

A MUNKAHELY ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI KONFLIKTUS IDŐ ALAPÚ MEGKÖZELÍTÉSE²⁰⁰**Bevezetés**

A foglalkoztatottakkal kapcsolatos elemzések egyik népszerű területét a jövedelemszerző munkavégzés és a családi kötelezettségek összhangjának vizsgálata jelenti. E kutatási téma napjainkban már nem számít újszerűnek és igen bőséges szakirodalma van. Erre utal, hogy Eby és szerzőtársai (2005) kizárólag csak az ipari szervezetpszichológia, illetve a szervezeti viselkedés témájú folyóiratokból a „munka és család” témakörben publikált kutatások közül 190 tanulmány tartalomlemzését végezték el az 1980 és 2002 közötti időszakra. A munkapszichológiai és szervezetszociológiai vetület mellett családszociológiai, demográfiai, egészségügyi és mentálhigiéniai szempontból is hasonlóan kiterjedt a publikációk köre, amely területeken szintén gyakoriak a korábbi kutatások áttekintésére fókuszáló munkák (Geurts–Demerouti 2003; Greenhaus–Beutell 1985; Greenhaus et al. 2006; Joyce et al. 2010). Habár látszólag e kérdéskör igen könnyen értelmezhető, a különböző definíciók törekvések, illetve ezzel összefüggésben a kutatási módszertan sokfélesége mégis a téma összetettségét mutatják. Az alábbiakban első lépésben ismertetem a főbb fogalmakat és típusokat, illetve azokat az elméleteket, amelyek a nők és a férfiak eltérő típusú és/vagy mértékű munka és magánélet közötti konfliktusát írják le. Ezt követően bemutatom a jelenség kutatásmódszertani hátterét és a fogalommal kapcsolatos főbb kritikai észrevételeket. Végül áttekintem, hogy milyen tényezők vezetnek a munka és a magánélet közötti egyensúly felborulásához, illetve e területen milyen különbségek vannak a nők és a férfiak között. Az elemzés rövid összefoglalóval zárul.

Főbb fogalmak, típusok és elméletek

Az angol nyelvű szakirodalomban már magának a vizsgált jelenségnek a megnevezése is sokféle:

200 A cikk „A női munkavállalás hatása az időfelhasználásra” című doktori disszertáció részét. Ezúton szeretném megköszönni Nagy Beáta témavezetőmnek mind a disszertáció készítése, mind a cikk írása során nyújtott támogatását és értékes megjegyzéseit.

work-family conflict (Frone et al. 1992; Greenhaus – Beutell 1985; Greenhaus et al. 2006; Higgins et al. 1994, 2008), work-life balance (Fisher – Layte 2002; Lippe et al. 2006; Pichler 2008), work/non-work interface (Geurts – Demerouti 2003) vagy job-home spillover (Mennino et al. 2005). E fogalmak közös pontja a (főfoglalkozású) munka. A kifejezések azt a kutatási célt szeretnék kifejezni, hogy a munkavégzés során felmerülő igények összeegyeztethetőek-e azokkal az igényekkel, amelyek az élet más területein jelentkeznek (magánélet, család, szabadidő). Ebben az értelmezési keretben kiegyensúlyozott az élet, ha az egyik területhez kapcsolódó tevékenységeknek és aspirációknak nincsen negatív hatásuk az élet más területeire (Pichler 2008). Az egyensúly felborulásának kedvezőtlen hatása lehet az életminőségre, az egészségi állapotra és az interperszonális kapcsolatokra is (Eby et al. 2005; Geurts – Demerouti 2003; Greenhaus et al. 2006).²⁰¹

A jelenség „munka” összetevője a fizetett munkára vonatkozik, e tekintetben a különböző megközelítések azonosak (Geurts – Demerouti 2003). A „magánélet” komponens esetében már lényegesen kisebb a tartalmi egyezőség, a nem munkával töltött időbe a házimunka és a szabadidős tevékenységek is beletartozhatnak. A „magánélet” összetevőit nagyban meghatározzák az egyén családi körülményei, valamint a munka világához hasonlóan kötelezettségeket is tartalmazhat (például ilyen a háztartás- és gyermekek ellátása).

A munka és magánélet közötti konfliktusnak több típusa határozható meg.²⁰² Greenhaus és Beutell (1985) – korábbi kutatások vizsgálata alapján – az idő-, a feszültség- és a viselkedés-alapú konfliktusokat különítették el, melyet később az energia-alapú típusal bővítették még ki (Greenhaus et al. 2006). A kategorizáció kiinduló feltételezése,

201 E többségi álláspontot árnyalja Garhammer (2002) – nemzetközi összehasonlító vizsgálatokkal igazolt – „time-pressure-happiness” paradoxona, miszerint az idő szükösége és a szubjektív „jóllét” érzései között pozitív kapcsolat van.

202 Ezek teljes körű ismertetésére a jelen tanulmányban terjedelmi okokból nincs lehetőség. A különböző megközelítésekről részletes áttekintést nyújt Geurts – Demerouti (2003) tanulmánya.

hogy a munka és a család két olyan terület, amelyet képesek az egyének egymástól függetlenül kezelni, a közöttük lévő egyensúly felborulása az egyéni szerepkonfliktusra vezethető vissza. Mind a négy formán belül elkülöníthetők a munkához és a családhoz köthető konfliktusforrások.

- Az első típus („time-based conflict”) az időhiány vagy a nem megfelelő időallokáció miatt okoz problémát az élet e két területén.²⁰³ A konfliktus a munka világában általában a hosszabb munkaidőhöz, a túlórához, a műszakbeosztásban vagy a rugalmas munkaidőben végzett munkához kapcsolódik, míg a családi életben a kisgyermek létéhez vagy a házastárs foglalkozási jellemzőihez köthető.
- Feszültség-alapú a konfliktus („strain-based conflict”), amikor a munkavégzés során megélt – negatív – érzelmek (apátia, depresszió, feszültség, ingerlékenység, kimerültség, szorongás) áttérjednek („spillover”) a magánéletre, illetve ez fordítva is igaz. Stresszhelyzet alakulhat ki a munkatevékenységgel összefüggésben – például – a vezetői támogatás hiánya, a munkahelyi izoláció és az új munkahely esetében, valamint a családi körben a házastárs megértése nélkül és a nemi szerepekben való egyet nem értés során is. Az idő és a feszültség alapú konfliktusoknak vannak közös elemei (például a túlóra).
- A harmadik típus („behavior-based conflict”) a szerepkonfliktusnak az a formája, amikor egyik szerepnek megfelelő viselkedés összeférhetetlen egy másik szerep elvárásaival. Az autoriter vezetői stílus a munkahelyi kommunikációban hatékony lehet, azonban a családi életben az ilyen típusú hatalomgyakorlás konfliktushoz vezet.
- A negyedik típus („energy-based conflict”) arra a mechanizmusra utal, amikor az egyén egyik szerepe olyan mértékű fizikai vagy szellemi teljesítőképesség-csökkenéssel jár, ami már megnehezíti a másik szerepnek megfelelő viselkedést (Greenhaus et al. 2006). A leggyakrabban említett ilyen tényező a fáradtság.

E kategorizáció az egyéni szerepek közötti konfliktuson („interrole conflict”) és az erőforrások szűkösségének a feltételezésén („scarcity hypothesis”)

203 Az időkezelési nehézségekre vonatkozóan szintén számos angol nyelvű kifejezés ismert: time crunch, time famine, time pressure, time scarcity, time squeeze, being ‘hurried’, pressed for time.

alapul. Az előbbi a szerepkonfliktus egyik fajtája és akkor jelentkezik, amikor az egyén egyidejűleg nem tud eleget tenni a különböző szerepeinek. Az utóbbi arra utal, hogy az idő és az energia korlátozott mennyiségben rendelkezésre álló erőforrások, a több szerepet betöltő egyén esetében ezek az erőforrások csökkennek, és ily módon a különböző szerepeknek megfelelő, hatékony feladatellátás veszélybe kerül.

Fontos megjegyezni, hogy a Greenhaus és szerzőtársai (1985, 2006) által meghatározott típusok egyrészt nem ún. „tiszta” típusok, tehát a két terület egy időben több módon is hathat egymásra, másrészt nem egyedülállóak, azaz a munka és magánélet közötti konfliktusra további csoportosítások is alkalmazhatók. Azonban az időszemléleten alapuló megközelítés ezen besorolás alapján ragadható meg legtisztábban.

Higgins és szerzőtársai (1994) a munka és a magánélet közötti konfliktus típusait – Greenhaus és Beutell munkájának ismeretében – szintén a szerepfogalom alapján különítették el. A többféle szerep betöltése az egyén számára az elvárások megszorozódásával és halmozódásával is jár, amely ún. szerepfeszültséghez („role strain”) vezet. Ennek két formája van, a túlterhelés („overload”) és az ütközés („interference”). Leegyszerűsítve ez azt jelenti, hogy a munka és a magánélet közötti konfliktusnak van egy észlelési és egy időzítési-ütemezési megközelítése. Az előbbi az elvárások miatt fellépő túlterheltség érzésére vonatkozik, az utóbbi pedig arra, hogy az egyén nem tud egy időben két különböző helyen lenni (Higgins et al. 2008). A fentieknek megfelelően a szerzők a munka és a magánélet közötti konfliktust három módon értelmezik:²⁰⁴

- Szereptúlterhelés („role overload”): az egyénnel szembeni elvárások túl nagyok ahhoz, hogy a rendelkezésre álló idő és energia alapján teljesíthetők legyenek;
- Munka-család interferencia („work-to-family interference”): amikor a munkahelyi kötelezettségek megnehezítik a családi szerepből adódó feladatok ellátását;
- Család-munka interferencia („family-to-work interference”): amikor a családi kötelezettségek megnehezítik a munkahelyi szerepnek megfelelő feladatok ellátását.

204 Higgins és szerzőtársai (2008) később elkülönítettek egy negyedik kategóriát is, a gondozói feszültséget („caregiver strain”), és feltételezték, hogy az idős hozzátartozót gondozók számára a legnehezebb a munka és a család közötti egyensúly kialakítása, mert esetükben egyszerre jelentkezik a nagyobb mértékű otthoni elvárás és az időöltés feletti alacsonyabb kontroll.

Higgins és szerzőtársainak besorolása a Greenhaus – Beutell-féle csoportosítás aggregált formájának is tekinthető, mert arra helyezik a hangsúlyt, hogy elkülönítsék a munkahely, illetve a családi élet másik területre gyakorolt hatását. Ugyanakkor elkülönülten kezelik a munka és a magánélet közötti konfliktus percepción alapuló összetevőjét. E csoportosításban az időhiány jelensége nem köthető szigorúan egyetlen kategóriához.

A munka és a magánélet közötti konfliktus időszemléleti megközelítésében központi fogalom az időhiány („time scarcity”). Tehát az az állapot, amikor az egyén úgy érzi, hogy nincs elegendő ideje arra, amit szeretne megtenni, ezért folyamatosan választásra kényszerül, hogy a leghatékonyabban töltsse ki a rendelkezésére álló napi 24 órás időkeretet. Az egyik tevékenységre fordított idő növekedése a másik tevékenységre fordított időt csökkenti, tehát például a munkaidő meghosszabbodása, átütemezése a családi tevékenységekre fordított időt, illetve annak időzítését is negatívan befolyásolhatja.

A női munkavállalás kapcsán gyakran felmerül, hogy a munka és a magánélet közötti konfliktus nagyobb mértékben érinti a nőket, mint a férfiakat (Eby et al. 2005; Mennino et al. 2005), ugyanakkor a legfrissebb tanulmányok arra hívják fel a figyelmet, hogy férfiaknak számára is egyre nagyobb problémát okoz a munkavégzés és a családi kötelezettségek összeegyeztetése (Parent – Thirion et al. 2012). Elméleti szinten három megközelítés alapján írható le, hogy a foglalkoztatott férfiak és a nők körében hogyan alakul a munka és a magánélet közötti konfliktus, illetve milyen típusok előfordulása feltételezhető: 1. racionális modell, 2. nemi szerepelvárások, 3. Karasek munka-feszültség modellje („job strain model”) (Gutek et al. 1991; Higgins et al. 1994; Korabik et al. 2008).

- A racionális modell szerint, ha az egyik területre fordított idő megnő, akkor az – értelemszerűen – pozitívan hat a munka és a magánélet közötti konfliktus kialakulására. A férfiaknál a munkaidő, nőknél a családi tevékenységekkel töltött idő meghosszabbodása jellemző, ezért a férfiak körében a „munka-család interferencia”, a nők esetében a „család-munka interferencia” típus előfordulása várható. Emellett feltételezhető, hogy a munka és a magánélet tevékenységeivel töltött összes idő szereptúlterhelést eredményez, amely szintén elsősorban a nőket érinti (Gutek et al. 1991; Higgins et al. 1994; Korabik et al. 2008).

- A nemi szerepelvárások elmélete a tradicionális nemi szerepek feltételezésén alapul, – azaz a férfiak feladata a pénzkeresés, a nőké pedig a háztartás ellátása – amelyből az is adódik, hogy a két nemnél a munka és a magánélet közötti konfliktus eltérő módon jelentkezik. Az elmélet szerint, ha az egyén a nemi szerepekkel ellentétes terület feladataival tölt több időt, akkor annak nagyobb pszichológiai hatása lesz a munka és a magánélet közötti konfliktus érzetére, mintha ez az időtöbblet a nemi szerepeknek megfelelő területre fordítódna. Ezért – a racionális modellel szemben – a férfiaknál a „család-munka interferencia”, míg a nőknél a „munka-család interferencia” típusok előfordulása valószínűsíthető (Gutek et al. 1991; Higgins et al. 1994; Korabik et al. 2008).
- A munka-feszültség modell két dimenziója – a leterheltség és a munkavégzés feletti kontroll – mentén szintén különbséget lehet tenni a férfiak és a nők körében a munkavégzés és a családi kötelezettségek összeegyeztetési problémáira vonatkozóan. E megközelítés azonban nem a jelenség irányára vonatkozóan ad predikciót, hanem a mértékére. A nők mindkét tényező alapján kedvezőtlenebb helyzetben vannak a férfiaknál, ezért várhatóan a munka és a magánélet közötti konfliktus erősebben jelentkezik náluk: egyrészt a fizetett és az otthoni munka kettős terhe miatt, másrészt – az előbbivel összefüggésben – az időbeosztást érintő döntési szabadságuk kisebb (Higgins et al. 1994).

Az empirikus kutatások a fenti hipotézisekre vonatkozóan nem adnak egyértelmű eredményeket, amelyek akár ellentétesek is lehetnek egymással (Gutek et al. 1991; Higgins et al. 1994; Korabik et al. 2008). E vegyes kimeneteknek módszertani okai is vannak.

Kutatási irányok

A munka és a magánélet közti egyensúly, illetve annak hiánya kvalitatív és kvantitatív módszerekkel is vizsgálható. A kvantitatív elemzések során a szükséges információkat egyrészt a kérdőíves adatgyűjtések, másrészt az időmérleg-felvételek szolgáltatják.

A kérdőív alkalmazásával az egyénnek az a „teljesítménye” vizsgálható, hogy mennyire sikeresen kombinálja az élet különböző területeinél jelentke-

ző feladatokat. A kutatások leggyakrabban a munka (work-to-family),²⁰⁵ illetve a család hatását (family-to-work)²⁰⁶ vizsgálják a munka és a magánélet közötti konfliktusra, vagy egy általános, csak a konfliktus meglétét feltáró kérdést alkalmaznak, amely nem különíti el, hogy e két terület közül melyiknek van nagyobb szerepe a probléma kialakulásában.²⁰⁷ Ez utóbbi típusú kérdezés jellemzően kedvezőbb értékeket mutat, mint a részletesebb vagy a kvalitatív kutatások eredményei (Parent-Thirion et al. 2012).

A kérdőíves kutatások módszertani háttere különböző lehet a vizsgálat mintaösszetétele (reprezentatív lakossági, egy adott munkahely dolgozói, vagy azonos foglalkozásúak/beosztásúak), megfigyelési egysége (egyén vagy házaspár) vagy időtartama (longitudinális vagy keresztmetszeti) tekintetében is. E sokféle kutatási koncepció – és a vizsgált országok különbözősége miatt is – különösen fontosak a módszertanilag harmonizált adatgyűjtések:

- az Eurofound életminőséget és munkakörülményeket vizsgáló kutatásai (European Quality of Life Survey, EQLS és European Working Condition Survey, EWCS);
- az Európai Társadalmak Összehasonlító Vizsgálata (European Social Survey, ESS);
- a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (International Social Survey Programme, ISSP);
- az Eurostat Munkaerő-felmérésének ad hoc moduljai (Labour Force Survey, LFS).

A kvantitatív adatgyűjtés másik módszere az időmérleg-felvétel, amely egy adott nap 24 órája

205 A hatás a következő típusú kijelentések előfordulásának a gyakoriságával vizsgálható: „Túl fáradtan ért haza a munkából ahhoz, hogy az otthoni teendőit ellássa” vagy „Olyan sok időt töltött a munkahelyén, hogy csak nehezen tudta aztán elvégezni az otthoni feladatait” (ISSP 2002).

206 A hatás a következő típusú kijelentések előfordulásának a gyakoriságával vizsgálható: „A sok házimunka miatt túl fáradtan ért be a munkahelyére ahhoz, hogy megfelelően el tudja látni a munkahelyi feladatát” vagy „Családi kötelezettségei miatt csak nehezen tudott a munkájára koncentrálni” (ISSP 2002).

207 A munka és a magánélet közötti konfliktus feltárására a következő típusú kérdések alkalmazhatóak: „Általában az Ön munkaidő-beosztása munkán kívüli családi vagy társadalmi kötelezettségeivel nagyon jól, elég jól, nem túl jól vagy egyáltalán nem egyeztethető össze?” (Eurofound EQLS 2012), „Általában, az Ön munkaideje nagyon jól, jól, nem túl jól, vagy egyáltalán nem illeszkedik az Ön munkán kívüli családi vagy társadalmi kötelezettségeihez?” (Eurofound EWCS 2010).

alatt végzett tevékenységeiről, illetve az azokra fordított időtartamokról nyújt információt. Az adatgyűjtés ún. időmérleg-naplóval történik, amely valójában egy táblázat, melyben időrendi sorrendben az egymást követő tevékenységek, illetve a hozzájuk kapcsolódó kiegészítő információk (például a tevékenység helyszíne, a tevékenységgel egy időben végzett másik – ún. párhuzamos – tevékenység vagy a tevékenységben résztvevő személyek) kerülnek lejegyzésre.²⁰⁸ Az időmérleg-felvételek lekérdésére jellemzően tízévente kerül sor, mert az időfelhasználási trendek változásai hosszabb távon figyelhetők meg.

Az időmérleg-napló adatai alapján kiszámítható az egyes tevékenységekre – például a főfoglalkozású munkára, a háztartási munkára, az alvásra vagy a szabadidős tevékenységekre – fordított átlagos napi időmennyiség, amelyek időbeli összehasonlítása a munka és a magánélet konfliktusának egyik leggyakrabban vizsgálat dimenziója (Gershuny 2005; OECD 2011). A felvételre kijelölt napon elvégzett tevékenységek száma, ún. sűrűsége szintén befolyásolja az időpercepciót (Sebők–Sik 2003) és indikátora annak, hogy mennyire intenzíven telik az idő a munka világában és a családi életben (Gershuny 2005).

Az időadatok alapján a munka és a családi élet közötti konfliktus elemzési lehetőségei közül kettő további megközelítést érdemes kiemelni (Fisher–Layte 2002). (1) A két terület egyensúlya értelmezhető úgy is, hogy a rendszeres napi tevékenységeknek – a fizetett munkának és a rutin háztartási feladatoknak – megvan a kialakult „helyük” a napi időbeosztásban, és a konfliktus akkor jelentkezik, amikor egy tevékenység átnyúlik abba az időkeretbe, amely már egy másik tevékenységnek van fenntartva. E jelenségre példaként lehet említeni az infokommunikációs technológiák szerepét az időfelhasználása, amely elmosódottá teszi a munka világa és a családi élet közötti határt, és lehetővé válik a munkával kapcsolatos tevékenységek „beszivárgása” a családi és az otthoni elfoglaltságok

208 Az adatgyűjtés kiegészül a megkérdezett személy iskolázottsági, foglalkoztatási és egészségi állapottal kapcsolatos adataival, illetve a háztartást jellemző információkkal is. Az 1990-es évek végén az EUROSTAT harmonizálta az időmérleg-felvételek módszertanát (Harmonised European Time Use Study, HETUS), és az európai országok többsége az ezredforduló éveiben ennek megfelelően készítette az adatgyűjtést. A későbbiekben ettől a harmonizált módszertantól az egyes országok többé-kevésbé eltértek, elsősorban a harmonizált felvétel költséges volta miatt.

közé.²⁰⁹ (2) A konfliktus elemezhető oly módon is, hogy egy adott időszakban milyen tevékenységek kerülnek átfedésbe egymással, azaz egy munkatevékenység mellett milyen más tevékenység jelenik meg.²¹⁰ Az intenzívebb időfelhasználásnak hatása van a stressz érzetre, amely szintén hozzájárulhat a munka és a magánélet közötti konfliktushoz.

Kritikai észrevételek

A kutatók részéről a „work-life balance” fogalmát számos kritika érte (Fisher–Layte 2002; Lewis 2009; Pichler 2008). Egyrészt hiányosnak tartják a „life” komponens meghatározását, melybe a munkavégzésen kívül minden más (a házimunka, a gyermeknevelés, a társas élet és a szabadidő is) beletartozik. Ezért a fogalom elvonttá válik, és a válaszadók különböző tevékenységeket érthetnek alatta (Pichler 2008). A Fisher–Layte (2002) viszont két okból nem tartja megfelelőnek a „work” rész definiálását: (1) a munka negatív jelenséggé jelenik meg, miközben a társasági élet, az elismerések, illetve az önmegvalósítás terepe is, amely növeli az étellel való elégedettséget és a boldogságot; (2) a munkavégzés határai nem határozhatóak meg pontosan, a munkatevékenységek egy része a szabadidős tevékenységek közé ágyazódik be, illetve ez fordítva is igaz.²¹¹ Végül a „balance” kifejezéssel kapcsolatban megfogalmazott észrevétel, hogy a jelentése valamiféle optimalizálásra utal, mert – a mérleg két serpenyőjéhez hasonlóan – mindkét terület felfelé és lefelé is mozoghat, azonban ez egy időben csak ellentétes irányú lehet (Lewis 2009). Ez a megközelítés továbbá azt is feltételezi, hogy a munka és a magánélet területe teljesen független egymástól, és ez napjainkban már kevésbé igaz, ezért a szakirodalomban egyre gyakrabban jelennek meg az „egyensúly” helyett a semlegesebb (harmonizáció) vagy a kettő közötti kapcsolatra utaló (integráció) fogalmak.

209 Ez a „work-to-family” hatásnak felel meg. A „family-to-work” hatásra példaként említhető a munkaidőben intézett családi vonatkozású telefonhívás.

210 Ez a megközelítés a „multitasking” jelenségre utal, habár az időmérleg-felvételben egyidejűleg csak kettő – a fő- és a párhuzamos – tevékenység vizsgálatára van lehetőség.

211 Ide sorolható a vásárlás vagy az étkezés közben elintézt munkatelefon, valamint az e-mailek otthoni elolvasása, ahová a munkahelyi és a magán levelek vegyesen érkeznek (Fisher – Layte 2002).

Magyarázatok és okok

A kutatási eredmények egyöntetűen azt mutatják, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetési problémája a népesség egyre nagyobb hányadát érinti (Bittman – Wajcman 2000; Robinson – Godbey 1997; Schor 1999), azonban a kutatók álláspontja az okok természetére vonatkozóan már nem egységes. E szakmai vita a munka és a magánélet közötti konfliktust az idő-alapú megközelítésben vizsgálta és az empirikus hátteret az időmérleg felvételek adatai szolgáltatták.

Juliet Schor az „The overworked American” című, 1991-ben megjelent könyvében bemutatta, hogy éves szinten nőtt az amerikaiak munkával töltött ideje, és amellett érvelt, hogy az „idő szorítása” a munkaidő meghosszabbodásával van összefüggésben. Ezzel ellentétes eredményt kapott Robinson – Godbey (1997), az 1990-es évek végén publikált időmérleg vizsgálataik szerint 1965-től az amerikaiak keresőtevékenységre fordított ideje csökkent, és a szabadidő mennyisége nőtt. A szerzőpáros szerint az amerikaiak időzavara nem az időhiánnyal magyarázható, inkább a fokozódó vágyakkal bizonyos tevékenységek iránt, így a növekvő mértékű időzavar jelenségét főként „egy észlelési problémának” tartják (Robinson – Godbey 1997). A két kutatási eredmény valójában nem összehasonlítható, mert módszertanilag igen különböző definíciókon, adatforrásokon, mintán illetve számításokon alapulnak.²¹² Mindazonáltal felhívja arra a figyelmet, hogy attól függően, hogy az objektív vagy a szubjektív megközelítést fogadjuk el, eltérő politikai, társadalmi és társadalmi nemi következményekkel kell számolni (Schor 1999). (Ha az objektív álláspontot fogadjuk el, azaz, hogy a munkaidő meghosszabbodása miatt nem jut elég idő a családi életre, akkor ebben az esetben az egyensúly kialakítása közpolitikai beavatkozást vagy intézményi változtatást igényelhet. Ha a szubjektív érzet – azaz az egyén önértékelése és időpercepciója – a magyarázat a jelenségre, akkor ilyen helyzetben a vállalatoknak és a kormányzatnak nincs feladata (Schor 1999).) Összességében általánosan elfogadott, hogy Észak-Amerikában és Európában a hivatalos heti munkaidő csökkent az elmúlt évtizedekben, tehát ennek fényében különösen fontos annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a népesség körében miért

212 Schor a munkával töltött időbe a keresőmunka mellett az otthoni munkavégzést is beleszámította, míg az időmérleg kutatások e két tevékenységcsoportot külön elemzik.

emelkedik azok aránya, akik időhiányról panaszkodnak (Sullivan – Gershuny 2001).

Gershuny több tanulmányában is (Gershuny 2000, 2002; Sullivan – Gershuny 2001, 2004) is megpróbált válasz adni a növekvő mértékű időhiány okaira. Sulivannal (2001) közösen írt cikkében az időtöltési szokások változását vizsgálva három alternatív magyarázatot vetett fel e jelenségre. Elsőként említik, hogy az időzavar nem érinti a társadalom minden tagját, a jelenség csak bizonyos jól elkülöníthető csoportok - például a kétkeresős házaspárok, kisgyermeket nevelők - körében fokozottabb. Ezt követően az időhiány percepciójának pszichológiai jellegére hívták fel a figyelmet: azaz az időhiány érzeténél a viszonyítási alapot az egyéneknek azok a korábbi életszakaszai adják, amikor még kisebbek voltak a családi és a munkahelyi kötelezettségeik. Végül a jelenség interpretációját az időtöltési szokások megváltozásához köthették, eszerint bizonyos párhuzamosan végzett tevékenységek gyakoribbá válása szintén az időzavar percepcióját erősítik. Továbbá Sullivan és Gershuny (2004) hangsúlyozzák, hogy nem egyéni, hanem családi szinten kell vizsgálni mind a munkaidő hosszát, mind az időzavart. Ennek oka egyfelől, hogy – például – a férj munkakejének a növekedése nemcsak saját magára, de a család több tagjára nézve is negatív hatást fejt ki, másfelől a családi szintű fizetett munkaidő hosszában – az 1970 és 2000 közötti időszakban – valóban kimutatható emelkedés, amely nagyrészt a nők növekvő mértékű főállású munkavállalásából adódik (Sullivan – Gershuny 2004). A kétkeresős háztartások arányának növekedésével csökkent az az idő, amikor a házaspár egyik tagja sem dolgozott, és ez végeredményben felerősítette családoknál a szabadidő hiányának érzetét.

Gershuny (2000) a munka és a családi élet összhangjának problémáját egyrészt a megnövekedett arányú és intenzívebbé váló női munkavállaláshoz, másrészt az ehhez a folyamathoz szorosan kapcsolódó, nemek szerinti aszimmetrikus időfelhasználási tendenciákhoz köti. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a nők jövedelemszerző munkára fordított idejének emelkedését nem követte a férfiak részéről hasonló mértékű növekedés a háztartási munkák esetében, a családon belüli munkamegosztás lényegében változatlanul tradicionális jellegű maradt.

Gershuny fentiekben részletezett magyarázatai a társadalmi változások demográfiai, szociálpolitikai, nemi ideológiai, technológiai innovációs és munkaerő-piaci, tendenciáira utalnak, amelyek közül a következőkben az utóbbi három okra térek ki a korábbi kutatási eredmények alapján.

A családok életében a nők munkaerő-piaci részvételének a növekedésével a nemi szerepekkel kapcsolatos vélekedések változása feltételezhető. Van der Lippe és szerzőtársai (2006) azonban arra hívták fel a figyelmet, hogy a kétkeresős családforma elterjedése másképpen hatott a nemi szerepek alakulására a nyugat-európai és a volt szocialista közép-kelet-európai országokban. Az előbbi ún. haladó („progressive gender culture”), az utóbbit tradicionális nemi kultúra („traditional gender culture”) fogalmaival jelölik. A nyugat-európai országokban a nők munkavállalása a nemi egyenjogúsággal is járt, amely a házaspár mindkét tagjától elvárta a szerepvállalást mind a munkaerőpiacon, mind a háztartásban, és ez a folyamat a munka-magánélet konfliktus felerősödéséhez is vezetett. A volt szocialista országokban a nők munkába állása azonban elsősorban anyagi indíttatású volt,²¹³ amely lényegében nem változtatott a férfiak és a nők alapvetően hagyományos vélekedésén a családon belüli szerepmegosztásról. Annak ellenére, hogy a kelet-európai országokban mindkét nem munkaterhei jelentősek voltak – a férfiak második gazdaságbeli és a nők háztartási munkájából adódóan – ezek az országok mégsem jellemezhetőek erős „munka-magánélet konfliktussal”.²¹⁴

Röviden érdemes megemlíteni a technológiai innovációk szerepét a munka és a magánélet között-

213 Magyarországon a nők munkavállalásában a jövedelmi szempontok mellett a karrierépítés, a politikai ideológia és az extenzív gazdaságfejlődés is szerepet játszott (Koncz 1985, 1987).

214 Van der Lippe és szerzőtársai (2006) a családbarát irányelvek és programok fontosságát is kiemelik a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolásában. E két terület konfliktusát felerősíti, ha az állami szerepvállalás nem megfelelő vagy hiányos a gyermekellátás területén, és a gondozási feladatok megoldása a családok szintjére kerül. E tekintetben Európa országai – a keleti-nyugati megkülönböztetésen túl – további lényegi eltéréseket mutatnak. A volt szocialista, közép-kelet-európai országok családpolitikai intézkedései a rendszerváltás után a refamilizációval jellemezhetőek (Saxonberg – Sirovátka 2006). Magyarország esetében ez a következőt is jelentette: „A hosszú gyermeknevelési szabadság és az univerzális, alacsony összegű juttatás (mint nálunk a gyes), létrehozta az explicit refamilizációt, ezzel egyszersmind ösztönzi az elkülönült nemi szerepek fennmaradását. Ezekben az esetekben a nők lesznek azok, akik a gyermeknevelés feladatát ellátva kilépnek a munkaerőpiacról, a férfiak pedig a fő kenyérkeresők” (Nagy 2009:87). Van der Lippe és szerzőtársai (2006) szerint ezek a támogatási formák ugyanakkor kisebb a munka-magánélet konfliktust eredményeznek.

ti konfliktusra. Az infokommunikációs eszközök hatására a tevékenységek elvégzése gyorsabbá válik (Wajcman 2008), a mindennapi élet „felgyorsulása” az egyensúly érzetének a hiányát eredményezheti, azaz a számítógépek gyorsasága mellett az emberi teljesítőképesség lassúnak tűnik. Ez az alapvetően szubjektív érzés azonban a jelenség társadalmi különbségeire nem ad választ, csupán a pszicho-szociális tényezőkre vonatkozóan bír magyarázóerővel. Másrészt a technológia fejlődése a munkahelyi tevékenységeknél is változást hozott. Ez alatt nem csak a munkák összetételének, időráfordításának a változását értjük, hanem a munkavégzés évszaktól és napszaktól való függetlenségét is, amely lehetővé tette a munkavégzés szempontjából produktív idő meghosszabbodását, ezzel átalakítva a munka világán kívüli tevékenységek időzítését is a nap folyamán (Carrasco – Mayordomo 2005).

A munkaerő-piaci jellemzők hatása igen összetett munka és a magánélet közötti kapcsolatra. Általánosságban azonban elmondható, hogy mindkét nem esetében a munkahelyi kötelezettségek inkább megnehezítik a családi szerepből adódó feladatok ellátását, mint fordítva (Eby et al. 2005; Geurts – Demerouti 2003; Gutek et al. 1991; Mennino et al. 2005; Pichler 2008; Van der Lippe et al. 2006). Az empirikus kutatások többsége (Burchell et al. 2007; Eby et al. 2005; Geurts – Demerouti 2003; Parent-Thirion et al. 2012) arra a következtetésre jutott, hogy a két terület közti egyensúlyt leginkább az atipikus munkaidőben – például hosszabb munkaidőben, éjszakai műszakbeosztásban vagy hétvégén – történő foglalkoztatási formák veszélyeztetik.²¹⁵

215 Ez alól kivételt jelent a rugalmas munkavégzés és a részmunkaidős foglalkoztatás, mindkettő igen gyakran kerül említésre, mint a munka és a magánélet egyensúlyban tartásának a kívánatos eszköze. A rugalmas munkavégzésnek azonban két – a vállalati, illetve a munkavállalói – típusa különíthető el (Eurofound 2005). Az előbbi olyan munkaidőt jelent, amely a vállalat tevékenységének és/vagy a vezető utasításának függvényében – akár előre nem kiszámíthatóan – módosul. Az utóbbi viszont a munkavállaló munkaideje feletti autonómiájára utal, amely elősegíti a magánéleti kötelezettségeknek az ellátását a munkavégzés mellett. Ez utóbbi típusnál is számolni kell negatívumokkal, azaz nagyobb valószínűséggel mosódnak el a munka és a magánélet határai, gyakoribb az otthoni és/vagy esti munkavégzés, amely a házaspárral, és a gyermekkel közösen töltött időre negatívan hathat, és ily módon a családi életben feszültségekhez vezethet. A részmunkaidős foglalkoztatással összefüggésben megemlíthető kedvezőtlen tényezők: a rosszabb karrierlehetőségek és az alacsonyabb bérek.

További „rizikótényezőnek” számít

- a munkavégzéssel összefüggésben a munkahelyi leterheltség, a hosszú napi munkaidő, a munkahelyi stressz és a munkavégzés feletti autonómia hiánya;
- a magánélet területén a családban élő gyermekek száma és életkora, az idős, gondozásra szoruló családtag jelenléte, valamint a házastárs munkaideje és munkaidő-beosztása.

E tényezők igazolják, hogy a „munka-magánélet konfliktus” kétirányú jelenség, illetve, hogy különböző típusai vannak (Greenhaus – Beutell 1985), valamint, hogy mindkét területen a nagyobb mértékű elvárás és sok esetben az időtöltés feletti alacsonyabb szintű kontrollt is jelentik (Karasek 1979).

A kutatások további következtetése, hogy a munkahelyi jellemzőkre inkább fennáll, hogy mindkét nem esetében közel hasonló erősséggel befolyásolják a munka és a magánélet közötti konfliktust, amíg a családi tényezőknek elsősorban a nők körében van negatív hatása a két terület közötti összhangra. Ez utóbbi a racionális modellben említett szereptúlterhelést igazolja.

Következtetések

A tanulmány a jövedelemszerző munkavégzés és a családi kötelezettségek közötti konfliktus, illetve egyensúly témakört elemezte. E jelenség igen komplex és sokoldalúan vizsgálható (Eby et al. 2005; Geurts – Demerouti 2003), ezért az áttekintés elsősorban az időszemléleten alapuló dimenziókra fókuszált az elméleti háttér, a kutatási lehetőségek és a magyarázatok esetében is. Az időfelhasználás tradicionális jellegéből adódóan a munka és a magánélet közötti konfliktusnak az idő-alapú megközelítése igen erőteljesen mutatja a nemek szerinti különbségeket (OECD 2011). A férfiak és a nők közötti munkamegosztás annak ellenére is a hagyományos nemi szerepeknek megfelelően alakul, hogy számos háttérváltozó (például iskolai végzettség, munkaerő-piaci szegregáció) esetében jelentős változások mentek végbe az elmúlt évtizedekben. Figyelembe véve e tényezőket összefoglalóan két megállapítást lehet tenni a konfliktus csökkentését célzó stratégiákra vonatkozóan. Egyfelől e stratégiáknak is szükség szerűen többfélének kell lennie, nemcsak a nemi különbségek okán, hanem a társadalmi változások dinamikus jellege miatt is. E körbe tartozhatnak olyan állami vagy szervezeti megoldások, mint a rugalmas munkaidő, a munkavállalók nagyobb

szabadsága a munkavégzés felett vagy a gyermekgondozási szolgáltatások bővítése. Másfelől a háztartáson belüli egyenlőbb feladatmegosztásra sem a közpolitikáknak, sem a munkahelyek családbarát intézkedéseinek nem lehet olyan nagy hatása, mint az egyéni viselkedésnek (Barrette 2009). Jelenleg a családok életének egyre kevésbé része a főállású anyai státusz, az anyagi kényszerek és/vagy társadalmi elvárások mindkét szülő munkavállalását jelentik. E szempontból a napjainkban tapasztalható, növekvő apai részvétel a gyermekek ellátásában nem csak említésre méltó, de optimizmusra is okot ad.

Absztrakt

A munkahely és a magánélet közötti konfliktus idő alapú megközelítése

A cikk a jövedelemszerző munkavégzés és a családi kötelezettségek közötti konfliktus, illetve egyensúly jelenségét járja körül. E kérdéskör vizsgálata több évtizede igen népszerű a kutatók körében, ezért nem véletlen, hogy a téma értelmezési, definiálási és elemzési lehetőségei igen szerteága-zóak. A tanulmányban elsőként ismertetem a főbb fogalmakat és definíciókat, illetve azokat az elméleteket, amelyek a nők és a férfiak eltérő típusú és/vagy mértékű munka és magánélet közötti konfliktusát írják le. Ezt követően bemutatom a jelenség kutatás-módszertani hátterét – különös tekintettel az időmérés-felvétel alkalmazási lehetőségeire – és a fogalommal kapcsolatos főbb kritikai észrevételeket. Végül áttekintem, hogy milyen tényezők vezetnek a munka és a magánélet közötti egyensúly felborulásához, illetve e területen milyen különbségek vannak a nők és a férfiak között. Az elemzés rövid összefoglalóval zárul.

Abstract

Time-based concept of Work-Life Conflict

The article deals with the phenomenon of balance or rather conflict between the paid work and family responsibilities. The examination of this issue has been very popular amongst researchers for decades; therefore it is not surprising that the interpretation-, definition-, and analysis possibilities of the subject are very diverse. In the first step of the study, I present the main concepts and definitions, and also those theories which analyze the relationship between the work-life conflict and gen-

der. Then I introduce the research-methodological background of the phenomenon – with a strong focus on the time use survey – and the main critical remarks regarding the concept. Finally I examine what factors lead to the increase of the work-life conflict, and what the differences are between men and women in this field. I close the paper with a brief summary.

Felhasznált irodalom

- Barrette, Jacques 2009 *Work/family balance: what do we really know?* The Vanier Institute of the Family. Online letöltés (2011. 04. 11.): www.vifamily.ca/node/60.
- Bittman, Michael – Wajcman, Judy 2000 The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity. *Social Forces*, 79. (1):165-189.
- Burchell, Brendan – Fagan, Colette – O'Brien, Chatherine – Smith, Mark 2007 *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. European Foundation. Online letöltés (2013. 12. 23.): www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf.
- Carrasco, Cristina – Mayordomo, Maribel 2005 Beyond Employment. Working time, living time. *Time & Society*, 14. (2-3):231-259.
- Eby, Lillian T. – Casper, Wendy J. – Lockwood, Angie – Bordeaux, Chris – Brinley, Andi 2005 Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66:124-197.
- Eurofound 2005 *Combining family and full-time work*. Online letöltés (2013. 12. 24.): <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/05/ef05109en.pdf>.
- Fisher, Kimberly – Layte, Richard 2002 *Measuring Work-Life Balance and Degrees of Sociability: A Focus on the Value of Time Use Data in the Assessment of Quality of Life*. Colchester, UK: Institute for Social and Economic Research.
- Frone, Michael R. – Russell, Marcia – Cooper, M. Lynne 1992 Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77. (1):65-78.
- Garhammer, Manfred 2002 Pace of life and enjoyment of Life. *Journal of Happiness Studies*, 3. (3):217-256.

- Gershuny, Jonathan 2000 *Changing Times: Work and Leisure in Post-industrial Societies*. Oxford University Press, Oxford.
- Gershuny, Jonathan 2002 Social Leisure and Home IT; A Time Diary Approach. *IT & Society*, 1. (1):54-72.
- Gershuny, Jonathan 2005 Busyness as the badge of honour for the new superordinate working class. Colchester, UK: Institute for Social and Economic Research. *ISER Working Paper Series*, 9.
- Geurts, Sabine A. E. – Demerouti, Evangelia 2003 Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In Schabracq, Mark J. – Winnubst, Jacques A. M. – Cooper, Cary L. ed. *The Handbook of Work and Health Psychology*. UK: John Wiley & Sons Ltd., 279-312.
- Greenhaus, Jeffrey H. – Allen, Tammy D. – Spector, Paul E. 2006 Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In Perrewe, P. L. – Ganster, D.C. ed. *Research in occupational stress and well-being*. Amsterdam: JAI Press/Elsevier, 61-98.
- Greenhaus, Jeffrey H. – Beutell, Nicholas J. 1985 Source of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10. (1):76-88.
- Gutek, Barbara A. – Searle, Sabrina – Klepa, Lilian 1991 Rational Versus Gender Role Explanation for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76. (4):560-568.
- Higgins, Christopher – Duxbury, Linda – Lee, Catherine 1994 Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*, 43. (2):144-150.
- Higgins, Christopher – Duxbury, Linda – Lyons, Sean 2008 *Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't?* Online letöltés: www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/alt_formats/hecs-sesc/pdf/pubs/occup-travail/balancing-equilibre/full_report-rapport_complet-eng.pdf.
- Joyce, Kerry – Pabayo, Roman – Critchley, Julia A. – Bambra, Clare 2010 *Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing*. UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Karasek, Robert A. 1979 Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24. (2):285-308.
- Koncz Katalin 1985 A nők bővülő foglalkoztatását kísérő feminizálódás jelensége és történelmi folyamata. In *Nők és férfiak. Hiedelmek és tények*. Kossuth, Budapest.
- Koncz Katalin 1987 *Nők a munkaerőpiacon*. KJK, Budapest.
- Korabik, Karen – McElwain, Allyson – Chappell, Dara B. 2008 Integrating Gender-Related Issues into Research on Work and Family. In Korabik, Karen – Lero, Donna S. – Whitehead, Denise L. ed. *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. UK: Elsevier, Academic Press.
- Lewis, Jane 2009 *Work-Family Balance, Gender and Policy*. UK: Edward Elgar, 1-22.
- Lippe, Tanja van der – Jager, Annet – Kops, Yvonne 2006 Combination pressure. The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49. (3):303-319.
- Mennino, Sue Falter – Rubin, Beth A. – Brayfield, April 2005 Home-to-Job and Job-to-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *The Sociological Quarterly*, 46. (1):107-135.
- Nagy Beáta 2009 A munkavállalás és gyermekvállalás paradoxona – bevezető gondolatok. *Szociológiai Szemle*, 3:81-91.
- OECD 2011 *Work and life balance. In How's life? Measuring Well-being*. Online letöltés: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/work-and-life-balance_9789264121164-8-en.
- Parent-Thirion, Agnès – Vermeulen, Greet – van Houten, Gijs – Lyly-Yrjänäinen, Maija – Biletta, Isabella – Cabrita, Jorge 2012 *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pichler, Florian 2008 Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92:449-469.
- Robinson, John P. – Godbey, Geoffrey 1997 *Time for life: the surprising ways Americans use their time*. Pennsylvania State University Press.
- Saxonberg, Steven – Sirovátka, Tomáš 2006 Failing family policy in post-communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8. (2):189-206.

- Schor, Juliet B. 1999 Working Hours and Time Pressure: The Controversy About Trends in Time Use. In: Figart, Deborah M. – Golden, Lonnie ed. *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*. London, UK: Routledge, 73-86.
- Sebők Csilla – Sik Endre 2003 *Párhuzamos idő és teljes élet*. KSH, Budapest. Kézirat.
- Sullivan, Oriel – Gershuny, Jonathan 2001 Cross-National Changes in Time-Use: Some Sociological (Hi)stories Re-examined. *British Journal of Sociology*, 52. (2):331-347.
- Sullivan, Oriel – Gershuny, Jonathan 2004 Inconspicuous Consumption: work-rich, time-poor in the liberal market economy. *Journal of Consumer Culture*, 4. (1):79-100.
- Wajcman, Judy 2008 Life in the fast lane? Towards a sociology of technology and time. *The British Journal of Sociology*, 1:59-76.

