

## MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA A NŐI KUTATÓI KARRIERÚTBAN

### Absztrakt<sup>1</sup>

Tanulmányunkban a női oktatói-kutatói karrierutat közelítjük meg a munka-magánélet egyensúlyának kérdésköre felől. A munkahelyi és magánéleti teendők összehangolását tárgyaló irodalmak elsősorban a munkaerőpiac versenyszférájával foglalkoznak, az állami vagy civil szektor viszonylag kevés hangsúlyt kap a témában. A nemzetközi (elsősorban tengerentúli) szakirodalom az elmúlt egy-másfél évtizedben kezdett erőteljesebben foglalkozni a felsőoktatás világával, amely sajátos komplexum az ott folyó tevékenységek és az érintett szektorok sokfélesége miatt. Írásunkban a felsőoktatási rendszer szereplői közül az akadémiai társadalomra, az oktató-kutató állományra fókuszálunk. A társadalmi nemek felől történő megközelítést a női karrierút sajátossága indokolja, amelyet a szociológiai, oktatásszociológiai és jól-léttel összefüggő diskurzusok mentén tárgyalunk.

Kulcsszavak: női karrierutak, munka-magánélet egyensúly, női akadémikusok.

### Abstract

*Work-life balance on the career path of female researchers*

In our study, we approach the women's teacher-researcher career path from the view of work-life balance. Literature dealing with the harmonisation of work and private life is primarily concerned with the competitive sphere of the labour market, while the public or civil sector has relatively little emphasis on this issue. International (mainly overseas) literature has started to focus more on the world of higher education in the past one and a half decade, which is a peculiar phenomenon due to its activities and the diversification of the sectors concerned. Among the actors of the higher education system we are dealing with the academic

1 A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH 116102) által támogatott kutatás keretében készült. Karriermodellek és karrierépítés a kutatás-fejlesztésben. Különbségek és egyenlőtlenségek a munkaerő-piaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében

society, including the educators and researchers. The gender approach is justified by the specificity of the female career path, which is discussed along sociological, pedagogical and well-connected discourses.

Keywords: women's career path, work-life balance, female academics.

### Bevezető

#### A munka-magánélet problémájának társadalmi és gazdasági háttere

A XX. század második felében a fejlett országokban zajló jelentős társadalmi-gazdasági folyamatok hozzájárultak a családok szerkezetének, alapvető működésének átalakulásához. Fokozatosan nőtt és nő ma is a nők foglalkoztatási szintje, munkaerőpiaci szerepvállalása, amely változást azonban nem követte lényegi módosulás a családon belüli munkamegosztásban, így a mai dolgozó nőkre kettős teher nehezedik. Bár a keresőmunka vállalásában kiegyenlítődésként mutatkozik, általános jelenség, hogy a nők háztartási munkára és gyermekgondozási feladatokra fordított ideje kivétel nélkül minden európai országban változatlanul jóval több, mint a férfiak esetében, 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 határon túlmutató jelenség, az otthoni tevékenységek túlnyomó részét kivétel nélkül minden európai országban nők végzik (Herche 2010:84). Különbség mutatkozik azonban az egyes európai országokban az otthoni munka megosztására vonatkozóan, Európa nyugati felére 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. Ebbe az utóbbi típusba tartozik hazánk is, ennek

jellemzője, hogy miközben kényszerből mindkét szülő dolgozik, de otthon már nem osztják meg a munkát, ahogyan például a Skandináviában honos „kétkeresős modell” esetében 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 amelyben a gyermeknevelés feladataival kapcsolatos foglalkoztatási preferenciákra is kitértek. Az Európai Unió tagállamainak munkavállalói közül 51%-a válaszolta azt, hogy nehéznek vagy nagyon nehéznek tartja a munka és magánélet összeegyeztetését. Míg a legkevésbé nehéznek Finnországban tartják ezt (20%), addig a legnehezebbnek Magyarországon (77%) (Fertetics 2009; Gallup 2009). Egyes országok gyakorlatától függetlenül általánosságban elmondható, hogy nem kedvez a gyermekvállalásnak a hagyományos karriermodell sem (1. ábra).

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 a nők, akik gyermeket vállalnak, hátrányba kerülnek karrierjük építése során. A nők számára alkalmas modell a klasszikus karrier modellel 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 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 szükség rá*” (Ternovszky 2009:8).

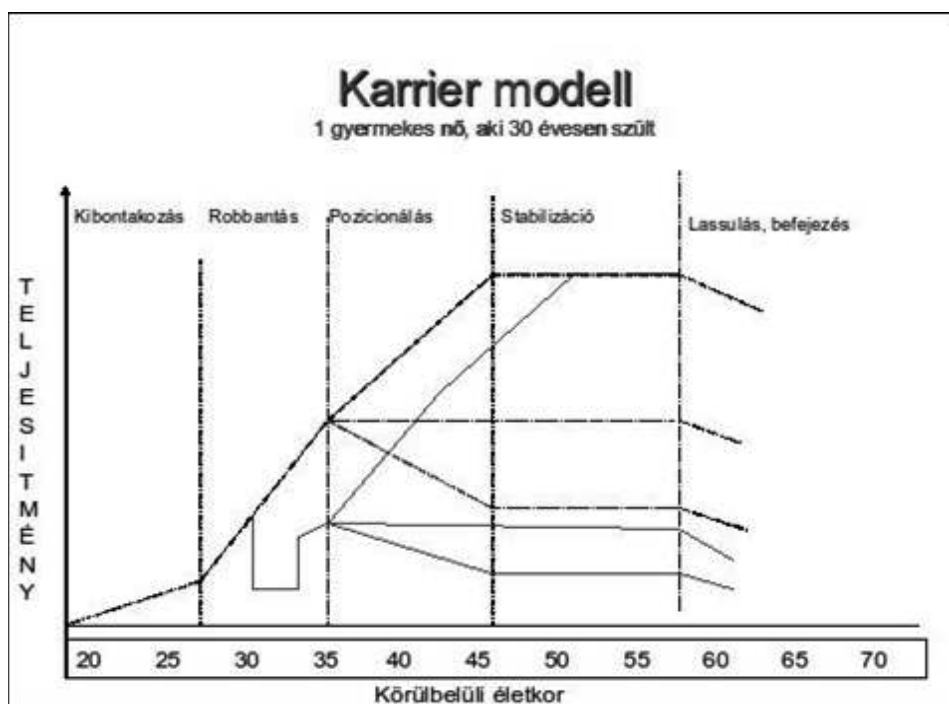
A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a nők számára a leginkább elfogadott munkakarrier típus a „kettős kötődésű karrier”, amely a „családi karrier” és a „munkaerő-piaci karrier” ötvözését jelenti. A gyermeket vállaló nők munkahelyi karrierje időről-időre megszakad, ugyanis azt rövidebb-hosszabb ideig felfüggesztik gyermekszülés miatt. A munkahelyi karriernek ilyen módon történő szüneteltetése korlátozza előmenetelüket és hozzájárul a kereset-

különbség állandósulásához (Koncz 2016:34). A „kettős kötődésű karrierű” nők esetében a karrier és a családi teendők összehangolása az életpálya menedzselésének leginkább neuralgikus eleme. Ezek a dolgozó anyák a kereső munka 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, ennek során rendkívüli pszichikai és társadalmi túlterheltségnek vannak kitéve ma hazánkban, és mivel több területen kell megfelelniük, túlterheltté válnak (Koncz 2005).

Nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy a nőkre háruló kettős teher társadalmi-demográfiai okok következtében a jövőben várhatóan nem csökkenni, hanem éppen ellenkezőleg, növekedni fog. 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 csökkenése és a nyugdíjrendszerek finanszírozása hosszú távon csak a termékenységi mutatók javulása útján biztosítható. Ilyen 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 ugyanis, hogy a nők is jelen tudjanak lenni a munkaerő-piacon. Ennek hátterében egyrészt a kétkeresős családmodell általánossá válása áll, mára ugyanis az egykeresős családmodell életképtelenné vált, nem képes biztosítani a családok számára a megélhetési minimumot. Kevés család engedheti meg magának, hogy csak a férfi dolgozzon, a biztos megélhetés egy keresővel sok háztartásban veszélybe kerülne. A nők tömeges munkavállalása tehát nem szabad választáson alapuló döntés, sokkal inkább a megélhetés kényszeréből fakad, a család megélhetése miatt ugyanis a nőnek is dolgoznia kell (Pongrácz 2001:44; Valuch 2009). A nők munkaerőpiaci jelenlétét a munka jelentőségének megváltozása is indokolja: a munkavégzés szükségszerűségéből fokozatosan az önmegvalósítás eszközévé is válik. Emellett sem a nő, sem a társadalom érdekét nem szolgálja, ha a nők képzésének eredménye nem hasznosul, az elvész a társadalom számára.

A nők életének ma az egyik legnehezebb feladata megtalálni az egyensúlyt a munka és a család között, ami azonban nemcsak az ő ügyük, ez az egész



1. ábra: A hagyományos karriermodell. Forrás: Ternovszky 2009:8.

társadalom számára prioritást kell, hogy élvezzen (Ternovszky 2009:13). A munka és a magánélet egyensúlyára való 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 kulcs szerephez jut a munka és család közötti egyensúly, amelynek fenntartása legfőképpen a nőknél, női munkavállalókon múlik. Igazán optimális az lenne, ha a nők és a családok meg tudnák felelni a mai többszörös szerepelvárásoknak. A helyzet rendezése céljából szakítani kellene azzal a felfogással, hogy a gyermek a nő ügye, hiszen a romló demográfiai statisztikák és alacsony termékenységi mutatók közepette az 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 kételyekkel is meg kellett küzdeniük azoknak a nőknek, akik a fent leírtak ellenére vonzódtak a tudományos pályákhoz. A szocializmus a korábbi kultúrpolitikánál jóval szélesebbre tárta a felsőoktatás kapuját a nők előtt, s ez leginkább a hallgatói létszám változásán volt mérhető. A nők többsége élt is a megváltozott lehetőségekkel, s természetesen a megnövekedett hallgatói számból egyre több tehetséges, a tudományos pálya iránt elhivatottságot érző nő került ki (Kissné 2002, 2005). Különbséget kell tennünk azonban a különböző egyetemi karok és szakok között. A tanulmányi ágak szerinti nemi szegregáció tetten érhető: magas a női arány az óvodapedagógus, tanító- és 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, s alacsonynak mondható a nők aránya a mérnökképzésben, műszaki képzésben és néhány természet-tudományi 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) tanulmányában. A magyar oktatók és kutatók munkájukat vagy egyetemi tanszékeken, vagy tudományos intézetekben folytathatják, s ez utóbbiak vagy a Magyar Tu-

dományos Akadémiához kötődnek, vagy a vállalati szférához kapcsolódnak. S bár a nők felsőoktatáson belüli aránya az ötvenes évektől folyamatosan emelkedik, a tudományos intézetek munkájában jóval kisebb arányban vesznek részt a nők, mint arra az értelmiségen belüli arányukból következtetnénk (Palasik 2008).

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 közt az állhat, hogy a rendszerváltozás után jelentős mértékű létszámcökkentéseket 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 (Palasik 2008).

Magyarországon – az Európai Unió legtöbb országához hasonlóan – a diplomát szerzők többsége nő, s a doktori fokozatot (PhD) szerzők között ez az arány 40-50 százalék körüli. Azonban számuk alacsony az egyetemi kutatásokban, és arányuk tovább csökken az egyetemi hierarchia magasabb szintjein (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) tanulmányában, majd hozzáteszi *„a kormányzati elkötelezettség a K+F támogatására sem mutatkozott határozottnak”* (Papp 2006:7). Többek között ennek hatására – hasonlóan azokhoz a szakmákhoz, ahol nem jellemzőek a magas keresetek – nőtt a nők száma a kutatással foglalkozók körében. Emellett fennáll annak a 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 fel fognak erősödni a nők kiszorítására irányuló társadalmi hatások. 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 kiképez, azonban a nők az idő múlásával fokozatosan „elfogynak”, „eltűnnek” a pályáról: míg a diploma megszerzésekor a nők aránya 50% feletti, a kutatás és felsőoktatás vezetői pozícióiban évek óta 12% körül mozog, az akadémikusok között 7% (Csépe 2008, 2017). Azonban mivel 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 adatokat Európa többi országához hasonló képet mutatnak, de súlyos probléma, hogy sem a nők esélyegyenlősége, sem a kutatás-fejlesztés nem kiemelt terület napjainkban, így a nők esélyegyenlősége a kutatásban téma kétszeresen hátrányos helyzetben van. A kutatásban dolgozó nők és férfiak vagy egyáltalán nem ismerik a problémakört, vagy kellő információ és tájékoztatás hiányában elutasítják, illetve tagadják létezését (Papp 2006). Azonban külföldi kutatásokat is figyelembe véve a kép már árnyaltabb: feltételezhető, hogy kiegyenlítődik a nők és férfiak aránya a tudományos grádics többi fokán is (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; Tornyai 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, melynek során a háztartással kapcsolatos feladatok elvégzésében vállal a férj, a család jelentős részt.

A legtöbb kutatásban megjelenik az üvegplafonjelenség is, amely azt a helyzetet mutatja be, amikor egy karrier megtorpan, és nem lehet ugyan látni az előrejutás akadályát, de egyértelműen külső gátak okozzák. A nők számára sokkal hamarabb követke-

zik be az üvegplafon létének megtapasztalása, mint a férfiaknál: hiába kerül be több nő szakértelmiségi és vezetői pozícióba, mégsem gyarapodik arányuk számottevően a felső szintű vezetők között (Nagy 1999, 2001; Schenk 2003).

Az üvegplafon elmélet jól ismert jelenség a világ minden országában, mindenütt igaz, hogy a nők láthatatlan akadályba ütköznek, ha a csúcspozícióira törekednek (Schenk 2003). Ehhez a problémakörhöz tartozik a bérezés különbsége is, hiszen nem könnyű megtalálni annak az okait, hogy miért keresnek azonos képzettségű, ugyanolyan beosztásban dolgozó nők kevesebbet, mint a férfiak, s miért van az, hogy azonos szakmai felkészültség esetén is jóval kisebb az esélyük arra, hogy vállalati karriert fussanak be (Nagy 1997, 1999; Paksi 2014). Noha történetek lépések a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtésére, a nők indulási feltételei és érvényesülési lehetőségei még mindig nem azonosak a férfiakéval. A nőknek általában az alacsonyabb vezetői beosztások megszerzésére van lehetőségük, többek közt a vertikális szegregáció következtében. Emellett a horizontális foglalkozási szegregáció is akadályozza a nőket, ami azt jelenti, hogy a nők az elnöiesedett, kisebb presztízsű és jövedelmű szakmákban elhelyezkednek el, s így üvegfal zárja el őket a hagyományosan férfiak által uralt, társadalmilag megbecsültebb, nagyobb jövedelmet biztosító foglalkozások megszerzésétől (Hain 2007; Nagy 1997; 1999, Paksi – Nagy – Király 2016).

A munkahelyi struktúra átrendeződését követő foglalkozási presztízsrangsor változásához a feminizálódás folyamata és az ezt elősegítő kontraszelektív mechanizmus is hozzátartozik. Ennek eredményeképpen a nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazatok, foglalkozások az átlagnál kedvezőtlenebb bér- és kereseti viszonyokat kínálnak és mindez 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 a nők átlagkeresete (Koncz 1985).

Az egyenlőtlen karrierlehetőségek mögött a tényezők összetett, három egymással összefüggő csoportja áll – fogalmazza meg Nagy Beáta (1997): a nemre visszavezethető tényezők, a szervezet működésének tulajdonítható tényezők, és a nemet, a szervezetet és a társadalmi környezetet egyaránt számba vevő szempontok. A nemekre összpontosító elméletek a két nem közötti biológiai különbségek alapjára, a nők belső, személyes jellemzőire

vezeti vissza azt a tényt, hogy a nők közül kevesebben jutnak be jól fizető, nagy felelősségű vezető állásokba. A nők eleve hátránnyal indulnak, hiszen a nemi szocializáció és a nemi szerepek elsajátítása során éppen ellenkező tulajdonságokra nevelik őket, mint amelyekre egy sikeres menedzsernek, vezetőnek szüksége van. A következő tényező arra a helyzetre helyezi a hangsúlyt, ahol a nők és férfiak dolgoznak, magára a szervezetre. Hiszen a szervezet strukturált mobilitási, előrelépési lehetőségei elősegítik a foglalkozások nemek szerinti szegmentálódásának fennmaradását. S bár változik a bürokratikus szervezeti modell, s több nő kerül be a szervezetekbe, maga a szervezet patriarchális maradt. A harmadik tényező alapján a korábbi tényezők kölcsönösen hatással vannak egymásra: a három tényező együttesen határozza meg az egyén attitűdjeit, ismereteit és magatartását, s az idők során egymást is befolyásolják (Nagy 1997).

A karrier- és mobilitási lehetőségek szempontjából a gyermekes kutatónők lehetőségei jóval korlátozottabbak, mint férfi kollegáiké, amit az is megerősít, hogy egy kutatás adatai szerint a megkérdezettek a nők reprodukciós feladataiban látják a nemek karrieregnyelötlenégeinek okait (Nagy 1997). Ennek ellenére a kisgyermekes anyák majd 40%-a szeretne karriert befutni, előre lépni munkájában, azonban ezt csak úgy tudják elképzelni, ha annak a család nem látja kárát – s a férfiak (apák) véleménye is csak ebben az esetben pozitív feleségük munkavállalásával kapcsolatban (Paksi 2008). Ezt támasztja alá az is, hogy bár az iskolai végzettség emelkedésével emelkedik a családot és munkát egyformára értékelők aránya, és csökken a magánéletet előtérbe helyezők száma, a megkérdezett nők kétharmada a magánéletét részesíti előnyben a hivatással szemben (Pongrácz 2001:38).

A család és a hivatás szempontjait figyelembe véve két női típus különül el: késleltetik a karriert, vagy késleltetik a családalapítást. Vagy a gyermekvállalás előtt – a tanulmányok megszakítása nélkül – lépnek felfelé a tudományos fokozatok grádcsein, s csak egy elért cél (például a PhD-fokozat megszerzése) után foglalkoznak a családtervezés gondolatával. Emellett azt is meg kell azonban jegyezni, hogy a karrier értelmezése egyénileg különböző: elváltak az életpálya karrier, a munkakarrier, a családi karrier és a munkaerő-piaci 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 jól-léte, 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 juttatásuk 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 felismerni. A megfelelő szemlélet és a 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 szövegeken, hanem megalapozott, tudományos kutatásokon alapulnak –, az egyén (oktató, kutató), az intézmény (felsőoktatás, kutatóintézetek) és az állami szerepvállalás háromszögén belül tárgyalják a munka-magánélet egyensúly 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; AAUP 2014). Bár egyes kutatások szerint a munkával és az élettel való elégedettség közötti kapcsolat más szférák munkavállalóihoz képest a felsőoktatási dolgozók között erősebbnek bizonyult (Sorcinelli – Near 1989).

A felsőoktatásban és kutatóintézményekben dolgozók munka és magánéletének összehangolásának vizsgálatai erőteljes gender-jelleget öltenek, mivel a nők esetében erőteljesebb és összetettebb problémákkal találkozunk, mind a karrierút tervezését és bejárását, mind az ehhez hangolt családter-

vezést és családi életet vizsgálva (Tornyai 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: nagyarányú a lemorzsolódás a doktori képzésben és a fiatal kutatói pályaszakaszban, a magasabb beosztásokban erőteljesen csökken a női jelenlét, a határozatlan időre szóló szerződéseket pedig jellemzően női oktatókkal kötik meg. Bizonyos adatokat kontrollálva bérhátrány is kimutatható, mivel a női karrierpálya lassabban felívelő és töredettebb a családi kötelezettségek miatt (Rushing 2002). 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.

Finkel és Olswang (1994) vizsgálataiból kiderül, hogy a hat év alatti gyermeket nevelő egyetemi oktatóknak több mint nyolcvan százaléka vélte úgy, hogy a családi kötelezettségeiből adódó feladatok komoly akadályt jelentenek az akadémiai karrierükben, de így nyilatkozott az összes megkérdezett gyermekes oktatóról hatvan százaléka. Egy másik vizsgálatban a nők mintegy 30%-kal nagyobb arányban szembesültek olyan hátrányokkal, mint például az anyasági távollét alatti előléptetés elkerülése, a hosszabb konferencia-utakról történő lemondás, az estébe nyúló szakmai programok kihagyása (Riemenschnieder – Harper 1990). Az intézményi oldalról megvalósuló hatékony támogatás azonban jelentősen hozzájárulhat munka és magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez, csökkentve egyúttal a társadalmi nemi különbségeket.

A nemzetközi felsőoktatási szintéren számos kezdeményezéssel, megvalósult intézkedéssel és jógyakorlattal 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 készítsen le saját családbarát csomagját.

Ez a szervezet másokhoz hasonlóan az egyetemi és főiskolai oktatók életkorának megfelelően alakítja ki elképzelését a családbarát gyakorlatok terén (AAUP 2014). A fiatal oktatók és kutatók elsődlegesen a családalapításban érintettek, ezért számukra elsősorban a gyermekszületés és a kisgyermek-nevelés körüli teendőikben fontos a támogatás. Többek között hosszabb fizetett távollétet javasolnak gyermek születése esetén, legfeljebb 12 hét fizetés nélküli szabadságot családon belüli betegápolás esetén, továbbá kisgyermeket nevelők esetében 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. szendvics-generáció is, amely egyszerre gondoskodik időszüleitől 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 ebben az 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 (AAUP 2014).

A Michigani Egyetem intézményeiben készült reprezentatív felmérésen alapuló vizsgálat alapján az akadémiai világban többek között a következő területeken látják megvalósíthatónak a munka-magánélet egyensúlyt: 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 esetén), és munkavállalói támogatás beteg hozzátartozó esetén (Hollenshead 2005). Ez utóbbi foglalkoztatási forma magában foglalja a részmunkaidőt, amelyet pozitív lehetőségként tartanak számon a családbarát joggyakorlatok között. Azonban az akadémiai világban a karrier gátjává is válhat ez a munkaforma: a limitált munkahelyi jelenlét gyengébb kollegiális kapcsolatháló eredményezhet, a kisebb óraszám miatt 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).

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 egyensúly megfelelő külső támogatása híján. Pedig a felsőoktatás világában különösen fontos a családbarát szemlélet, hiszen a következő oktatói-kutatói generáció szocializálódik az intézményekben, akik közül a legkiválóbbakat kell megnyerniük az akadémiai pályának (Hollenshead 2005). Ehhez olyan intézményi hozzájárulás javasolt, mint például az oktatók számára szervezett stressz-kezelés, időmenedzsment-tréning, a munka-magánélettel összefüggő konzultációs lehetőségek.

## Összefoglalás

A munka és magánélet összeegyeztetésének kérdése és problematikája nemzetközi szinten kevésbé újkeletű 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 egyensúly kérdéskörére, a javarészt állami szektorba tartozó egyetemek és kutatóintézetek kapcsán ezzel a területtel – különösen tudományos megközelítésben – még igen kevesen foglalkoznak. Tanulmányunkban rövid áttekintést kívántunk adni arról, milyen demográfiai, társadalmi és gazdasági okok mentén válik lassan központi témává a munkaerő-megtartásban a munka-magánélet egyensúlyának tematikája. Rámutattunk arra, hogy az akadémiai szférában munkavállalók életpályájának alakulására szintén hatást gyakorol a két szféra összeegyeztetése. Ennek a sikere vagy kudarca nemcsak az egyén karrierútját és jól-létét befolyásolja, hanem a felsőoktatásban és kutatóintézetekben folyó oktatói és kutatói minőségének meghatározója is. A külföldi joggyakorlatokat hazai viszonyokra

szabva, illetve a hazai igényekből és lehetőségekből kiindulva innovatív megoldásokat kifejlesztve, valamint mindezt tudományos eszközökkel nyomon követve lényeges eredményeket érhetünk el a tudományos társadalom fejlődésében.

### Felhasznált szakirodalom

- AAUP – American Association of University Professors 2014 *Statement of principles on family responsibilities and academic work*. <https://www.aaup.org/report/statement-principles-family-responsibilities-and-academic-work>
- 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. On-line: [https://www.researchgate.net/publication/227333465\\_Perceptions\\_of\\_Family-Friendly\\_Policies\\_University\\_Versus\\_Corporate\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/227333465_Perceptions_of_Family-Friendly_Policies_University_Versus_Corporate_Employees)
- 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 2017 Túl az üvegplafonon? *Magyar Tudomány*, 3:359-363. On-line: [www.matud.iif.hu/2017/03/12.htm](http://www.matud.iif.hu/2017/03/12.htm)
- Csépe Valéria 2008 Édes teher. Szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*, (169) 11:1396-1403. On-line: <http://epa.oszk.hu/00600/00691/00059/14.html>
- Engler Ágnes 2017 *A család mint erőforrás*. Budapest, Gondolat.
- Fertetics Mandy 2009 *Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon*. Kutatási összefoglaló. JÓL-LÉT Alapítvány. On-line: [http://jol-let.com/letoltes/Alcoa\\_tanulmany\\_091105.pdf](http://jol-let.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 Kiadó, 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*. In <http://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.
- Greenhaus, Jeffrey H – Collins, Karen M. 2003 The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, (63):510-531.
- Hain Ferenc 2007 *Üvegfalak és üvegplafonok – nőként diplomásnak lenni*. On-line: [http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa\\_id=414&hir\\_id=7679&oldal=1](http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&hir_id=7679&oldal=1)
- Herche Veronika 2010 Háztartási munkamegosztás – azonosságok és különbségek Európában. Szakirodalmi áttekintés. *Demográfia*, (53)1:67-90. On-line: <http://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografia/article/view/486/543>
- Hollenshead, Carol 2005 *Family-friendly policies in higher education*. Michigan, The Center for the Education of Women University of Michigan. On-line: <http://www.cew.umich.edu/PDFs/pubs/wherestand.pdf>
- Hrubos Ildikó 2001 A nők esélyei a felsőoktatásban I-II-III. *Magyar Felsőoktatás*, 8-9-10. szám, 37-38, 37-38, 39-40.
- Hyman, Jeff – Summers, Juliette 2004 Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 4:418-429.
- Kissné Novák Éva 2002 Nők a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 3:340-348.
- Kissné Novák Éva 2005 Nők felsőfokon. In Palasik Mária – Sipos Balázs szerk. *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?* Budapest, Napvilág Kiadó, 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 Könyvkiadó, 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 Kiadó, 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. *Vigilia*, 7:513-518. On-line: <https://vigilia.hu/regihonlap/2007/7/kopp.htm>
- Nagy Beáta 1997 Karrier női módra. In Lévai Katalin – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások – Jelentés a nők helyzetéről 1997*. Budapest, TÁRKI – Munkaügyi 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: TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága.
- Nagy Beáta 2001 *Női menedzserek*. Budapest, Aula Kiadó.
- 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*. KSH NKI, Budapest, 159-175.
- Olah, Livia Sz. – Fahlen, Susanne 2013 Introduction: Aspiration and uncertainties, childbearing choices and work-life realities in Europe. In Oláh, Livia Sz. – Fratzczak, E. eds. *Childbearing, women's employment and work-life balance policies in contemporary Europe*. Palgrave Macmillan, 1-27.
- Olah, Livia Sz. – Bernhardt, Eva M. 2008 Sweden: Combining childbearing and gender equality. *Demographic Research*, (19) 28:1105-1144.
- Paksi Veronika 2008 Család és/vagy hivatás? Nők a természettudományi kutatói pályán. *Felsőoktatási Műhely*, 4. On-line: [http://www.felvi.hu/bin/content/dload/merlegfenelsooktatasi/070827Termtud\\_kutatonok\\_vegleges.pdf](http://www.felvi.hu/bin/content/dload/merlegfenelsooktatasi/070827Termtud_kutatonok_vegleges.pdf)
- Paksi Veronika 2014 Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgó vezeték” metaforára. *Replika*, 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. On-line: <http://www.informingscience.org/Publications/3544-ijds.org/Volume11/IJDSv11p285-304Paksi2655.pdf>
- Palasik Mária 2008 *A női tudósok helyzete Magyarországon. UNICAFE kutatás*. On-line: [http://www.unicafe.ee/Failid/report\\_bme\\_hu.pdf](http://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. On-line: <http://www.matud.iif.hu/05nov/20.html>
- 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 – 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, TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 95-116.
- Pongrácz Tiborné 2001 A család és a munka szerepe a nők életében. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások*. Budapest, TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, 30-45. On-line: <http://old.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a503.pdf>
- 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, TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 73-86.
- 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*. On-line: <http://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 University Press, 159-180.
- 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, Catherina R. 2011 Sacrificing at the altar of tenure: Assistant professors' work/life management. *Social Science Journal*, (48) 2:335-344.
- Sorcinielli, 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.
- Szántó Zsuzsa – Susánszky Éva – Palasik Mária 2008 Női kutatói karrierék vizsgálata Európában. *Magyar Tudomány*, 5:635-638. On-line: [www.matud.iif.hu/2008-05.pdf](http://www.matud.iif.hu/2008-05.pdf)
- Tardos Katalin 2014 *Esélyegyenlőség és családbarát vállalati gyakorlatok*. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Szociológiai Intézet – mtd Tanácsadói Közösség.
- Ternovszky Ferenc 2005 *Munka, anyaság, család*. On-line: [http://elib.kkf.hu/okt\\_publ/tek\\_2005\\_32.pdf](http://elib.kkf.hu/okt_publ/tek_2005_32.pdf)
- Ternovszky Ferenc 2009 A női (anyai) karriermodellek. Problémáik, támogatásuk. *Humánpolitikai Szemle*, (20) 5:8-16.
- Tornyi Zsuzsa Zsófia 2008 Nők a katedrán. In Kiss Endre – Buda András szerk. *Interdiszciplináris pedagógia és az eredményesség akadályai*. 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*, (20) 4. Nőtörténelem különszám. On-line: [http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/csalad\\_haztartas\\_a\\_noi\\_tevékenységszerkezet\\_es\\_a\\_szerepfelfogás\\_változásai\\_1945\\_utan/](http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/csalad_haztartas_a_noi_tevékenységszerkezet_es_a_szerepfelfogás_változásai_1945_utan/)
- Weber, Regina 2015 *The academic career: A daily adventure? Work-life balance and gender segregation in German higher education and research*. On-line: [https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=27968&token=c58e3d492b7a22c547062ecfaa65a735a34724b&download=&n=091117\\_WLB\\_academic\\_career\\_Regina\\_Weber.pdf](https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=27968&token=c58e3d492b7a22c547062ecfaa65a735a34724b&download=&n=091117_WLB_academic_career_Regina_Weber.pdf)
- Zimmer, Annette 2003 *Research and training network – Women in European universities – Final report 2000–2003*. On-line: [http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/FinalReport\\_Zimmer\\_20.11.2003.pdf](http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/FinalReport_Zimmer_20.11.2003.pdf)