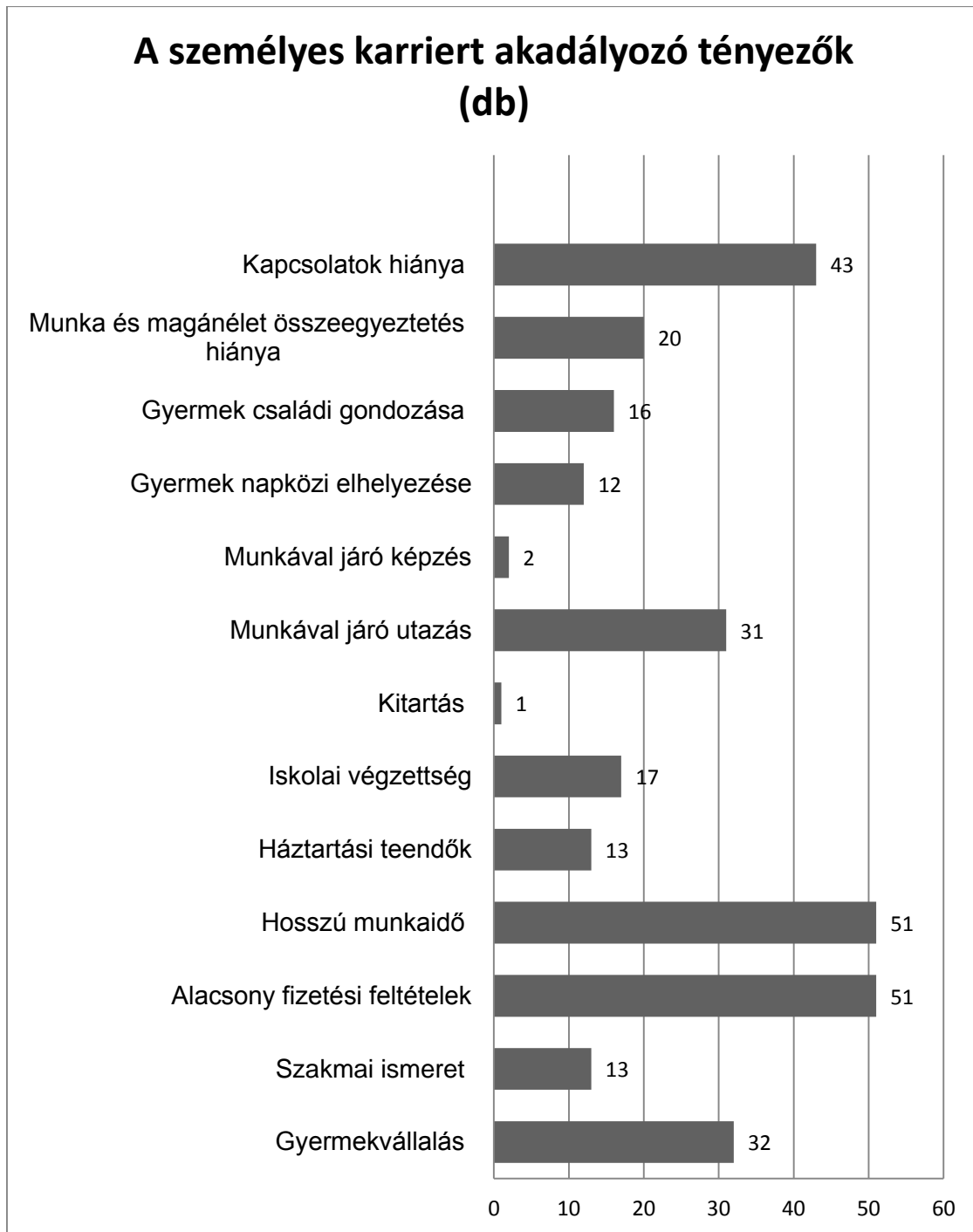
Ezek után nem véletlen az, hogy az „Ön szeretne kiteljesedni a karrierben?” kérdésre adható ötfokozatú válasz közül a válaszadók harmada a „teljesen” lehetőséget jelölte meg, míg mindösszesen 5,5%-uk válaszolta csak azt, hogy egyáltalán nem. A válaszok átlaga ebben a kérdésben 3,92 volt, ami azt igazolja, hogy válaszadók körében igen magas annak az érzése, hogy szeretnék magukat a szakmai útjukban kibontakoztatni. A szerző elemezte azt is, hogy az, hogy van-e gyermeke valakinek, ez milyen hatással van erre a döntésre. Miután a karrierben történő kiteljesedésről szóló metrikus változó nem volt normál eloszlású, így a cikk írója nonparametrikus vizsgálatot végzett. Az eredmények szignifikáns különbséget mutattak a gyerekes és a gyerekekkel nem rendelkező nők véleményében (Mann-Whitney U: 2295,500 szign.: ,001 $p < 0,05$). A gyerek nélküliek körében igen erős volt a kiteljesedés érzése (átlag: 4,17), míg a gyermekkel nem rendelkezők esetében ez kevésbé volt érzékelhető (átlag: 3,57).

A megkérdezettek ugyanakkor arról is nyilatkoztak, hogy 48,5%-uk családjánál bármelyik családtag kiteljesedhet a karrierjében, míg 14,1%-uknál maguk, és 31,3%-uk inkább a párjuk valósítja meg szakmai céljait. Azaz a nők mintegy harmada úgy él, hogy a párja élheti meg leginkább a karrierálmait. Kérdés volt, hogy ebben a döntésben szerepet játszik-e a nők esetében, hogy gyermekük van. A keresztábla-elemzés során a Khi-négyzet próba (Khi-négyzet 7,999 df:3 szign.: ,046 $p < 0,05$), szignifikáns összefüggésre mutatott rá a minta esetében. Azonban az mindenképpen pozitív, hogy a válaszadók 87,7%-a úgy nyilatkozott, hogy a családjukban mindenki maga döntheti el, hogy karriert csinál-e vagy sem, és mindösszesen 3,1%-uk állította, hogy a párja vállalhat karriert.

Ha a családon belül tárgyalásra kerül a karrier, akkor a válaszadók szerint leggyakrabban a következő tényezők kerülnek megvitatásra: a gyermekvállalás, a fizetés, a munkaidő, a munka és

magánélet összeegyeztetése, míg legkevésbé a kitartás, az egyéni képességek kibontakoztatása, a szakmai ismeret. A válaszok jól tükrözik, hogy a döntés során főleg a materiális és a családdal kapcsolatos kérdések megválaszolása a szignifikáns, és háttérbe szorulnak az egyéni képességgel kapcsolatos tényezők azaz, hogy valóban képes vagyok-e egy szakmai karrier bejárására.

A továbbiak tehát felvetődött a kérdés, hogy mik azok a szempontok, amelyek a nőket befolyásolhatják, és elsősorban gátolhatják abban, hogy saját személyes karriert csináljanak, avagy arra esetleg koncentráljanak. A szerző számos tényezőt felsorolt a válaszadók számára, amelyekről a megkérdezetteknek el kellett dönteniük, hogy a saját karrier elképzeléseikre negatívan hathatnak-e vagy sem. Az egyes ábra az ezekre a tényezőkre adott igen válaszok gyakoriságát mutatja be:



1. ábra A személyes karriert akadályozó tényezők gyakorisága(N)

Az ábra adatai jól mutatják, hogy főleg azok a tényezők jelentik a legnagyobb akadályt a nők karrier elképzeléseikben, amelyeket megvitatnak a családon belül, ha karriervállalásról van szó. Így a gyermekvállalás, a hosszú munkaidő, a bérezés, az utazás. Igen magas értéket kapott a kapcsolatok hiánya is.

A megkérdezettek családjában 63,8%-uknál mindkét fél hajlandó volt a családon belüli karriertervezésre, 26,4%-uknál csak a nők voltak nyitottak, míg 9,8%-uknál csak a férfiak. De hogy mit is jelent a karriertervezés a megkérdezetteknek? Íme, néhány meghatározás a kutatásban résztvevőktől:

2.táblázat Családi karriertervezés definíciói

"Megbeszéljük, hogy kinek mik a tervei jelenleg és a jövőre nézve karriert illetően. Pozíció, fizetés stb."
"Kölcsönös kompromisszumok árán, közös megbeszélés után a lehetőségek mérlegelésével kihozni a lehető legtöbbet az adott helyzetből."
"Nő és férfi egyaránt tud úgy karriert tervezni, hogy az ne menjen az együttélés, kapcsolat, családi élet rovására."
"Együtt kialakítani egy közös jövőképet."
"Kommunikáció, kompromisszumkészség."
"Mindkét félnek lehetősége legyen karriert építeni, és amennyiben gyerek születik, akkor eldönthessék, hogy kinek a karrierje fontosabb, és aszerint tervezhessék a jövőjüket."
"A családdal egyeztetve építeni a szakmai előmenetelt."

A definíciók alapján megállapítható, hogy egy sikeres családon belüli karriertervezéséhez szükség van a kommunikációra a felek között, a munka és magánélet összehangolásának lehetőségeiről történő megbeszélésre, a kétoldalú kompromisszumkészségre mindkét fél oldaláról és az együttes döntéshozatalra a lehetőségek számbevételét követően.

És hogy mi a titka a sikeres karriertervezésnek egy párkapcsolatban? A szerző által felsorolt számos sikertényezőből a három legfontosabbat kellett a válaszadóknak kiválasztaniuk. A legkardinálisabb feltételek a válaszadók véleménye alapján, amelyek elengedhetetlenek a sikerhez: a kompromisszumkészség, a türelem, a munka és magánélet összehangolásának a lehetőségei. Legkevésbé említették az érintettek a szakmai ismeretet, az empátiát, a kitartást.

Utolsó kérdéskörben a válaszadók 4,2%-a vélekedett úgy, hogy szüksége lenne a családjában karriertervezésre, és e kérdésben szignifikánsan különböztek a véleményük a gyerekekkel rendelkező és nem rendelkező hölgyeknek (Pearson-féle Khi-négyzet:12,464 df: 1 szign.: ,000 $p < 0,05$). Azaz a gyerekesek 72,1%-a vallotta azt, hogy nem tart igényt erre, míg a gyermek nélküliek 44,2%-a volt ezen a véleményen.

4. Következtetések

A tanulmány egy több évig tartó átfogó kutatás néhány eredményét mutatta be. A kutatási eredmények alapján, a szerző elfogadja a feltett hipotézist.

Egyrészt a karrierről szóló döntéseket nagyban befolyásolja a gyermekvállalás ténye. Ám a vizsgálati eredmények azt igazolják, hogy a kutatási mintában szereplő hölgyek körében igen erőteljes az az érzés, hogy saját karriert csináljanak. Ezt többek között az anyagi motiváció miatt érzik így, de fontos a szakmai kihívás is [8]. Ugyanakkor a felmérésből az is látszik, hogy bár a családok nagy részében a személyes karrierről szóló döntés mindegyik fél saját joga igaz, ám mégis a vizsgált mintában a nők harmada arról nyilatkozott, hogy alapvetően a párja tud csak karriert csinálni.

Végezetül a szerző a kutatásból azt is levonhatta, hogy a felmérésének nemcsak foglalkoztatáspolitikai, de népesedés politikai üzenete is van. Ha nők úgy látják, hogy a karrierjükre kardinális hatással van a gyerekvállalás, akár negatívan is, akkor kevésbé lesznek hajlandóak a

családalapításra. Ez pedig, igen fontos nemcsak gazdasági, de társadalmi vonatkozású következményeket is von maga után, amely már túlnő a családi karriertervezés problematikáján.

Irodalomjegyzék

- [1] A Diekman - Eagly, A. H. (2000): Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, pp.1171-1188.
- [2] Bakacsi Gy. (1996): Szervezeti magatartás és vezetés.
- [3] Bácsné Bába É. (2014): Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon - pro és contra. In: TAYLOR: GAZDÁLKODÁS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI FOLYÓIRAT: A VIRTUÁLIS INTÉZET KÖZÉP-EURÓPA KUTATÁSÁRA KÖZLEMÉNYEI 6:(1-2.) pp. 250.-259.
- [4] Blaskó Zs. (2005): Dolgozzanak-e nők? *Demográfia* 2005 2-3, pp. 259-287.
- [5] Brammer, S. – Millington, A. (2008): Does it pay to be different? An analysis of the relationship between corporate social and financial performance. *Strategic Management Journal* 29(12): pp. 1325–1343.
- [6] Csehné Papp Imola (2012): Női szemmel: háztartás és munka, *Munkaügyi Szemle*, 1. pp. 26-32. ISSN: 0541-3559
- [7] Juhász, T. (2014): *Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek*. Publikon Kiadó
- [8] Juhász, T.-Tudatos Életért Egyesület (2015): Egy, a GYES után visszatérőket segítő munkaerő-piaci program tapasztalatai (a közép-magyarországi régió dimenziójában). *Munkaügyi Szemle*, 2015/2 , pp. 59-66.
- [9] Liberman, B. (2007): The Impact of Prescriptions on Workers' Experiences. http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=6330&area=All
- [10] Sarah M. Allen - Alan J. Hawkins (1999): Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors That Inhibit Greater Father Involvement in Family Work *Journal of Marriage and Family* Vol. 61, No. 1 (Feb., 1999), pp. 199-212
Published by: National Council on Family Relations
- [11] Shafer, E. R. (2011): Wives' relative wages, husbands' paid work hours and wives' labor-force exit. *Journal of Marriage and Family*, 73, pp- 250-263.
- [12] World Health Organization (2007): *Fatherhood and Health Outcomes in Europe*. pp.1-40.