

Engler Ágnes – Takács-Miklósi Márta
– Tornyai Zsuzsa Zsófia
**Munka–magánélet egyensúlya a női kutatói
karrierútban***

Bevezető: A munka–magánélet problémájának társadalmi és gazdasági háttere

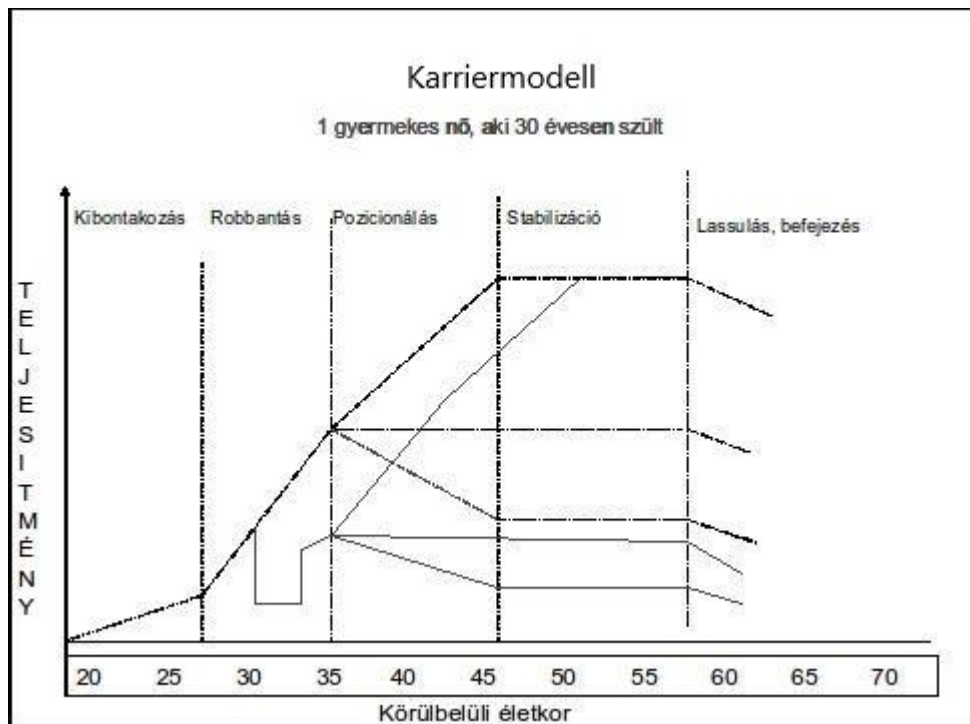
A 20. század második felében a fejlett országokban zajló jelentős társadalmi-gazdasági folyamatok hozzájárultak a családok szerkezetének, alapvető működésének átalakulásához. Fokozatosan nőtt és ma is nő a nők foglalkoztatási szintje, ezt a változást azonban a családon belüli munkamegosztásban nem követte lényegi módosulás, így a mai dolgozó nőkre kettős teher nehezedik. Bár a keresőmunkavállalásban kiegyenlítődés mutatkozik, általános jelenség, hogy a nők háztartási munkára és gyermekgondozási feladatokra fordított ideje minden európai országban változatlanul jóval több, mint a férfiaké, így a magyar nők is az átlagosnál nagyobb szerepet vállalnak a családi élet megszervezésében (Herche 2010:67, Pongrácz–Murinkó 2009, 116.).

A háztartási munka megosztásában tapasztalható nemi egyenlőtlenség tehát egy nemzeti határokon túlmutató jelenség, az otthoni tevékenységek túlnyomó részét minden európai országban a nők végzik (Herche 2010, 84.), Európa nyugati felére azonban egalitáriusabb munkamegosztás jellemző (Pongrácz–Murinkó 2009). Livia Olah, magyar származású svéd szociológus a családpolitika és a gyermekvállalás összefüggéseit kutatva ötféle családpolitikai modellt különböztet meg az európai törvénykezésben: a „kétkeresős”, az „általános családtámogatási”, a „piaci irányultságú”, a „latin”, valamint a kétkeresős és piaci irányultságú politikákat ötvöző „posztoszocialista átmeneti” modelleket. Az utóbbi típus – amelybe hazánk is tartozik – jellemzője, hogy miközben kényszerből mindkét szülő dolgozik, otthon már nem osztják meg a munkát, ahogyan például a Skandináviában honos „kétkeresős modellben” történik (Olah–Bernhardt 2008; Olah–Fahlen 2013).

A hazai helyzetet jól illusztrálja az a 2008. évi Gallup-kutatás, amely a munka és magánélet összeegyeztetését vizsgálta, és amely a gyermeknevelés feladataival kapcsolatos foglalkoztatási preferenciákra is kitért. Az Európai Unió tagállamai munkavállalóinak 51%-a válaszolta azt, hogy nehéznek vagy nagyon nehéznek tartja a munka és magánélet összeegyeztetését; a legkevésbé nehéznek Finnországban (20%), a legnehe-

* A tanulmány első megjelenése: Engler Ágnes – Takács-Miklósi Márta – Tornyai Zsuzsa Zsófia (2018). A munka-magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban. *Kultúra és Közösség*, 2018/4, 31–40.

zebbnek Magyarországon (77%) tartják ezt (Fertetics 2009; Gallup 2009). Egyes országok gyakorlatától függetlenül általánosságban elmondható, hogy a hagyományos karriermodell sem kedvez a gyermekvállalásnak (1. ábra).



1. ábra: A hagyományos karriermodell

Forrás: Ternovszky 2009:8.

Az ábra folyamatos, fokozatos, lineáris szakmai fejlődést tükröz, a kiugrásra 25–35 éves korban van lehetőség. Aki ezt elmulasztja, annak ritkán adódik második lehetőség, vagyis lemarad. Ez az az életkor, amikor a nők gyermekvállalásra biológiailag a legalkalmasabbak, így azok, akik gyermeket vállalnak, karrierépítésükben hátrányba kerülnek. A nők számára alkalmas modell a klasszikus karriermodellel szemben nem lineáris, folyamatos, sokkal inkább ciklikus, hosszabb-rövidebb megszakításokkal tarkított, így a gyermekvállalásra is tudnak koncentrálni, időt fordítani (Ternovszky 2009, 9.). A hagyományos karriermodell szemléleti jellemzője emellett a teljes munkaidős fizikai jelenlétű foglalkoztatás, ami szintén nem kedvez a nőknek, családoknak. Ternovszky Ferenc megfogalmazásában:

„Teljes erővel, teljes időben, mindig ott kell lenni. A fizikai jelenlét túldimenzionálásának megnyilvánulásait nap mint nap tetten érhetjük. Nagyon sok esetben nem a teljesítmény, az eredmény, hanem a teljes munkaidős jelenlét

számít. Sőt ma már a túlmunka is sokszor az elkötelezettség mutatója, még ha nincs is valójában szüksége rá.” (Ternovszky 2009, 8.)

A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a nők számára a legelfogadottabb munkakarrier-típus a „kettős kötődésű karrier”, azaz a „családi karrier” és a „munkaerőpiaci karrier” ötvözete. A gyermeket vállaló nők munkahelyi karrierje a gyermekszülés miatt időről időre megszakad, rövidebb-hosszabb időre felfüggesztődik, ez pedig korlátozza előmenetelüket, és hozzájárul a keresetkülönbség állandósulásához (Koncz 2016, 34.). A „kettős kötődésű karrierű” nők számára a karrier és a családi teendők összehangolása az életpálya menedzselésének legneuralgikusabb eleme. A dolgozó anyák a keresőmunka és az otthoni, családdal, háztartással, gyerekekkel összefüggő feladatok összehangolását „művészi fokon” végzik (Sekaran–Hall 1989). Próbálják megtalálni az egyensúlyt a család és a munka világa között, eközben ma hazánkban, mivel több területen kell megfelelniük, rendkívüli pszichikai és társadalmi túlterheltségnek vannak kitéve (Koncz 2005).

Nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy a nőkre háruló kettős teher társadalmi-demográfiai okok miatt a jövőben várhatóan még tovább növekszik. Az előregedő európai társadalmakban az eltartó-eltartott arány egyfelől csak a nők jelenleginél is nagyobb arányú gazdasági aktivitásával lesz javítható. Másfelől az időskorúak arányának relatív csökkentése és a nyugdíjrendszerek finanszírozása hosszú távon csak a termékenységi mutatók javulása útján biztosítható. Ily módon a családok, a nők reprodukciós funkciójának teljesítése fontos nemzetstratégiai kérdéssé válik (Pongrácz 2005, 73.).

Megkerülhetetlen kérdés tehát, hogyan lehet mindezek tükrében a családi életet, a gyermekvállalást és -nevelést, valamint a nők tágabb társadalmi szerepvállalását harmonikusan összeegyeztetni. Mind a társadalom, mind a családok, mind a dolgozó anyák közös érdeke, hogy a nők is jelen lehessenek a munkaerőpiacon, mára ugyanis az egykeresős családmodell nem képes biztosítani a családok számára a megélhetési minimumot. Kevés család engedheti meg magának, hogy csak a férfi dolgozzon, egy keresővel a biztos megélhetés sok háztartásban veszélybe kerülne. A nők tömeges munkavállalása tehát nem szabad választáson alapuló döntés, sokkal inkább a megélhetés kényszeréből fakad (Pongrácz 2001, 44.; Valuch 2009). A nők munkaerőpiaci jelenlétét a munka jelentőségének megváltozása is indokolja: a munkavégzés szükségyszerűségéből fokozatosan az önmegvalósítás eszközévé is válik. Emellett sem a nő, sem a társadalom érdekét nem szolgálja, ha a nők képzsésének eredménye nem hasznosul, az elvesz a társadalom számára.

Ma a nők életének egyik legnehezebb feladata, hogy megtalálják az egyensúlyt a munka és a család között, ami azonban nem csak az ő ügyük: az egész társadalom számára prioritást kell élveznie (Ternovszky 2009, 13.). A munka és a magánélet egyensúlyára törekvés a társadalom, a munkavállalók és a munkaadók közös ügye, amelyre jó megoldást nyújthatnak a klasszikustól eltérő rugalmas munkavégzési formák. Az atipikus formák lehetővé teszik, hogy a munka és a magánélet ne egymást kizáró, hanem összehangolásuk által egymást erősítő tényezők legyenek.

A társadalom és gazdaság fejlődésében kulcsszerephez jut a munka és család egyensúlya. Igazán optimális az lenne, ha a nők és a családok meg tudnának felelni a mai többszörös szerepeltérásoknak. A helyzet rendezése céljából szakítani kellene azzal a felfogással, hogy a gyermek a nő ügye, hiszen a romló demográfiai statisztikák és az alacsony termékenységi mutatók mellett előregedő társadalmunkban a gyermekvállalás egyre inkább kulcsfontosságú kérdésnek tekinthető (Kopp–Skrabski 2007).

Munka-magánélet egyensúlya az akadémiai szférában – hazai szakirodalmi kitekintés

Bár egyre növekvő számban szereznek diplomát, a kialakult sztereotípiák és a jogi akadályok mellett saját belső kételyeikkel is meg kell küzdeniük azoknak a nőknek, akik a fent leírtak ellenére vonzódnak a tudományos pályákhoz. A szocializmus a korábbi kultúrpolitikánál jóval szélesebbre tárta a felsőoktatás kapuját a nők előtt, és a megnövekedett hallgatói számból egyre több tehetséges, a tudományos pálya iránt elhivatottságot érző nő került ki (Kissné 2002, 2005). Különbséget kell azonban tennünk a különböző egyetemi karok és szakok között. Magas a női arány az óvodapedagógus, tanító- és a tanárképzésben, valamint a bölcsészettudományi – humán és társadalomtudományi – és az egészségügyi főiskolákon. Hasonló a nők és férfiak megjelenési aránya az orvosi, a közgazdasági, a jogi és államigazgatási képzésben, de a nők aránya alacsonynak mondható a mérnök- és műszaki képzésben, valamint néhány természettudományi szakon (Hrubos 2001).

„A diplomás nők karrierépítése jóval lassúbb, mint a férfiaké. És még nehezebbnek tűnik a nők helyzete, ha életcélként a tudományos kutatást választják” – fogalmazza meg Palasik Mária (2008, 6.). A magyar oktatók és kutatók munkájukat vagy egyetemi tanszékeken, vagy tudományos intézetekben folytathatják, s ez utóbbiak vagy a Magyar Tudományos Akadémiához, vagy a vállalati szférához kötődnek. S bár a nők aránya a felsőoktatásban az ötvenes évektől folyamatosan emelkedik, a tudományos intézetek munkájában jóval kisebb arányban vesznek részt, mint arra az értelmiségen belüli arányukból következtetnénk (uo.).

A rendszerváltozás után, az 1990-es évek elején markánsan megnőtt a női kutatók aránya, majd 1995 óta gyakorlatilag egy szinten van, miközben az arányok mögött igen jelentős változások történtek a kutatók számában. A nők arányának növekedése az 1990–1995 közötti időszakban a kutatók számának drámai – majdnem egyharmadnyi – csökkenésével párosult, s bár 2005-re a kutatók összlétszáma visszatért a 30 000 körüli szintre, a nők aránya nem csökkent. Ennek okai között többek között az állhat, hogy a rendszerváltozás után jelentős mértékű létszámsökkentéseket hajtottak végre mind az egyetemi, mind a tudományos kutatóintézetek szférájában, és felszámolták az állami nagyvállalatokhoz kapcsolódó tudományos kutatóintézetek többségét. Emellett a tudományos kutatók fizetése alacsony szinten maradt, ezért a férfiak a jobb kereseti lehetőségeket követve a magánszférába vonultak ki (uo.).

Magyarországon – az Európai Unió legtöbb országához hasonlóan – a diplomát szerzők többsége nő, és a doktori fokozatot (PhD) szerzők között ez az arány 40-50% körüli. Számuk azonban az egyetemi kutatásokban alacsony, és arányuk az egyetemi hierarchia magasabb szintjein tovább mérséklődik (Papp–Groó 2005, Szántó–Susánszky–Palasik 2008). „A kutatói pálya tekintélye az utóbbi 15 évben fokozatosan csökkent, sok tehetséges kutató más területen vagy külföldön folytatta tevékenységét” – összegzi Papp Eszter (2006, 7.), majd hozzáteszi „a kormányzati elkötelezettség a K+F támogatására sem mutatkozott határozottnak” (uo.). Többek között ennek hatására – hasonlóan azokhoz a szakmákhoz, ahol nem jellemzők a magas keresetek – nőtt a nők száma a kutatással foglalkozók körében. Emellett fennáll annak lehetősége, hogy amint az állam prioritásai között jobban előtérbe kerül a kutatás-fejlesztés, és emelkedik a finanszírozása, a kutatói pálya ismét népszerűbbé válik, presztízse visszatér, és a nők kiszorítására irányuló társadalmi hatások felerősödnek. A többi európai országhoz hasonlóan Magyarországon is a műszaki tudományok területén a legalacsonyabb a női kutatók aránya, ezt a természettudományokban elfoglalt hely követi. A legtöbb tudományos fokozatot pedig a társadalom- és bölcsészettudomány területén szerzik a nők, ezt követi a természettudomány és az orvostudomány.

Magyarország sok fiatal női és férfi tehetséget képez ki, a nők azonban az idő múlásával fokozatosan „elfogynak”, „eltűnnek” a pályáról: míg a diploma megszerzésekor arányuk 50% feletti, a kutatás és felsőoktatás vezetői pozícióiban évek óta 12% körül mozog, az akadémikusok között pedig 7% (Csépe 2008, 2017). Mivel azonban a humán erőforrás ezen részének a képzésébe befektetett pénz és energia nem hasznosul megfelelőképpen, ez nagy veszteséget jelent az ágazatra és a gazdaság egészére, valamint a társadalom számára is (Papp–Groó 2005; Papp 2006), hiszen nem pusztán a társadalmi együttélésünk elvei és a nők lehetőségei sérülnek, hanem az egész társadalmat veszteség érheti (Hain 2007).

A tudományos szféra nemi megoszlására vonatkozó hazai statisztikai adatok Európa többi országához hasonló képet mutatnak, de súlyos probléma, hogy napjainkban sem a nők esélyegyenlősége, sem a kutatás-fejlesztés nem kiemelt terület, így „a nők a kutatásban” téma kétszeresen hátrányos helyzetbe kerül. A kutatásban dolgozó nők és férfiak vagy egyáltalán nem ismerik a problémakört, vagy kellő információ és tájékoztatás hiányában elutasítják, illetve tagadják létezését (Papp 2006). A külföldi kutatásokat is figyelembe véve azonban a kép már árnyaltabb: feltételezhető, hogy a nők és férfiak aránya a tudományos grádics többi fokán is kiegyenlítődik (Zimmer 2003).

Számos vizsgálat foglalkozik a nők és tudomány, a nők és karrier témakörével (Breithaupt 2001; Nagy 2001; Paksi 2014; Palasik 2008; Szántó–Susánszky–Palasik 2008; Tornyi 2008). Amennyiben röviden szeretnénk összefoglalni az eredményeket, Nagy Beáta (2001) megállapításai magukért beszélnek: kifordítva a jól ismert mondást, minden sikeres nő mögött áll egy férfi – tehát a család, a közvetlen környezet támogatása pótolhatatlan jelentőségű ahhoz, hogy a nők komoly karriert fussanak be. Emellett nem feledkezhetünk meg arról a támogatásról sem, amelyet a háztartással kapcsolatos feladatok elvégzésében a férj, a család vállal.

A legtöbb kutatásban megjelenik az üvegplafon-jelenség is, amikor egy karrier megtorpan, és az előrejutás akadályát nem lehet ugyan látni, de egyértelműen külső tényezők okozzák. A nők sokkal hamarabb ütköznek bele az üvegplafonba, mint a férfiak: hiába kerül be több nő szakértelmiségi és vezetői pozícióba, arányuk a felső szintű vezetők között mégsem gyarapszik számottevően (Nagy 1999, 2001; Schenk 2003).

Az üvegplafon jól ismert jelenség a világ minden országában, a nők mindenütt láthatatlan akadályba ütköznek, ha csúcspozícióra törekcszenek (Schenk 2003). Ehhez a problémakörhöz tartozik a bérezés különbsége is, hiszen nem könnyű megtalálni annak okait, hogy miért keresnek azonos képzettségű, ugyanolyan beosztásban dolgozó nők kevesebbet, mint a férfiak, s miért van az, hogy azonos szakmai felkészültség mellett is jóval kisebb az esélyük a vállalati karrierre (Nagy 1997, 1999; Paksi 2014). Noha történtek lépések a munkaerőpiaci esélyegyenlőség megteremtésére, a nők indulási feltételei és érvényesülési lehetőségei még mindig nem azonosak a férfiakéval. Általában az alacsonyabb vezetői beosztások megszerzésére van lehetőségük, többek között a vertikális szegregáció következtében. Emellett a horizontális foglalkozási szegregáció is akadályozza őket, ami azt jelenti, hogy az elnőiesedett, kisebb presztízssű és jövedelmű szakmákban helyezkednek el, és üvegfal zárja el őket a hagyományosan férfiak által uralt, társadalmilag megbecsültebb, nagyobb jövedelmet biztosító foglalkozásoktól (Hain 2007; Nagy 1997, 1999; Paksi–Nagy–Király 2016).

A munkahelyi struktúra átrendeződését követő foglalkozási presztízsrangsor változásához a feminizálódás folyamata és az ezt elősegítő kontraszerekciós mechanizmus is hozzátartozik. Ennek eredményeképpen a nőket nagyobb arányban foglalkoztatató ágazatok, foglalkozások az átlagnál kedvezőtlenebb bér- és kereseti viszonyokat kínálnak, és ez fordítva is igaz. A nők az alacsonyabb kereseti tartományban helyezkednek el, és ugyanazon foglalkozáson belül, azonos feltételek mellett is – részben objektív, részben szubjektív okok miatt – alacsonyabb az átlagkeresetük (Koncz 1985).

Az egyenlőtlen karrierlehetőségek mögött a tényezők összetett, három egymással összefüggő csoportja áll – fogalmazza meg Nagy Beáta (1997): a nemre viszszavezethető, a szervezet működésének tulajdonítható, valamint a nemet, a szervezetet és a társadalmi környezetet egyaránt számba vevő tényezők. A nemekre összpontosító elméletek a két nem biológiai különbségeire, a nők belső, személyes jellemzőire vezeték vissza azt, hogy közülük kevesebben jutnak jól fizető, nagy felelősséggel járó vezető állásokba. A nők eleve hátránnyal indulnak, hiszen a nemi szocializáció, a nemi szerepek elsajátítása során épp ellenkező tulajdonságokra nevelék őket, mint amelyekre egy sikeres menedzsernek, vezetőnek szüksége van. A következő tényező a munkaszervezetre helyezi a hangsúlyt, hiszen ennek strukturált mobilitási, előrelépési lehetőségei segíték elő a foglalkozások nemek szerinti szegmentálódásának fennmaradását. S bár változik a bürokratikus szervezeti modell, és több nő kerül be a szervezetekbe, maga a szervezet patriarchális maradt. A harmadik kategória alapján a korábbi tényezők kölcsönösen hatnak egymásra: a három tényező együttesen határozza meg az egyén attitűdjeit, ismereteit és magatartását, s az idők során egymást is befolyásolják (uo.).

A karrier- és mobilitási lehetőségek szempontjából a gyermekes kutatónők lehetőségei jóval korlátozottabbak, mint férfi kollégáiké. Ezt az is megerősíti, hogy egy kutatás adatai szerint a megkérdezettek a nők reprodukciós feladataiban látják karrier-egyenlőtlenségeik okait (uo.). Ennek ellenére a kisgyermekes anyák majd 40%-a szeretne karriert befutni, előrelépni munkájában, azonban ezt csak úgy tudják elképzelni, ha ennek a család nem látja kárát – a férfiak (apák) véleménye is csak ebben pozitív feleségük munkavállalásával kapcsolatban (Paksi 2008). Bár az iskolai végzettség emelkedésével nő a családot és a munkát egyforma fontosnak értékelők, és csökken a magánéletet előtérbe helyezők aránya, a megkérdezett nők kétharmada a magánéletét részesíti előnyben a hivatással szemben (Pongrácz 2001, 38.).

A család és a hivatás szempontjait figyelembe véve két nőtípus különül el: késleltetik a karriert, vagy késleltetik a családalapítást: a gyermekvállalás előtt – a tanulmányok megszakítása nélkül – szereznek tudományos fokozatokat, s csak az elért cél (például a PhD-fokozat megszerzése) után foglalkoznak a családtervezés gondolatával. A karrier értelmezése azonban egyénileg különböző lehet: elválik az életpálya-, a munka-, a családi és a munkaerőpiaci karrier, s ezek legtöbbször egymással szemben állnak, így az egyénileg és a társadalmilag karriernek értékelt életpálya nem mindig esik egybe (Koncz 2005).

Munka–magánélet egyensúlya és családbarát munkahelyi innovációk az akadémiai szférában – nemzetközi szakirodalmi kitekintés

Az eredményes és hatékony munkavégzés egyik feltétele a munkavállaló elégedettsége és jólléte, amely többek között függ a munkavégzés tartalmától, a munkahelyi környezettől, a körülményektől, az elvárások és lehetőségek viszonyától, de a munkavállaló munkahelyi és magánéleti kötelezettségeinek összehangolásától is (Galinsky–Stein 1990; Clark 2000; Greenhaus–Collins 2003). A munkáltatói beállítódás egyik mutatója ez utóbbi felismerése és kezelése, s amennyiben hozzájárul a munka–magánélet egyensúly kialakításához, családbarát munkakultúrát alakít ki. A nagyobb vállalatok és cégek komoly hangsúlyt fektetnek a családbarát politika kidolgozására és bevezetésére különböző tevékenységek és juttatások formájában, mivel felismerték a hatékony munkavégzés és a kiegyensúlyozott munkaerő kapcsolatát (Frey 2001; Hyman–Summers 2004; Barakonyi 2007; Tardos 2014). Ezt a szemléletmódot a versenyszféra más résztvevői és a gazdaság egyéb szektorai is kezdik elsajátítani. A megfelelő szemlélet és gyakorlat kialakítása időigényes, a versenyszféra alkalmazottai általában a legelégedettebbek vállalataik munka- és magánéletbarát politikájával (Anderson et al. 2002).

A tudományos szakmai diskurzusok – amelyek a témával kapcsolatban nem csupán politikai szólamokon, hanem megalapozott, tudományos kutatásokon alapulnak – az egyén (oktató, kutató), az intézmény (felsőoktatás, kutatóintézetek) és az állami szerepvállalás háromszögén belül tárgyalják a munka–magánélet egyensúlyának

kérdését. A családbarát felsőoktatás előtérbe kerülésének akadémiai igényére utalnak azok a tanulmányok és dokumentumok, amelyek statisztikai és kutatási adatokkal hívják fel a figyelmet a tudományos karrierútnak erre a területre visszavezethető problémáira (pl. Smith–Waltman 2006; Statement 2014), bár egyes kutatások szerint a munkával és az étellel való elégedettség közötti kapcsolat más szférák munkavállalóihoz képest a felsőoktatási dolgozók között erősebbnek bizonyult (Sorcinelli–Near 1989).

A felsőoktatásban és kutatóintézményekben dolgozók munka-magánélet összehangolásának vizsgálatai erőteljes genderjellegű öltének, mivel a nők esetében erőteljesebb és összetettebb problémákkal találkozunk, mind a karrierút tervezését és bejárását, mind az ehhez hangolt családtervezést és családi életet vizsgálva (Torney 2008; Nagy–Paksi 2014; Solomon 2011; Engler 2017). Ennek oka, hogy leginkább a női oktatók és kutatók pályáján érzékelhető a magánélet és/vagy karrier dilemmája: a doktori képzésben és a fiatal kutatói pályaszakaszban nagyarányú a lemorzsolódás, a magasabb beosztásokban erőteljesen csökken a női jelenlét, határozatlan időre szóló szerződéseket pedig jellemzően női oktatókkal kötnek. Bizonyos adatokat kontrollálva bérhátrány is kimutatható, mivel a női karrierpálya lassabban felívelő és töredezettségű a családi kötelezettségek miatt (Rushing 2002). Marc Goulden és munkatársai (2011) kutatásában például a női PhD-hallgatók kétszeres gyakorisággal említettek olyan magánéleti vonatkozásokat (elsődlegesen a gyermekvállalást és -gondozást), amelyek szerepet játszanak a karrierút során hozott döntésekben vagy a szakmai percepciókban, mint a férfi doktoranduszok.

Susan K. Finkel és munkatársai (1994) vizsgálataiból kiderül, hogy a hat év alatti gyermeket nevelő egyetemi oktatóknak több mint 80%-a vélte úgy, hogy a családi kötelezettségeiből adódó feladatok komoly akadályt jelentenek akadémiai karrierjükben, de így nyilatkozott az összes megkérdezett gyermekes oktató 60%-a is. Egy másik vizsgálatban a nők mintegy 30%-kal nagyobb arányban számoltak be olyan hátrányokról, mint hogy az anyasági távollét alatt nem léptették elő őket, vagy le kellett mondaniuk a hosszabb konferenciautakról, az estébe nyúló szakmai programokról (Riemenschneider–Harper 1990). Az intézményi oldalról megvalósuló hatékony támogatás azonban jelentősen hozzájárulhat a munka és magánélet egyensúlyának megteremtéséhez, csökkentve egyúttal a társadalmi nemi különbségeket.

A nemzetközi felsőoktatási színtéren számos kezdeményezéssel, megvalósult intézkedéssel és jó gyakorlattal találkozunk. Az egyik prominens szervezet (American Association of University Professors) például korábbi családbarát és esélyegyenlőségi nyilatkozatát folyamatosan frissíti a különböző egyetemeken megvalósított gyakorlatok beemelésével. Az American Association for the Advancement of Science kutatások eredményeire hivatkozva több pontból álló javaslatcsomagot dolgozott ki a munka-magánélet összeegyeztetésének elősegítésére a minőségi felsőoktatás jegyében. Miközben felhívják a figyelmet az intézmények önállóságára e kérdésben, szorgalmazzák a kormányzati felügyeletet annak érdekében, hogy minden egyetem és főiskola készítse le saját családbarát csomagját.

Ez a szervezet másokhoz hasonlóan az egyetemi és főiskolai oktatók életkorának megfelelően alakítja ki elképzelését a családbarát gyakorlatokról (Statement 2014). A fiatal oktatók és kutatók elsődlegesen a családalapításban érintettek, ezért

számukra elsősorban a gyermekszületés és a kisgyermeknevelés körüli teendőkben fontos a támogatás. Többek között hosszabb fizetett távollétet javasolnak gyermek születése után, legfeljebb 12 hét fizetés nélküli szabadságot családon belüli betegápolás esetén, továbbá kisgyermeket nevelők számára rövidített szemesztert tömbösített órákkal. A minőségi gyermeknevelés támogatása érdekében a campusokon elérhető szolgáltatásokat ajánlanak (*on-campus care*), mint például helyi gyermekfelügyelet, egészségügyi ellátás, közös étkezési lehetőségek, a gyermekek közlekedésének megoldása.

A senior kutatók számára az idősgondozás jelent nehézséget, ugyanakkor jelen van az ún. szendvicsgeneráció is, amely egyszerre gondoskodik idős szüleiről és még iskolás gyermekeiről. Azon oktatók számára, akik ápolást igénylő családtaggal élnek, a napközbeni ellátást kívánják támogatni intézményi lehetőség biztosításával vagy pénzügyi támogatással. A cél ez esetben is a minőség, mivel a munkavállalók akkor tudnak megfelelő munkát végezni, ha családtagjaikat biztonságban tudják. Más szervezetek a családbarát szemléletbe a felsőoktatás további szereplőit is integrálni kívánják, így az oktatókon kívül a hallgatókat, az adminisztratív munkaerőt, a technikai és szolgáltató egységek dolgozóit (Statement 2014).

A Michigani Egyetem intézményeiben készült reprezentatív felmérésen alapuló vizsgálat az akadémiai világban többek között a következő területeken látja megvalósíthatónak a munka-magánélet egyensúlyát: módosított feladatok (egy szemeszter erejéig kevesebb munkaterhet kapjanak az oktatók a fizetésük csökkenése nélkül), hosszabb fizetés nélküli szabadság indokolt esetben (pl. ellátást igénylő családtag), a státusz megtartása mellett nem 100%-os foglalkoztatottság (átmeneti vagy hosszabb időre, pl. sérült gyermek vagy kisgyermek miatt), és munkavállalói támogatás beteg hozzátartozó mellett (Hollenshead 2005). Ez utóbbi foglalkoztatási forma magában foglalja a részmunkaidőt, amelyet pozitív lehetőségként tartanak számon a családbarát jó gyakorlatok között. Ez a munkaforma azonban az akadémiai világban a karrier gátjává is válhat: a limitált munkahelyi jelenlét gyengébb kollegiális kapcsolathálót eredményezhet, a kisebb óraszám az oktatói pályán is hátrányt jelenthet, a kutatói lehetőségek szűkülhetnek, a pályázatokon kisebb eséllyel indulnak, könnyebben alakul ki fizetetlen túlóra (Finkel et al. 1994; Weber 2015).

Carol Hollenshead (2005) vizsgálata szerint az Egyesült Államokban a kutatóintézetek kínálják a legváltozatosabb családbarát intézkedéseket, második helyen a doktori képzések állnak, majd az elitegyetemek karai. Ambivalens módon azonban éppen a kutatóintézetek foglalkoztatják a legkevesebb nőt, és köztük is alacsony a véglegesített státuszú munkavállaló. Úgy tűnik tehát, hogy a doktori fokozattal rendelkező nőket inkább a felsőoktatási intézményekbe terelik, ahol a szakmai fejlődésük nagyobb akadályokba ütközik a munka-magánélet egyensúlyának megfelelő külső támogatása híján. Pedig a felsőoktatás világában különösen fontos a családbarát szemlélet, hiszen a következő oktatói-kutatói generáció szocializálódik az intézményekben, amelyből a legkiválóbbakat kell megnyerniük az akadémiai pályának (uo.). Ehhez olyan intézményi hozzájárulás javasolt, mint például az oktatók számára szervezett stresszkezelés, időmenedzsment-tréning, a munka-magánélettel összefüggő konzultációs lehetőségek.

Összefoglalás

A munka és magánélet összeegyeztetésének kérdése és problematikája nemzetközi szinten kevésbé új keletű témakör, de a felsőoktatásra és a tudományos pályafutásra vonatkoztatva a külföldi szakemberek is az utóbbi évtizedben kezdtek mélyrehatóbban foglalkozni a jelenséggel. Hazánkban elsősorban a versenyszféra figyelt fel a munka–magánélet egyensúlyának kérdéskörére, az eddig javarészt állami szektorba tartozó egyetemek és kutatóintézetek kapcsán ezzel a területtel – különösen tudományos megközelítésben – még igen kevesen foglalkoznak. Tanulmányunkban rövid áttekintést adtunk arról, milyen demográfiai, társadalmi és gazdasági okok alapján válik lassan központi témává a munkaerő-megtartásban a munka-magánélet egyensúlyának tematikája. Rámutattunk arra, hogy az akadémiai szférában a munkavállalók életpályájának alakulására szintén hatást gyakorol a két szféra összeegyeztetése. Ennek sikere vagy kudarca nemcsak az egyén karrierútját és jóllétét befolyásolja, hanem a felsőoktatásban és kutatóintézetekben folyó oktatói és kutatói munka minőségének meghatározója is. A külföldi jó gyakorlatokat hazai viszonyokra szabva, illetve a hazai igényekből és lehetőségekből kiinduló innovatív megoldásokat kifejlesztve, mindezt tudományos eszközökkel nyomon követve lényeges eredményeket érhetünk el a tudományos társadalom fejlődésében.

Irodalom

- Anderson, Donna M. – Morgan, Betsy L. – Wilson, Jennifer B. (2002) Perceptions of family-friendly policies: University versus corporate employees. *Journal of Family and Economic Issues*, 23/1. 73–92.
- Barakonyi Eszter (2007) A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése. *Tudásmenedzsment*, 8/2. 79–90.
- Breithaupt, Holger (2001) *Losing them is not an option*. EMBO Reports 2/8. 651–655.
- Clark, Sue Campbell (2000) Work/life border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53/6. 747–770.
- Csépe Valéria (2008) Édes teher. Szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*, 169/11. 1396.
- Csépe Valéria (2017) Túl az üvegplafonon? *Magyar Tudomány*, 178/3. 359–363.
- Engler Ágnes (2017) *A család mint erőforrás*. Budapest: Gondolat.
- Fertetics Mandy (2009) *Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon*. Kutatási összefoglaló. Budapest: Jól-Lét Közhasznú Alapítvány. jollet.com/letoltes/Alcoa_tanulmany_091105.pdf
- Finkel, Susan K. – Olswang, Steven G. – She, Nian (1994) Childbirth, tenure, and promotion for women faculty. *Review of Higher Education*, 17/3. 259–270.
- Frey Mária (2001) A nők keresőtevékenysége és a gyermekvállalás összefüggései. In Cseh-Szombathy László – Tóth Pál Péter (szerk.): *Népesedés és népességpolitika*. Budapest: Századvég, 139–172.

- Galinsky, Ellen – Stein, Peter J. (1990) The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 8. 368–383.
- Gallup (2009) *EU Work-Life Balance Tilts Against Women, Single Parents*. www.gallup.com/poll/117358/Work-Life-Balance-Tilts-Against-Women-SingleParents.aspx
- Goulden, Marc – Mason, Mary Ann – Frasch, Karie (2011) Keeping Women in the Science Pipeline. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638. 141–162. doi.org/10.1177/0002716211416925
- Greenhaus, Jeffrey H – Collins, Karen M. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63. 510–531. doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Hain Ferenc (2007) Üvegfalak és üveglafonok – nőként diplomásnak lenni. www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&chir_id=7679&oldal=1
- Herche Veronika (2010) Háztartási munkamegosztás – azonosságok és különbségek Európában. Szakirodalmi áttekintés. *Demográfia*, 53/1. 67–90.
- Hollenshead, Carol (2005) *Family-Friendly Policies in Higher Education*. Michigan: The Center for the Education of Women University of Michigan. www.cew.umich.edu/PDFs/pubs/wherestand.pdf
- Hrubos Ildikó (2001) A nők esélyei a felsőoktatásban I–II–III. *Magyar Felsőoktatás*, 8–9–10. 37–38, 37–38, 39–40.
- Hyman, Jeff – Summers, Juliette (2004) Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33/4. 418–429.
- Kissné Novák Éva (2002) Nők a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 108/3. 340–348.
- Kissné Novák Éva (2005) Nők felsőfokon. In Palasik Mária – Sipos Balázs (szerk.): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?* Budapest: Napvilág, 141–149.
- Koncz Katalin (1985) A nők bővülő foglalkoztatását kísérő feminizálódás jelensége és történelmi folyamata. In Koncz Katalin (szerk.): *Nők és férfiak – hiedelmek, tények*. Budapest: Kossuth, 151–165.
- Koncz Katalin (2005) Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán. In Palasik Mária – Sipos Balázs (szerk.): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Budapest: Napvilág, 57–77.
- Koncz Katalin (2016) A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3/1. 30–39.
- Kopp Mária – Skrabski Árpád (2007) Női szerepek a mai magyar társadalomban. *Vigília*, 72/7. 513–518.
- Nagy Beáta (1997) Karrier női módra. In Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.) *Szerepváltozások – Jelentés a nők helyzetéről 1997*. Budapest: Társi – Munkügyi Minisztérium, 35–51.
- Nagy Beáta (1999) Munkahelyi előmenetel (1993–94). In Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1999*. Budapest: Társi – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselői Titkársága, 30–39.
- Nagy Beáta (2001) *Női menedzserek*. Budapest: Aula.

- Nagy Beáta – Paksi Veronika (2014) A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder Zsolt (szerk.): *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest: KSH NKI, 159–175.
- Olah, Livia Sz. – Fahlen, Susanne (2013) Introduction: Aspiration and uncertainties, childbearing choices and work-life realities in Europe. In Oláh, Livia Sz. – Fraczak, E. (eds.): *Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe*. London: Palgrave Macmillan, 1–27.
- Olah, Livia Sz. – Bernhardt, Eva M. (2008) Sweden: Combining childbearing and gender equality. *Demographic Research*, 19/28. 1105–1144. DOI:10.4054/DemRes.2008.19.28
- Paksi Veronika (2008) Család és/vagy hivatás? Nők a természettudományi kutatói pályán. *Felsőoktatási Műhely*, 4. www.felvi.hu/bin/content/dload/merlegenfelsooktatas/070827Termtud_kutatonok_vegleges.pdf
- Paksi Veronika (2014) Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgó vezeték” metaforára. *Rep-liká*, 85/4. – 86/1. 109–130.
- Paksi Veronika – Nagy Beáta – Király Gábor (2016) The Timing of Motherhood While Earning a PhD in Engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11. 285–304. www.informingscience.org/Publications/3544
- Palasik Mária (2008) *A női tudósok helyzete Magyarországon*. UNICAFE kutatás. www.unicafe.ee/Failid/report_bme_hu.pdf
- Papp Eszter – Groó Dóra (2005) A nők helyzete a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 166/11. 1450–1455.
- Papp Eszter (2006) *WP8 jelentés – A WP8: „Monitoring the Enwise follow-up activities” munkacsomag keretében készült felmérés eredményei Magyarországon*. Budapest: Tudományos és Technológiai Alapítvány.
- Pongrácz Tiborné (2001) A család és a munka szerepe a nők életében. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások*. Budapest: Társasági és Családügyi Minisztérium Nőképviselői Titkársága, 30–45.
- Pongrácz Tiborné (2005) Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest: Társasági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 73–86.
- Pongrácz Tiborné – Murinkó Livia (2009) Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest: Társasági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 95–116.
- Riemenschneider, Amy – Harper, Karen V. (1990) Women in Academia: Guilty or Not Guilty? Conflict Between Caregiving and Employment. *Initiatives*, 53/2. 27–35.
- Rushing, Beth (2002) From the SWS President: Academic Work and Personal Lives. *Gender and Society*, 16/5. 581–584.

- Schenk, Anett (2003) *Female Professors in Sweden and Germany. Women in European Universities*. www.women-eu.de/download/TP%2003-03%20Schenk.pdf
- Sekaran, Uma – Hall, Douglas T. (1989) Asynchronism in dual-career and family linkages. In Arthur, Michael B. – Hall, Douglas T. – Lawrence, Barbara S. (eds.): *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 159–180. doi.org/10.1017/CBO9780511625459
- Smith, Gilia – Waltman, Jean (2006) *Designing and implementing family-friendly policies in Higher Education*. Michigan: The Center for the Education of Women University of Michigan.
- Solomon, Catherine R. (2011) „Sacrificing at the altar of tenure”: Assistant professors' work/life management. *Social Science Journal*, 48/2. 335–344. doi.org/10.1016/j.soscij.2010.11.006
- Sorcinelli, Mary D. – Near, Janet P. (1989) Relations Between Work and Life Away from Work Among University Faculty. *Journal of Higher Education*, 60/1. 59–81.
- Statement of principles on family responsibilities and academic work (2014) American Association of University Professors. www.aaup.org/report/statement-principles-family-responsibilities-and-academic-work
- Szántó Zsuzsa – Susánszky Éva – Palasik Mária (2008) Női kutatói karrierök vizsgálata Európában. *Magyar Tudomány*, 169/5. 635–638.
- Tardos Katalin (2014) *Esélyegyenlőség és családbarát vállalati gyakorlatok*. Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Szociológiai Intézet – mtd Tanácsadói Közösség.
- Ternovszky Ferenc (2005) *Munka, anyaság, család*. elib.kkf.hu/okt_publ/tek_2005_32.pdf
- Ternovszky Ferenc (2009) A női (anyai) karriermodellek. Problémáik, támogatásuk. *Humánpolitikai Szemle*, 20/5. 8–16.
- Tornyai Zsuzsa Zsófia (2008) Nők a katedrán. In Kiss Endre – Buda András (szerk.): *Interdiszciplináris pedagógia és az eredményesség akadályai*. Debrecen: Kiss Árpád Archívum Könyvtár Sorozata V. Debreceni Egyetem Neveléstudományok Intézete, 598–607.
- Valuch Tibor (2009) Család, háztartás, a női tevékenységszerkezet és a szerepfelfogás változásai 1945 után. *Rubicon*, 4. Nőtörténelem különszám.
- Weber, Regina (2015) *The academic career: A daily adventure? Work-life balance and gender segregation in German higher education and research*. www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=27968&token=ca58e3d492b7a22c547062ecfaa65a735a34724b&download=&n=091117_WLB_academic_career_Regina_Weber.pdf
- Zimmer, Annette (2003) *Research and Training Network – Women in European Universities: Final Report 2000–2003*. csn.uni-muenster.de/women-eu/download/FinalReport_Zimmer_20.11.2003.pdf