

## *Esélyegyenlőtlenség a tudományos szférában*

Schadt Mária

A tudományos kutatómunka a legmagasabb presztízsű foglalkozások közé tartozik, az itt elért teljesítmények egy adott területen való elmélyülést követelnek meg, amiben a tudásnak, kitartásnak kitüntetett szerepe van, ugyanakkor a legmagasabb elismerésig vezető utat számtalan más tényező együttes összekapcsolódása segítheti, vagy gátolhatja.

Egy kutatás keretében<sup>1</sup> arra kerestünk választ, hogy miért nem jár együtt az oktatási lehetőségek kiterjesztése, a nők iskolai végzettségének folyamatos emelkedése, a férfiakénál magasabb részvétele a kutatás területén a tudományos karrier megvalósításának nemek közötti esélyegyenlőségével. A kérdés úgy is feltehető, hogy miért lassabb a diplomás nők karrierépítése, mint a férfiaké, vajon mi az oka annak, hogy alig változik a tudományos életben a férfiak és nők közötti hierarchia.

Jelen tanulmányban a tevékenységek eredményességét gátló tényezők közül a siker elérésének – az eredmények elismerésének –, és az egyenlőtlenségek tapasztalatának nemek szerinti különbségeit mutatjuk be.

A kutatás-fejlesztésben dolgozók karrierútjának vizsgálata olyan reprezentatív mintán történő kérdőíves adatfelvétel alapján történt<sup>2</sup>, mely átfogó képet nyújthat az adott területen tevékenykedő férfiak és nők munkájáról, karrier lehetőségeiről. A kérdőív kérdéseinek megfogalmazásánál támaszkodtunk a már meglévő hazai és nemzetközi kutatások eredményeire, ugyanakkor tisztában voltunk azzal is, hogy az adatokból levont következte-

---

<sup>1</sup> *Nők és férfiak esélyegyenlősége a kutatás-fejlesztésben Magyarországon a 20. századtól napjainkig* Jedlik Ányos projekt NFEKUTMO, NKFP-B3-2006-0003.

<sup>2</sup> A kutatás 2007 januárja és 2009. november 30. között zajlott. A mintavétel alapjául szolgáló adatbázist az MTA Társadalomkutató Központ állította össze a Köztisztviselői tagok névsorában szereplők listájából. Az adatfelvételt és feldolgozást Schadt Mária és Pótó Zsuzsanna készítette. A kiküldött 4137 kérdőívből összesen 1411 érkezett vissza. A 34%-os visszaküldési arány online kérdőív esetén nem tekinthető rossznak. Az adattisztítás után végül 1271 kérdőívet elemeztünk. A nemek szerinti megoszlás a mintában: 447 férfi (34,2%) és 824 nő (64,8%) volt, a nők tehát nagyobb hányada mutatott hajlandóságot a válaszadásra.

téseknak vannak korlátai, mivel a nemek közötti diszkrimináció nehezen választható el más társadalmi, általunk nem mérhető tényezők hatásaitól.<sup>3</sup>

## **1. A kulturális erőforrások szerepe a tudományos területen foglalkoztatottaknál**

A megkérdezettek szüleinek iskolai végzettsége<sup>4</sup> alapján megállapítható, hogy a mintába került kutatók között a nők 33%-nak míg a férfiak 31%-nak a szülei legalább felsőfokú végzettséggel rendelkeztek, ez a karrierválasztás lehetséges időpontjaihoz viszonyított országos iskolázottsági adatokkal összehasonlítva mindkét nemnél magasnak tekinthető. Az eltérés nem támasztja alá azt az általánosan érvényes tendenciát, mely szerint a nők iskolai végzettségét, karrierútját jobban befolyásolhatja a szülők kulturális tőkége, mint a férfiaké<sup>5</sup>, mivel a két nemre vonatkozó különbségek nem tekinthetők szignifikánsnak.

Mintánkban a nők 69%-ának, a férfiak 66%-ának az anyja legalább érettségivel rendelkezett, bizonyítva a továbbtanulási igénynek a szülők iskolai végzettségéhez kapcsolt korrelációját. Az anyák iskolai végzettségének azért tulajdonítottunk kiemelt jelentőséget, mert az oktatási intézményekhez kapcsolódó attitűdjeik, sikeres vagy sikertelen eredményeik olyan elvárásokat alakíthatnak ki az intézményes tanulással szemben, amelyek meghatározhatják a következő generáció iskolai sikereit vagy sikertelenségét.

Ha azt a tényt is figyelembe vesszük, hogy a megkérdezettek iskolaválasztása, karrierútja a család társadalmi státusza által is meghatározott, ami a megkérdezettek pályaeorientációja idején általában az apa társadalmi státuszával volt azonos, akkor érdemes külön megnézni az apa iskolai végzettségét is. A nők 60%-ának, a férfiak 53%-ának az apja legalább főiskolai végzettséggel rendelkezett.

A szülők foglalkozása a nők tudományos pályára való irányításában nagyobb szerepet játszott, mint a férfiaknál, mivel közöttük többen voltak azok, akiknél legalább az egyik szülő tudományos területen dolgozott, vagy

---

<sup>3</sup> Kutatásunkban nem szerepelnek a vállalkozói szektor kutató-fejlesztő munkatársai. A piaci szféra feltérképezése, a megkeresésüket lehetővé tevő adatbázis kialakítása aránytalanul nagy erőforrásokat igényelt volna, ez nemcsak a hazai, hanem a nemzetközi kutatások problémája is.

<sup>4</sup> A szülők iskolai végzettségéből egy összevont változót képeztünk, mivel a család általános státusza – amikor az általunk megkérdezettek elkezdték, és befejezték egyetemi tanulmányait – inkább az apák munkajelleg-csoportjához kapcsolódott, amit ekkor még a végzettség jelentősen befolyásolt. Az anya iskolai végzettségének mint befolyásoló tényezőnek a fontosságát a kulturális tőke elsajátításának folyamatában a mobilitás vizsgálatok már az 1970-es évek közepén hangsúlyozták (Andorka–Kulcsár 1976), a PISA-vizsgálatok pedig ezt napjainkban is alátámasztják.

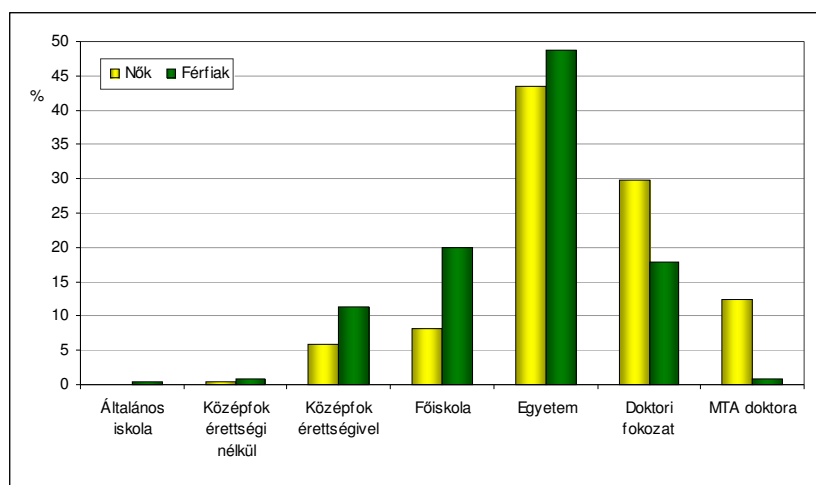
<sup>5</sup> A társadalmi mobilitás kutatások szerint a család kulturális tőkége a nők esetében erősebb hatással van az iskolázottsági szintre és a foglalkozási struktúrába való betagozódásukra, mint a férfiaknál (DiMaggio 1998).

dolgozik (nők 26%, férfiak 20%), e tekintetben a két nem közötti eltérés statisztikailag jelentős.

A jelenlegi házastárs/élettárs magasabb képzettségi szintje is nagyobb valószínűséggel a nők számára lehetett fontosabb ahhoz, hogy a tudományos pályán érvényesülhessenek (1. ábra).

1. ábra

A házastárs legmagasabb iskolai végzettsége, tudományos fokozata nemek szerint (%)



Érvényes esetszám: N=1066.

A mintába került nők 94%-ának, a férfiak 87%-ának a partnere szerzett legalább főiskolai végzettséget. A férfiak házastársaira inkább jellemző az alacsonyabb iskolai végzettség, míg a nők esetében messze több házastárs rendelkezik PhD-, vagy kandidátusi fokozattal, illetve MTA doktora címmel. A nemek között a házastársak tekintetében, a legnagyobb különbség az MTA akadémikusi tagsággal rendelkező férfi és női házastársak között található.<sup>6</sup>

A települési jellemzők jelentősen befolyásolják az egyén iskolaválasztási lehetőségeit, ez által életútját, lehetséges karrierjét. A felsőoktatásban való munkavégzés és a tudományos kutatás csak magas szinten urbanizált területen lehetséges.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Ez utóbbi abból is adódik, hogy bár a diplomások 53%-a nő, az MTA 296 rendes tagjai között jelenleg csak 12 nő van.

<sup>7</sup> Magyarország történeti- és településfejlesztési sajátosságai, tendenciái egyértelműen Budapest előnyét mutatják, még a megyei jogú városokkal szemben is, mivel a kutatáshoz szükséges infrastruktúra teljességében csak a fővárosban található meg.

A nők és férfiak szüleinek majdnem két ötöde Budapesten, illetve további majdnem 20%-a megyeszékhelyen lakott, amikor a megkérdezett született (a két településkategóriát összevonva a nők 57%-a, férfiak 74%-a).

Míg a születéskori települési jellemzők mindkét nemnél nagyon hasonló urbanizáltságot mutattak, addig a tudományos kutatásban dolgozó nők jelenlegi lakhelye urbanizáltabb, 78%-uk Budapesten vagy megyeszékhelyen lakott, a férfiak közül 71% élt hasonló települési környezetben.

A szülői háttér és a települési jellemzők nemek szerinti különbségei azt a kiindulási hipotézisünket támasztották alá, hogy a nők számára van nagyobb jelentősége a magasabb társadalmi- és települési státusznak a karrierlehetőségek megteremtésében, illetve ezek hiánya inkább a nők lehetőségeit befolyásolhatja kedvezőtlenül.

## 2. Horizontális, vertikális szegregáció

A megkérdezettek nemek szerinti megoszlása az egyes tudományterületek között megegyezett az országos és a nemzetközi tendenciával: a műszaki-, az agrár- és a hittudomány kivételével az egyes tudományterületeken mindenütt a nők voltak többen.<sup>8</sup> A nemek szegregációjának két végét a bölcsész és műszaki tudományok jelentették, az előbbiben a nők, az utóbbiban a férfiak voltak jelentősen túlreprezentálva.

Mindenképpen pozitívan értékelhető, hogy a tudományos kutatásban folyamatosan emelkedik a nők aránya, megítélésükben, az adott struktúrában való elhelyezkedésükben jelentős pozitív elmozdulások történtek, ugyanakkor a hátrányok továbbra is nyilvánvalók.

A pozitívumok közé tartozik az, hogy érvényét veszítette a „nem képesek rá” érv, nem lehet már hivatkozási alapot találni arra, hogy a nők miért nem alkalmasak magas szellemi képességet igénylő pályákra. Sokkal inkább a feladatok teljesítésének akadályai kerültek előtérbe, ami inkább a nőket érinti, s így a tudományos kutatásban szűkebb foglalkozási teret töltenek be. Továbbra is alulreprezentáltak minden tudományterületen a hatalommal rendelkező felső vezetésben, illetve hiányzik a képességeiknek megfelelő előléptetés. Ha mégis jelentősebb pozícióba kerülnek, akkor ahhoz kisebb presztízsjavak<sup>9</sup> kapcsolódnak, kevesebb a kompenzáció, rosszabbak a mobilitási esélyek, illetve a foglalkozás betöltése is alacsonyabb tekintéllyel jár.

---

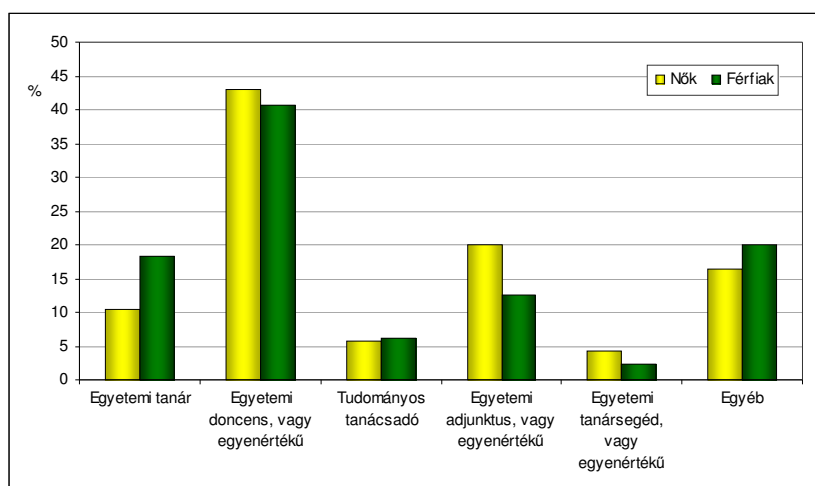
<sup>8</sup> Erről bővebben lásd Palasik–Papp (2007).

<sup>9</sup> A presztízs javak a társadalmilag előnyös helyzet és hatalom valamilyen sajátos formájaként foghatók fel, amelyek az adott foglalkozás betöltője számára kedvező feltételeket, hatalmat és befolyásolási lehetőséget biztosítanak, a feminizálódott kutatási területekhez nem, vagy nagyon kis mértékben tartoznak ilyen előnyök.

A nemek státusz szerinti megoszlása nem követett egységes trendet (2. ábra), ugyanakkor az egyetemi tanárok között a férfiak,<sup>10</sup> míg a nők az adjunktusok között voltak jelentősen felülreprezentálva, ami megegyezik a nemzetközi kutatások adataival is (Long ed. 2001). Kutatásunkból az is kiderült, ha a nőknek nincs a férfiakhoz hasonló lehetőségük a sikerre, akkor azt jogtalanságként élik meg, ám az egyenlőtlenségeket nem strukturális okokra, hanem egyéni sorsokra vezetik vissza.

2. ábra

A nemek összevont státusz szerinti megoszlása a megkérdezéskor (%)

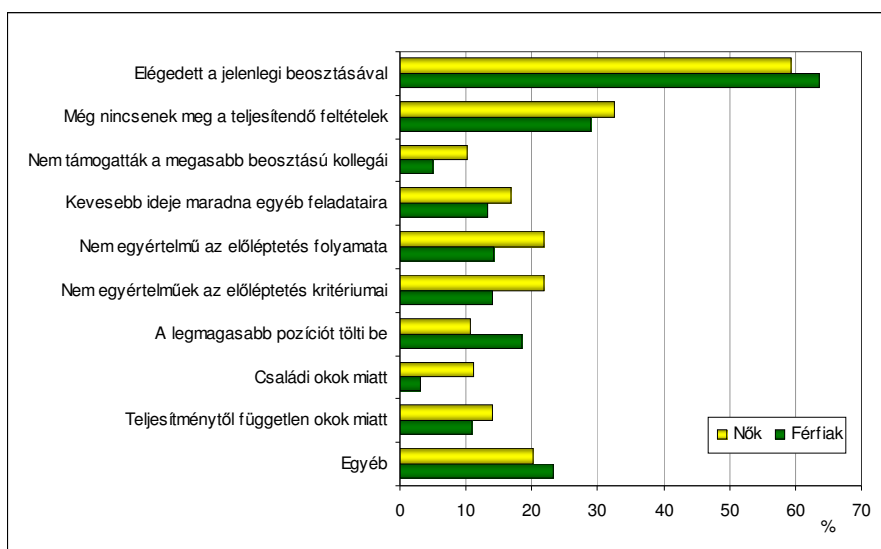


Érvényes esetszám: N=1220.

A hierarchiában való előrelépés egyik lehetséges útja az előléptetésért benyújtott pályázat, másrészt ennek sikeressége. A kérdőív kitöltését megelőző öt éven belül a megkérdezettek 28%-a folyamodott magasabb besorolásért, előléptetésért, azok között, akiket elutasítottak (5,2%) nem volt statisztikailag kimutatható jelentős különbség a szerint, hogy férfi, vagy nő volt-e az illető. (3. ábra.)

<sup>10</sup> Mivel a mintába legalább PhD- vagy DLA-fokozattal lehetett bekerülni, a válaszolók nemek szerinti kiegyenlített megoszlása abból ered, hogy a nők nagyobb válaszadási hajlandósággal rendelkeztek, mint a férfiak. Kiküldött kérdőívünk, vagyis a mintaválasztás a fokozatok szerint is reprezentatív volt, ám éppen a legmagasabb tudományos titullal rendelkező férfiak közül válaszoltak a legkevesebben.

Milyen tényezők játszottak szerepet abban, hogy nem folyamodott előléptetésért?  
– a kérdésre adott válaszok megoszlása nemek szerint (%)



Érvényes esetszám: N=910.

A válaszok alapján a férfiak elégedettebbek az elért pozícióikkal, míg a nők között többen voltak azok, akik úgy gondolták, hogy még nem rendelkeznek a megfelelő feltételekkel, további fejlődésre van szükségük. A férfiak pozícióval való nagyobb elégedettsége abból is következhetett, hogy közülük jóval többen érték el szakmájuk, foglalkozásuk legmagasabb pozícióit (férfiak 18,5%, nők 10,6%). A pozíció elérés gátjaiként felsorolt dimenziók mindegyikét nagyobb számban említették a női kutatók, mint a férfiak. A nemre, mint gátló tényezőre összesen 49 említés történt, ebből 39 volt a nő. Az egyik válaszadó így nyilatkozott erről:

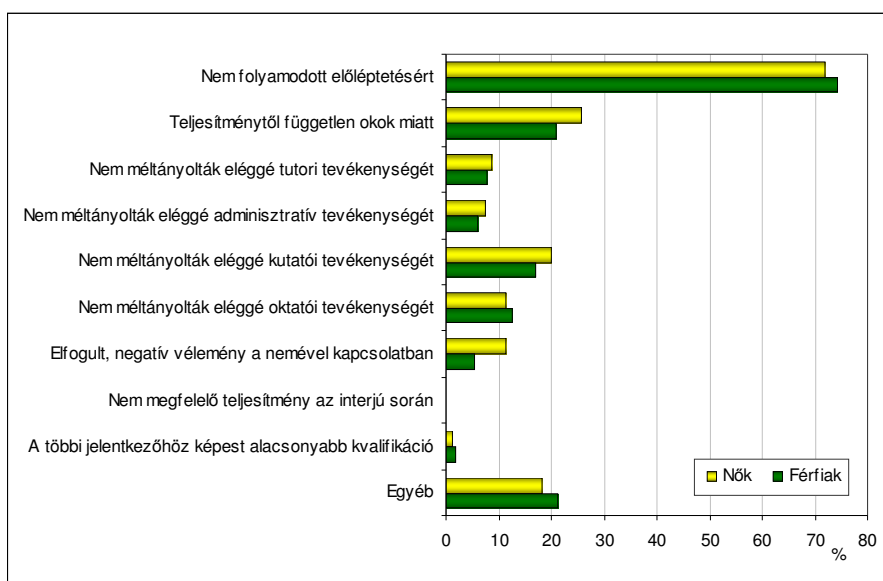
*„Volt egy kérdés, előléptetésért folyamodtam-e az elmúlt időszakban. Azért nem, de habilitáció megkezdését és tanszékezetői állás megpályázását fontolgattam. Mindkét esetben azt a javaslatot kaptam, nevetséges indokokra hivatkozva, hogy bár megfelelő vagyok, inkább még várjak kicsit. A valódi ok mindkét esetben más volt, [...] Nincs kétségem, hogy mindkét esetben szerepe volt, hátráltató tényezőként, hogy nő vagyok.” (46 éves nő, művészettudományok).<sup>11</sup>*

<sup>11</sup> Kiemelés tőlem (S. M.). A kérdőív két nyitott kérdést tartalmazott. Az egyiknél arra kerestünk választ, hogy a siker értékelésének vannak-e a nemek szerint különbségei, és ha igen milyen dimenziókban. Tanulmányunkban erre a kérdésre adott válaszokból idézünk néhányat. A nyitott kérdésekre 874-en válaszoltak, a válaszok tartalomelemzése jelentősen bővítette ismereteinket a tudományos szférában dolgozókról.

A családi okokat mint gátló körülményeket említőknél is jelentős a különbség a nemek között. (4. ábra.) Ezt a tényezőt a válaszolók 8,2%-a említette, a nőknek 11%-a, míg a férfiaknak mindössze 3%-a. Az egyéb dimenzió a legtöbbször azt jelentette, hogy a megkérdezett elérte a nyugdíjkorhátárt, vagy kérte a nyugdíjazását.

4. ábra

Ha nem léptették elő, véleménye szerint mik lehetnek ennek az okai? – a válaszok megoszlása nemek szerinti bontásban (%)



Érvényes esetszám: N= 976.

A nemet, mint az előléptetésnél hátrányt jelentő dimenziót, ennél a kérdésnél is a nők említették nagyobb arányban, az egyik kutató így fogalmazta meg ezzel kapcsolatban gondolatait:

*„...sokszor érzékelem a férfi kollégák részéről, hogy egy bizonyos szint feletti feladat ellátására nem tartják alkalmasnak a nőket. Ez a gondolkodás leginkább az elejtett megjegyzések szintjén látszódik, nem fogalmazódik meg konkrétan.”*  
(54 éves nő, természettudomány).

A férfiak a „nem folyamodott előléptetésért” és a „nem eléggé méltányolt oktatói tevékenység” említése mellett az egyéb tényezőket jelölték be a nőknél nagyobb gyakorisággal (az egyéb válasz ennél a kérdésnél is többnyire a nyugdíjazást jelentette).

### 3. Magánélet-közélet, szerepegyeztetésekből adódó konfliktusok

A statisztikai adatok és a témával foglalkozó tanulmányok egyértelműen jelzik, hogy a különböző tudományterületeken foglalkoztatott nők karrierlehetőségei jelentősen elmaradnak az azonos végzettséggel rendelkező férfiakétól, annak ellenére, hogy a felsőfokú oktatás expanziója a női hallgatók számának jelentős növekedésével járt együtt.<sup>12</sup>

A lehetséges magyarázatok közül az egyik legkézenfekvőbb, hogy a tradicionális szerepeltérások miatt a női kutatók kevesebb időt fordíthatnak kutatómunkájukra, mint a férfiak, vagy mint a nem férjezett, illetve gyermektelen nők.

Arra a kérdésünkre, hogy milyen gyakran fordult elő, hogy a családi feladatok, és a gyermekek miatt nem tudták munkájukat az elvárások szerint elvégezni, vagy távolmaradtak tudományos konferenciákról stb., a következő válaszokat kaptuk (1. táblázat).

1. táblázat

Hányszor állt meg/lassult le a karrierje: formális (fokozatszerzés, előmenetel) és tudományos (könyv megírása, ösztöndíj stb.) miatt? – a válaszok megoszlása nemek szerinti bontásban (% , fő)

Válaszok	Megoszlások %		Összesen	
	Nők	Férfiak	%	Fő
Egyszer sem	21,1	32,6	25,2	302
Egyszer	16,0	17,1	16,4	196
Néhányszor	45,0	36,4	41,9	502
Sokszor	7,3	3,1	5,8	69
Nagyon sokszor	0,6	0,7	0,7	8
Nem tudom megítélni	10,0	10,1	10,0	120
<i>Összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>1197</i>

A családi feladatok szakmai karriert gátló tényezőivel a válaszadók 25%-ának egyszer sem kellett szembenéznie, ám az átlaghoz képest jelentős különbség tapasztalható a nemleges választ adó férfiak (33%) és a nők (21%) között. A gyakoriság tekintetében a férfiak és a nők között a megszakítás nélküli-, és a néhányszor megszakított karrier utat tekintve volt legnagyobb

<sup>12</sup> A felsőfokú oktatás expanziója elsősorban a nőhallgatók számának növekedését eredményezte, és az 1990-es évek elejétől a hallgatók között több a nő, mint a férfi. Ugyanakkor már az egyetem befejezésével megkezdődik a tudományos területeken dolgozó nők férfiakhoz viszonyított lemaradása. A 2004/2005-es tanév adatai szerint, a felsőoktatásban tanulók között a nők aránya 59% volt, a PhD-hallgatók között azonban már csak 44,5%. Bár 2005-ben már a 40–49 éves korosztályban is nagyobb volt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők között a nők aránya, ennek ellenére a 31 407 kutatónak csak a 34,2%-a volt nő. (Papp 2007: 46–48)

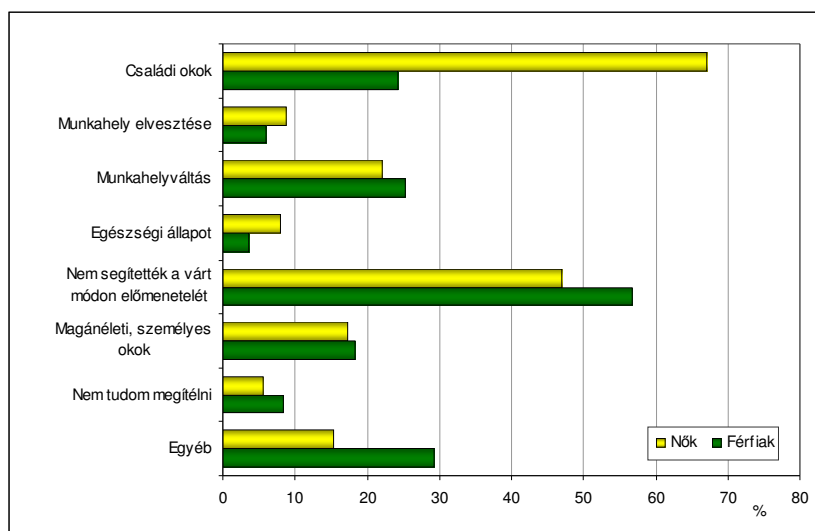


az eltérés. A karrier „néhányszor” történő megszakadását a férfiak 36%-a, míg a nők 45%-a jelölte be, a nőknél a jóval magasabb gyakoriság valószínűleg a gyermekvállalással összefüggő tényezőkre vezethető vissza.

A karrier megszakadására vonatkozó kérdésünkkel egyrészt a gyakoriságra, másrészt az okokra is rákérdeztünk. A konkrét okokat felsorakoztató kérdésünknel több okot is meg lehetett jelölni. A válaszok nemek szerinti különbségei szintén jelentős eltéréseket mutattak (5. ábra).

5. ábra

Mi volt az oka annak, hogy megállt, vagy lelassult a karrierje? – a válaszok megoszlása nemek szerinti bontásban (%)



Érvényes esetszám: N=743.

A tudományos pályáiv megszakadását említők között (azaz a kérdésre válaszoló 743 személy közül) a családdal kapcsolatos feladatokra való hivatkozást a férfiak egynegyede, míg a nők majdnem 70%-a jelölte be. Ez a kérdőívet kitöltő összes nő 42%-át, a mintánkban szereplő férfiaknak pedig mindössze 9%-át jelentette, azaz az összes megkérdezettet tekintve majdnem négyszer annyi nő említette a családi okokat a karriert hátráltató tényezők között, mint férfi.

Tehát a családdal kapcsolatos teendők, az otthon, a háztartás, a gyermeknevelés egyértelműen a női karriert gátló tényezőként jelentek meg. Ezen kívül a fennmaradó válaszlehetőségek közül a nők esetében még a munkahely elvesztése játszott jelentősebb szerepet.

A férfiak viszont a szakmai előmenetelhez nem megfelelő segítségnyújtást, illetve a munkahelyváltás miatti problémákat említették a legnagyobb gyakorisággal karrierjüket gátló tényezőként.

Feltételezhető, hogy a tudományos fokozattal rendelkezők munkahelyválasztását is bizonyos szempontok szerinti mérlegelés előzi meg. Az általunk megkérdezett kutatóknál csak két dimenzió mentén találtunk a nemek között eltéréseket. Statisztikailag kimutatható különbség volt egyrészt a fizetés, és az egyéb juttatások kategóriában, ez a férfiaknál 5%-os szignifikanciaszinten nagyobb súllyal esett latba, mint a nőknél. Ennél is jelentősebb volt a nemek közötti eltérés, amikor a munkahely választásánál a családi feladatokkal való összeegyeztetés játszott szerepet, ez a szempont viszont a nőknek volt sokkal fontosabb.

A két változó nemek szerinti szignifikáns eltérése ugyancsak arra enged következtetni, hogy a tradicionális nemi szerepek, a hozzá kapcsolódó elvárások különbségei még az olyan magasán kvalifikált foglalkozású családokban, mint a tudományos kutatók is fennmaradtak.

#### **4. Családi állapot, házastársak közötti munkamegosztás, eltérő szerepelvárások**

A megkérdezettek családi állapota jelentősen különbözött, míg a férfiak közel 80%-a házas volt (illetve tartósan együtt élt valakivel)<sup>13</sup>, addig a nőknek csak 63%-a. A nők közül majdnem kétszer annyian éltek egyedül, vagy váltak el, az özvegyek aránya pedig háromszoros volt<sup>14</sup> körükben a férfi kutatókhoz képest. A nők között jóval többen voltak gyermektelenek (26,4%), mint a férfiaknál (15,3%). A mintába kerültek nem és életkor szerinti megoszlása alapján állítható, hogy az eltérések nem a két nem kormegoszlásából származnak. A családi állapot és a gyermekszám tekintetében a két nem között meglevő jelentős eltérések megegyeznek az országos és nemzetközi felmérések tapasztalataival, amelyek szerint a sikeres férfiak a magánéletben is sikeresebbek, míg a nők esetében a karrier gyakran magánéleti problémákkal, vagy a családi kapcsolatokról való lemondással jár együtt (Nagy 2001; Koncz 2008).<sup>15</sup>

<sup>13</sup> A házasokat nem különböztettük meg a tartós párkapcsolatban élőktől, mivel feltételeztük, hogy a családi feladatok ellátása mindkét esetben azonos.

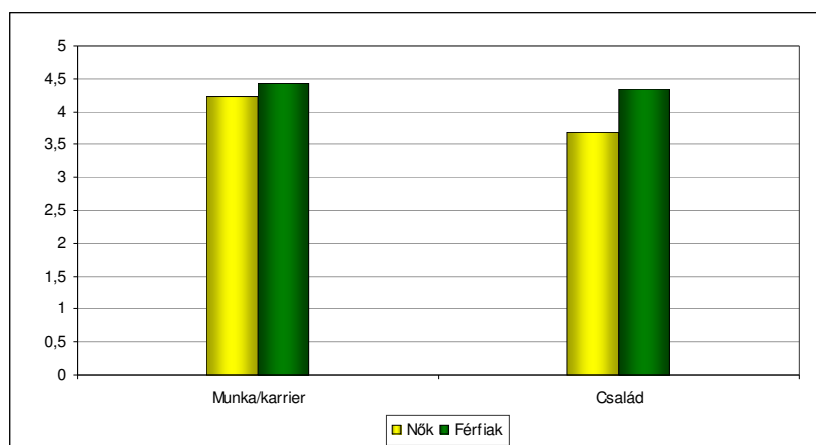
<sup>14</sup> A korcsoportok szerinti bontás alapján egyértelmű, hogy ez nem a nők születéskor várható magasabb életkorából következett, mivel mintánkban a 63 életév felettiiek között többen vannak a férfiak, mint a nők.

<sup>15</sup> „Függetlenül attól, hogy kettős karrierű családok tagjai vagy sem, elméletileg a férfiak és a nők karriermintájának nem kellene különböznie a családi teendők miatt. (...) Nemi különbségek azonban mégis vannak abban, hogy a családi tényezők hogyan hatnak a karriermintákra. Tipikusan a nők viselik a családi felelősségek nagy részét akkor is, ha mindketten teljes munkaidőben dolgoznak.” Powell (1988: 196–197) [idézi Nagy 2001: 52]) „A nők emiatt sokszor

A hagyományos nemek közötti munkamegosztás karriert gátló továbbélésére utal az is, hogy a nők kevésbé voltak elégedettek azzal a magatartással, amellyel házastársuk/élettársuk hivatásuk gyakorlását támogatta, illetve azzal, ahogy a férfiak bekapcsolódtak a családi feladatok ellátásába (6. ábra).

6. ábra

Ha házastárral vagy partnerrel él együtt, mennyire volt elégedett az alábbiakkal? –a kérdésre adott válaszok ötfokú skálán\*, nemek szerinti bontásban (skálaátlag)



Érvényes esetszámok: nők = 824; férfiak = 447.

Megjegyzés: \* Az ötfokú skála értékei: 1 = egyáltalán nem elégedett, 5 = teljesen elégedett.

A házastárral való elégedettség tekintetében a férfiak és a nők között mind a karrier támogatásában, mind az otthoni feladatvállalásnál jelentős a különbség. Míg a nők tudományos munkájuk végzése közben kevésbé számíthattak férjük támogatására, addig a nők támogató környezetet jelentettek férjüknek.

*„A társadalmi elit középvezetői besorolás fölött nem szívesen lát női vezetőt. Minden sikeres férfi mögött van egy támogató női háttér, de fordítva legfeljebb eszmei támogatás van, feladatvállalás nélkül.” (70 éves nő, természettudományok).*

A kérdésekre adott válaszok elemzése alapján a magyar férfiakra is igaz az amerikai kutatóknak az akadémiai szférára tett alábbi megállapítása: „A tudományos karrier klasszikus formája a tradicionális férfiszerephez igazodik, akit munkájában az ugyancsak tradicionális szerepet betöltő felesége

---

*úgy érezhetik, hogy választaniuk kell a karrier és a családi teendők között. Elképzelhető, hogy sok nő »a munka és család közötti konfliktust« csak a családi élet háttérbe szorításával véli megoldhatónak.” (Nagy 2001: 52)*

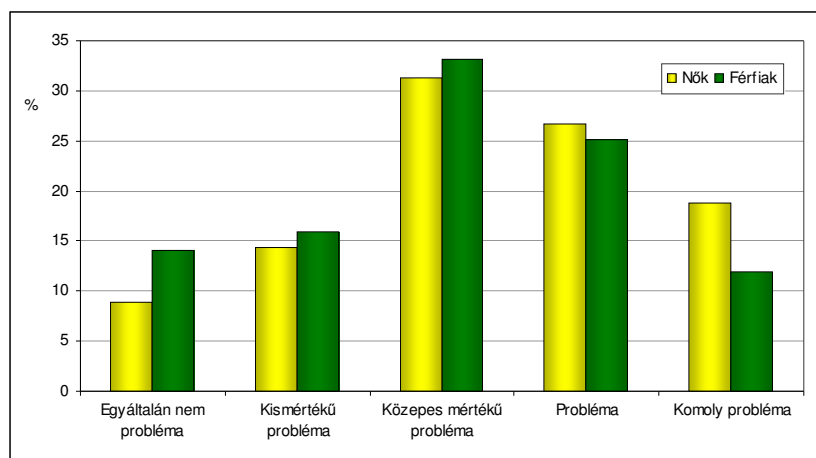
támogat.”<sup>16</sup> Mivel a tudományos karrier sajátossága a szakmai közéletben való megjelenés, ami térben és időben való szabad mozgást feltételez, egyértelmű, hogy ennek a „családi feladatok által korlátozott” nők kevésbé tudnak megfelelni, mint a férfiak.

Ám nemcsak a szakmai feladatok elvégzéséhez nyújtott támogatásnál, hanem a családon belüli munkamegosztásban is kevésbé voltak a nők elégedettek férjük/élettársuk részvételével.

A munkahelyi és otthoni feladatok összeegyeztetése, azoknak a saját elvárásoknak megfelelő ellátása a nőknek okozott komolyabb problémát (7. ábra). A szerepegyeztetésből eredő gondokat tovább növelheti, hogy a hátrányosabb munkavégzési feltételek, a többször lemondott szakmai utak, az elmaradt pályázatokban való részvételek ellenére, az otthoni feladatok ellátásakor is a nőknek jelentett nagyobb konfliktusforrást az, hogy munkájuk miatt kevesebb idő jutott a családra, mint azt szeretnék volna.

7. ábra

Milyen mértékben jelentett problémát Önnek az, hogy munkája miatt nem tudta elvégezni valamilyen otthoni feladatát úgy, ahogy szeretne volna? – a válaszok nemek szerinti megoszlása (%)



Érvényes esetszámok: nők = 824; férfiak = 447.

A két nem közötti legjelentősebb különbség az „egyáltalán nem” és a „komoly problémát jelentett” válaszok mentén nyilvánult meg.

Annak ellenére, hogy az időmérleg-vizsgálatok adatai szerint a magán-szférában a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatokból egyre többet vállal-

<sup>16</sup> „...the classic profile of the academic career is cut to the image of the traditional man with his traditional wife.” Az idézet Arlie Russell Hochschild, *Inside the Clockwork of Male Careers*, 1975-ben publikált tanulmányából való, Long (2001: 123) alapján.

nak át a férfiak (Falussy 2002), a kutatók között a férfiaknál jóval többen nyilatkoztak úgy, hogy esetükben a karrierépítésnek akadálya a gyermekekkel kapcsolatos feladatok ellátása.

*„A legnagyobb problémát a gyereknevelés és a kutatás összeegyeztethetőségével látom. Egy sikeres karrier túl nagy áldozatokkal jár a családtól, így kevesen hozzák meg. Véleményem szerint nem is éri meg, hiszen a gyerekeknél semmi sem lehet fontosabb. Szerintem ez a legfőbb oka a nők és a férfiak karrierje közti különbségnek a kutatásban (és általában a vezető pozíciókban). Az igazat megvallva, nem is tudok elképzelni igazi megoldást a problémára. Vagy elfogadja a (kutató) nő a helyzetet, és megtanul együtt élni a kisebb sikerekkel, vagy jobb, ha más szakma után néz. Én komolyan fontolgatom ez utóbbi lehetőséget.” (36 éves kutató, természettudományok)*

A válaszok korcsoportos bontása alapján arra következtethetünk, hogy a nők életkoruktól függetlenül karrierépítésük szempontjából nehezebb helyzetben vannak, mint a férfiak, ám valószínűleg ennek különböző okai vannak, amelyek feltárása további kutatásokat igényel.

A tudományos kutatómunkában a karrierépítés nehézségei a nőknél gyakrabban a családi feladatok ellátásának nemek közötti egyenlőtlen megosztására, vagyis arra vezethetők vissza, hogy még a tudományos pályán sem tudnak a nők megszabadulni „rendies”<sup>17</sup> kötöttségeiktől. Ugyanakkor kutatásunk arra enged következtetni, hogy ez mintha a kutatókat kevésbé mélyen érintené. Mivel ezzel kapcsolatban nem tettünk fel kérdéseket csak feltételezésekkel élhetünk. Lehet, hogy társadalmunkban a sikeres karrier megvalósításának kényszere még mindig a férfiakkal szemben nagyobb elvárás, így az e téren történő lemaradásukat nehezebben fogadják el? Vagy a nők valós hátrányukhoz képest relatíve nagyobb elégedettsége, lassabb pályáivük tudomásulvétele, annak „természetesként” való elfogadásához kapcsolódik? Tudomásul veszik, hogy a tudományos kutatás területén is alig változtak – a nők tömegesebb megjelenése előtti időszakhoz képest – a munkaerővel szembeni elvárások, ugyanakkor majdnem változatlanok maradtak a családon belüli szerepek, ezért legtöbbször elfogadják ezeket az ambivalenciákat.

Ez utóbbi megállapításunkat a siker értelmezésének nemek közötti különbségei is alátámasztották. Annak ellenére, hogy mindkét nem válaszainak többségénél valamilyen módon megfogalmazódott a család és a munka összehangolásának igénye, ugyanakkor ez a férfiaknál elsősorban biztonságot jelentő háttérként „...ha magánéletében pedig kiegyensúlyozott háttérrel rendelkezik.” (50 éves férfi), míg a nőknél inkább megvalósítandó feladatként

---

<sup>17</sup> „A nemek közötti »rendi« szereposztástól való megszabadulás sohasem csak az egyik oldalt – a nőket – érinti. Csak annyira haladhat előre, amennyire a férfiak is megváltoztatják önértékelésüket és viselkedésüket. Ez nemcsak a foglalkoztatási rendszerbe beépített akadályokból tűnik ki, hanem a hagyományos »női munkák« – napi munka, gyermeknevelés, családi munka – másik tengelye kapcsán is.” (Beck 2003: 191).

említették „Egyensúlyt képes tartani a családjával és a munkájával. Úgy tapasztalja, hogy a család is örömmel éli meg a szakmai sikert. Példamutató a gyermekeimnek.” (60 éves nő)

## 5. Esély a szakmai sikerre, sztereotípiák és esélyegyenlőtlenség

Előzetes hipotéziseink között szerepelt, hogy a nőknek a férfiakéval azonos mértékű elismerés érdekében nagyobb elvárásoknak kell megfelelniük, illetve ugyanolyan eredmények eléréséhez nekik sokkal több áldozatot kell hozniuk. Feltételeztük azt is, hogy a diszkrimináció meglétének tudatosulása is jelentősen különbözik a nőknél és a férfiaknál.

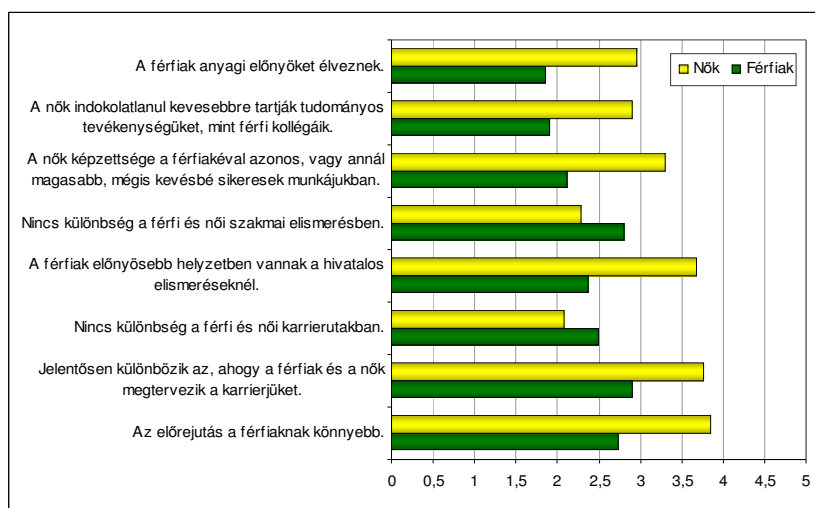
A kérdőívet kitöltőknek egy ötfokozatú skálán kellett bejelölni, hogy mennyire értenek egyet az általunk felsorolt állításokkal saját szakmájuk vonatkozásában.

### 5.1. A siker elérésének, értékelésének nemek szerinti különbségei

Az egyes nemek esélyegyenlőségével kapcsolatos állítások megítélésénél lényeges különbség van a férfiak és nők között (8. ábra). A férfiak inkább a nemek közötti megítélés semleges voltával, míg a nők az őket hátrányosan érintő diszkriminációval értenek inkább egyet.

8. ábra

Mennyire ért egyet az alábbi kifejezésekkel? – a kérdésre adott válaszok egy ötfokú skálán, nemek szerinti bontásban (skálaátlag)



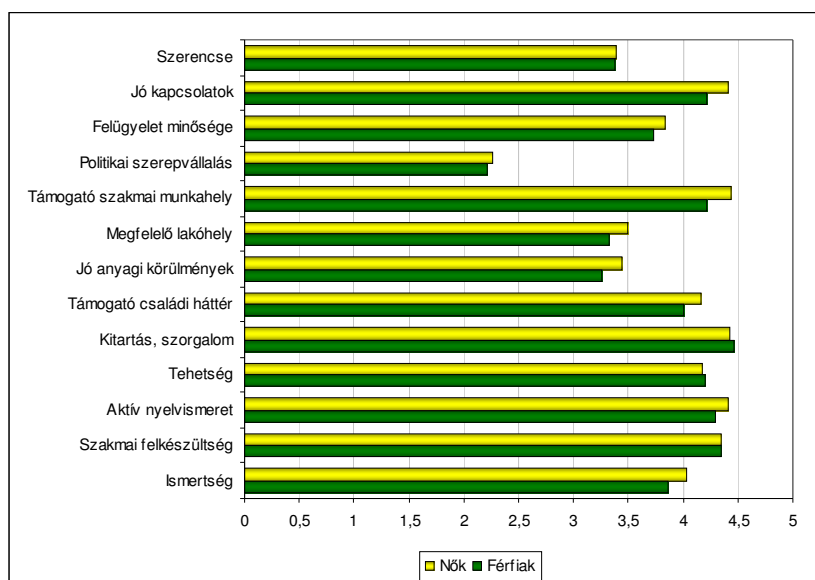
Érvényes esetszám: N= 1197.

Megjegyzés: Az ötfokú skála értékei: 1 = egyáltalán nem elégedett, 5 = teljesen elégedett.

A siker dimenzióira bontásával arra kerestünk választ, hogy van-e eltérés a férfiak és a nők között a tudományos siker megítélésében (9. ábra). Az egyes dimenziókra kapott értékeknél szignifikáns különbség volt az ismertség, a nyelvismeret, a családi háttér, az anyagi körülmények, a lakóhely, a támogató szakmai munkahely és a jó kapcsolatok tekintetében a férfiak és nők válaszai között. A siker elérésében ezeket a dimenziókat a nők fontosabbnak tartották. Az életkor<sup>18</sup> és nemek szerint differenciált válaszokban a fiatal korosztálynál csak a nyelvismeret összefüggésében volt szignifikáns különbség, ezt a nők fontosabbnak tartották. A 36–60 éves korosztályban a nők az ismertséget, támogató családi háttérrel, és munkahelyet tartották sokkal fontosabbnak, mint a férfiak.

9. ábra

Mitől függ a tudományos siker? – a kérdésre adott válaszok egy ötfokú skálán, nemek szerinti bontásban (skálaátlag)



Érvényes esetszám: N= 1141.

Megjegyzés: Az ötfokú skála értékei: 1 = egyáltalán nem elégedett, 5 = teljesen elégedett.

A 61 éves és idősebb válaszadók esetén szignifikáns különbség volt a megfelelő lakóhely, a jó anyagi körülmények, a támogató szakmai munkahely, valamint a kitartás és szorgalom fontosságának megítélésében a férfiak és nők között. A szorgalmat a férfiak tartották fontosabbnak a siker eléréséhez, a többi szempont esetén a nők válaszainak átlagértékei voltak magasabbak.

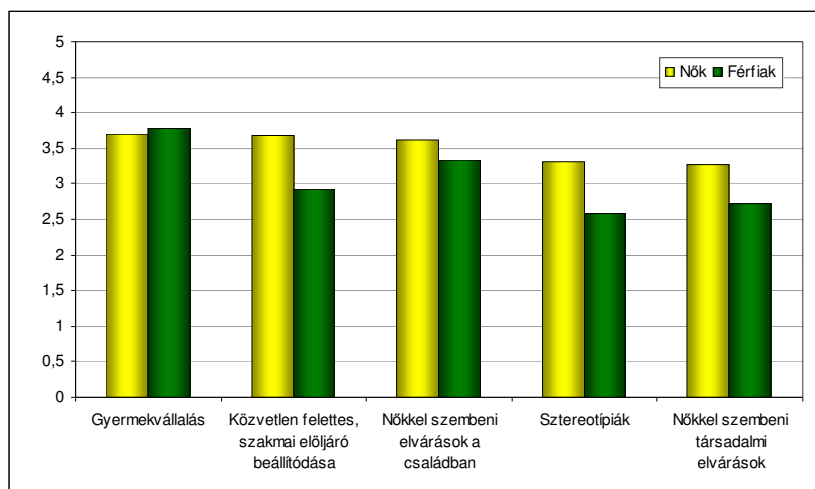
<sup>18</sup> A korcsoport szerinti bontás a következő volt: 35 év alattiak, a 36–60 évesek és 61 évesek vagy idősebbek.

## 5.2. Sztereotípiák

A tradicionális szerepelvárások főleg a nemekre vonatkozó sztereotípiákra, a férfi-női szerepek megosztottságára épülnek. Annak ellenére, hogy elvi síkon a nemek esélyegyenlőségének megteremtése evidenciaként van jelen, a hagyományos felfogás továbbélését erősíti az, hogy míg a férfiak szakmai mobilitása, karrierje egybeesik a családi mobilitással<sup>19</sup>, addig a nők mobilitása, karrierje éppen ellentétes a hagyományos női szerepekkel. A nők és férfiak lehetnek azonos képzettségű, képességű emberek, mégis a nők többsége jóval nagyobb erőfeszítéssel, szélsőségesen egyenlőtlen megterheléssel végzi munkáját, így karrierjük megvalósítása a magánszférából származó és a magánszférába beemelt ellentmondásokkal jár együtt. Ugyanakkor a férfiakéhoz hasonló lehetőségek hiányát legtöbbször nem strukturális, hanem egyéni okokra, illetve a velük szemben megnyilvánuló sztereotípiákra vezetnek vissza.

10. ábra

Mi hátráltatja a nőket karrierjükben? – a kérdésre adott válaszok egy ötfokú skálán, nemek szerinti bontásban (skálaátlag)



Érvényes esetszámok: nők = 824; férfiak = 447.

Megjegyzés: A kérdés a következő volt: „Véleménye szerint mennyire hátráltatják a nőket a szakmai előrelépésükben az alábbiak?” Az ötfokú skála értékei: 1 = egyáltalán nem, 5 = jelentősen.

<sup>19</sup> „Például a szülői szerep magasabb keresetekkel társul a férfiaknál, de a nőknél nem.” – állapítja meg Eagly és Carli (2007: 19) abban a tanulmányukban, amelyben azokat az okokat elemzik, amelyek miatt a nők nem kerülhetnek be a legfelső vezetésbe.



Abban, hogy a gyermekvállalás gátolja a nőket tudományos karrierjük építésében mindkét nem körében majdnem ugyanolyan nagy volt az egyetértés, ugyanakkor a sztereotípiák, és a társadalom, illetve és magánszféra elvárásaiból következő gátak megítélésében szignifikáns különbség volt a férfiak és nők értékelése között. Az utóbbiak ugyancsak nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a közvetlen felettes nőkkel szembeni attitűdjeinek. A válaszok nemek szerinti megoszlása igazolta hipotézisünket, mely szerint a tudományos fokozattal rendelkező kutatónők többsége tapasztalt már esélyegyenlőtlenséget, míg a férfiak ilyen jellegű tapasztalatokkal nem, vagy alig rendelkeznek. Megállapításunk alátámasztására áll itt az alábbi két idézet:

*„Egy olyan egyetemen dolgozom, hol a tanszékvezetőnők aránya nem éri el a 10%-ot és ennél magasabb beosztásban még soha nem volt női vezető. A felelősségteljes, sok munkával járó területeken (pénzügy, munkaügy) csak női középvezetők vannak és a beosztottak is nők, ahol viszont magas a presztízs, de kevesebb a munka, ott csak férfiak a vezetők. A tudományos fokozat megszerzésének lehetőségében viszont nincs ilyen különbség és a kutatásokban sem.” (47 éves nő, művészetek területe).*

*„...férfi kutató létemre férfi és nő kutatók vesznek körül, akik mind mások, és mind különböznek egymástól. A körülöttem lévő de alacsonyabb végzettségű nők döntő többsége „elnyomásról nyafog”, de körülményeit maga determinálta, csupán ezt nem akarja, vagy nem tudja belátni. Öntudatos diplomás nő az én munkahelyemen teljesen egyenjogú...”<sup>20</sup> (64 éves férfi, természettudományok).*

A felsorolt dimenziók közül a gyermekvállalást mint a nők szakmai karrierjét hátráltató tényezőt mindkét nem azonosan ítélte meg. Mivel a férfiak egyre gyakrabban vesznek részt a gyermekek nevelésében, az itt szerzett tapasztalataik is befolyásolhatták őket a nők hátrányos helyzetének felismerésében. Ugyanakkor a gyermekvállalás biológiai törvényét összekapcsolva a gyermekek gondozásának, nevelésének tradicionális megoldásával természetesnek tartják a nők ebből fakadó hátrányait.

*„De azt nem szabad elvárni és erőltetni, hogy a nők ugyanolyan arányban és mértékben építsenek szakmai karriert, mint a férfiak. Természetes, hogy gyerekek mellett nem lehet ugyanúgy teljesíteni, és bármennyire segítőkész és részt vesz a családi feladatokban a férj, nem mindenben tudja a női helyettesíteni.” (61 éves nő, természettudományok)*

*„Sosem lesz esélyegyenlőség, mert a férfi nem hordozza magában az élet ajándékát, nem szoptathat, a férfi esélye az, hogy anyatej helyett tudományos szemlélettel szoptatja a következő nemzedéket, ez irgalmatlan hajtóerő. Nőnél meg éppen fordítva, ha gyermekeket világra segít, dédelget és felnevel, akkor minden férfinál többet tett, ezért a nőnek nem létfontosságú, hogy az egyetemen úgymond tudományos karrierje legyen...”<sup>21</sup> (52 éves férfi, természettudományok)*

<sup>20</sup> Kiemelés tőlem S. M.

<sup>21</sup> Kiemelés tőlem S. M.

## 6. Összefoglalás

A tudományos kutatómunka olyan életvitelt követel meg, amelyhez hozzátartozik a vizsgák, dolgozatok-publikációk által történő folyamatos egyéni megmérettetés, a szakmai siker, a hierarchiában való felemelkedés. Kutatásunk azokat az intézményi (munkahely, család) szinteken meglévő tényezőket vizsgálta, amelyek alapján a tudományos kutatás területén dolgozó nők karrierlehetőségeit gátló tényezők újratermelődnek.

Azok a pozitív változások, amelyek a nők művelődése és felsőfokú iskolázottsága terén történtek, legtöbbször csak tudati síkon jelentenek változást, míg az egyenlőtlenségek a tradicionális elvárások állandósága miatt a tudományos kutatók között továbbra is fennállnak. A kutatónők hátránya főleg a nemekre vonatkozó sztereotípiákra, a férfi-női szerepek megosztottságára vezethető vissza. A hierarchiát a kereső munka fejlődéstendenciái hozták létre, amit a férfivilág rendi zártsága tartósít a tudományos kutatók között is.

A tudományos kutatás követelményrendszerét a nők legtöbbször azért tudják kevésbé teljesíteni, mert a magánéleti feladatok a család és a karrier összeegyeztetése jóval nagyobb terhet ró rájuk, mint a férfiakra. Ám a még ugyanolyan feltételrendszer megléténél is hátrányos helyzetben vannak, hiszen az olyan szubjektív tényezők, mint a hierarchiában felettük álló férfiak (közvetlen felettes) sztereotípiái – a lehetőségek biztosításánál –, illetve a férfiaknak saját nemükre vonatkoztatott megelőlegezett bizalma, további előnyöket jelent a férfiaknak. A nők kevesebb lehetősége pedig kisebb szakmai sikereket, kevesebb publikációt, s ezzel a tudományos élet hierarchiájában történő lemaradást eredményezi.

A nyitott kérdésekre adott válaszok arra is rávilágítottak, hogy az azonos képzettségű, tudományos fokozattal rendelkező férfiak és nők közül legtöbbször a férfiak kerülnek jobb helyzetbe, ahol többnyire nem a teljesítmény, hanem a *nem* a döntő tényező. Mivel a kutatónőket a nők többségéhez hasonlóan hátrányosan érinti, a „saját élet” (karrier) és a „másokért való lét” (család-gyermek) ellentmondása, ezeket sokkal jobban érzékelik, mint a férfiak. Feltételezésünk szerint a tudományos kutatómunka területén tapasztalható vertikális és horizontális szegregáció arra is visszavezethető, hogy a nők többsége a konfliktusok megoldásaként a versengésről való lemondást választja. Ez utóbbi megállapításunk sem egyedülálló, az amerikai akadémiai szféra nemek közötti karrierkülönbségeit bemutató összegző tanulmány is (Long 2001)<sup>22</sup> hasonló következtetésre jutott.

<sup>22</sup> „A kutatás mint szakma az akadémiai modellhez alkalmazkodik. E rendszerben való felemelkedéshez egy rettentően keskeny létrán kell felmászni: végzős diáktól a tanársegéden keresztül az adjunktuson át a professzorig. A tudományos területen dolgozó nők többsége soha nem járja végig ezt az utat, hanem munkássága nagy részét, vagy akár egészét másodhegedűsként tölti a kutatás vezetője mellett. A megtorpanásnak számos oka van és nem új keletű jelenség.” (Gornick 1990: 81) megállapítását idézi Long (2001: 123).

## Irodalom

- Andorka R. – Kulcsár R. 1976: A KSH 1973. évi társadalmi mobilitás vizsgálatának első eredményei. Szociológia, 4. évf. 2. sz., pp. 183–201.
- Andorka R. 1982: Az iskolai végzettség hatása a mobilitásra. In: Andorka R.: A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon. Budapest: Gondolat, pp. 216–248.
- Beck, U. 2003: A kockázat-társadalom. Budapest: Századvég.
- DiMaggio, P. 1998: A kulturális tőke és az iskolai teljesítmény. In: Róbert P. szerk.: A társadalmi mobilitás. Budapest: Új Mandátum, pp. 198–218.
- Eagly, A. H. – L. L. Carli 2007: Women and the labyrinth of leadership. Harvard Business Review, 2007. September, pp. 17–27.
- Falussy B. 2002: Társadalmi hatások és változások a férfiak és nők munkaidő-felhasználásában. In: Nagy I. – Pongrácz T.-né – Tóth I. Gy. szerk.: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001. Budapest: TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselői Titkársága, pp. 198–221.
- Gornick, V. 1990. Women in science. New York: Simon and Schuster.
- Hochschild, A. R. 1975: Inside the clockwork of male careers. In: Howe, F. ed.: Women and the power to change. New York: McGraw Hill, pp. 47–80.
- Koncz K. 2008: Nők a munkaerőpiacon. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, Women's Studies Központ.
- Leahy, E. 2006: Gender differences in productivity research specialization as a missing link. Gender & Society, vol. 20, no. 6, pp.754–780.
- Long, J. S. ed. 2001: From scarcity to visibility. Gender differences in the careers of doctoral scientists and engineers. Washington, D.C.: National Academy of Sciences.
- Mollenhauer, K. 1974: Szocializáció és iskolai eredmény. In: Ferge Zs. szerk.: Az iskola szociológiai problémái. Budapest: KJK, pp. 189–216.
- Nagy B. 2001: Női menedzserek. Budapest: AULA.
- Palasik M. – Papp E. 2007: Nők a tudományban áttekintés Magyarországról. Prága: SOÚ AV ČR.
- Papp E. 2007: A nők és férfiak közti esélyegyenlőség a kutatófejlesztésben Magyarországon nemzetközi összehasonlításban. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Közgazdaságtudományi Tanszék. PhD-értekezés, kézirat.
- Powell, G. N. 1988: Women and men in management. London: Sage, pp. 196–197.