

### Van-e családi élete a női vezetőknek?

Ismert összefüggés, hogy a vezetővé válás (minél magasabb szinten, annál inkább) nehezen egyeztethető össze a családi élettel. Míg a férfiak mögött házastárs (élettárs) és gyerekek erőforrást jelenthetnek, addig a nők esetében a „második műszak” erőforrást von el. A magyar adatok is azt mutatják, hogy a női vezetők ritkábban élnek élettárssal vagy házastárssal együtt: a 2010-es években a férfi vezetők 70 százaléka, a női vezetők 62 százaléka élt kapcsolatban a Munkaerő-felmérés adatai szerint.

A háztartásban/családban a nőket jobban terhelik az ellátásra szorulókkal kapcsolatos feladatok: a gyerekek és az idősek ellátása főleg a nőkre hárul. Ennek egyik jele, hogy a női vezetők veszik igénybe a gyerekneveléssel és idősgondozással kapcsolatos transzfereket. A Munkaerő-felmérés adatai arra utalnak, hogy míg a férfi vezetők körében 0 százalékos a gyed, gyes, gyet vagy az ápolási díj igénybevétele, addig a női vezetők körében a 2010-es években a ez az arány a 6–7 százalékot is elérte.

Miközben az adatok rendkívül magas (41 százalékos) női vezetői arányt mutatnak Magyarországon, a munkaerőpiaci szegregáció mintái a vezetők között is megjelennek. A társadalmi normák és szerepek benntartják a nőket az elnőiesedett szektorokban és foglalkozásokban, amelyek rosszabbul fizetettek, így magyarázhatják a férfi és női vezetők közötti kereseti rések egy részét. Ugyanakkor a női vezetők kereseti hátránya – egyetlen csoporttól eltekintve – akkor is markáns marad, ha a részletesebb összehasonlítást elvégezzük. A női vezetők hátrányát megerősíti és fenntartja, hogy a családban élő eltartottak gondozásáért is sokkal gyakrabban ők, és nem a férfiak felelősek.

#### K2.1. Nők a tudományban – az európai és magyarországi helyzet

PAKSI VERONIKA & GROÓ DÓRA

Az Európai Unió stratégiájával egyezően az évezred eleje óta folyamatosan emelkedik a nők aránya a kutatás-fejlesztésben (K + F), azonban a nemek közötti szakadék nagyon lassan csökken. Az európai K + F-szféra 2012-ben is csak a nők egyharmadát tudta bevonni vagy megtartani, a műszaki területeken pedig – a jelentős munkaerőhiány ellenére – még ennél is kisebb ez az arány (28 százalék). Az alacsony jelenlét egyik fő oka, hogy a kutatónők pályájuk során még mindig jelentős hátrányokkal szembesülnek férfi társaikhoz képest.

Kiseb arányban tudnak elhelyezkedni kutatói állásban vagy végzettségüknek megfelelő területen, és jóval nagyobb hányadukat foglalkoztatják bizonytalan munkaszerződésekkel, főként a felsőoktatásban. Noha a nemek közötti bérrés csökkent a K + F területén az ezredforduló óta, a nők ugyanazért a munkáért 2012-ben is még mindig 18 százalékkal kevesebb bért kaptak – ami nagyobb volt a teljes gazdaságban megfigyelhető bérrésnél. A vertikális szegregáció (üvegplafon-jelenség) erős maradt, főként a férfiak által dominált szakmák-

ban, annak ellenére, hogy a női felsőoktatási intézményvezetők és a nők döntéshozó testületekben való aránya jelentősen javult a fenti időszakban. Ugyanakkor a női műszaki professzori kinevezések aránya 2012-ben sem haladta meg a 13 százalékot (EC, 2013, 2015).

Magyarországon a kutatónők helyzete kedvezőtlenebb európai társaikéhoz és magyar férfi kollégáikhoz képest is. Létszámuk a férfiakénál lassabb ütemben emelkedett a K + F-ben a kétezres évek eleje óta, így arányuk folyamatosan csökken – jelenleg már az egyharmadot sem éri el. A szektorok közötti horizontális szegregáció (üvegfal-jelenség) a nők négyötödét az alulfizetett állami szektorba szorítja, és csak egyötödük helyezkedik el a jobban fizetett üzleti szektorban. Ugyan a nők legnagyobb létszámnövekedése a műszaki területen következett be, arányuk itt a legalacsonyabb (22 százalék), és erős szektorok közötti mozgás figyelhető meg: a nők jellemzően a piaci szektorból a kormányzati áramolnak át (EC, 2012, 2015). Ennek hátterében a munka és a magánélet közötti kedvezőbb egyensúly reménye is áll (Paksi és szerzőtársai, 2016), azonban napjainkban a tudásintenzív szakmákban a jó fizetések a férfiak mellett a pályakezdő nőket is egyre nagyobb mértékben vonzzák a piaci szférába – tekintettel arra, hogy sokszor kedvezőbb családbarát környezetet kínálnak, mint a közsféra. A nők munka és a magánélet közötti egyensúlyának problémáját a magyar társadalom még mindig az egyén felelősségének tartja, amivel azonban egyedül nem tudnak megbirkózni. A kisgyermekes kutatónők szakmai előre jutása így mindkét szférában lelassul, mert a sikeres szakmai életút fontos elemei – nemzetközi mobilitás, személyes kapcsolatháló építése, döntéshozói pozíciók vállalása – nehezen megvalósítható számukra. A szektorváltás és pályaelhagyás hátterében ezért sokszor a szakmai és magánéleti életi válság is áll, de a váltás kapcsán a kutatóknak számolniuk kell azzal, hogy a piaci szférában alig térül meg befektetésük a PhD-fokozat megszerzésébe (Paksi és szerzőtársai, 2018).

Az Európai Unió két évtizedes stratégiája ellené-

re a fent bemutatott egyenlőtlenségek még mindig kedvezőtlenebb életutakat jelölnek ki a nők számára a tudományban. Az egyenlőtlenségek csökkentéséhez a probléma integratív megközelítése, valamint célzott szakpolitikai és társadalmi támogatás szükséges (Pető, 2018, Nagy–Paksi, 2014). Erre irányuló megfelelő gyakorlatot Magyarországon három területen is találhatunk. Egyrészt a civil szféra képviselőiben a Nők a Tudományban Egyesület tíz éve dolgozik együtt kutatás-fejlesztő intézményekkel és szakértőkkel, valamint számos projekttel támogatja a fiatal lányok tudományos karrierét (Lányok Napja, Nők a Tudományban Kiválósági Díj). Másrészt, az MTA elnöke által alapított Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság célja a női akadémikusok számának növelése, a kutatónők támogatása az akadémiai karrier minden szintjén, valamint a kutatói életpálya vonzózva tétele. Harmadrészt, a piaci K + F-szférában annak ellenére, hogy nem kötelező, mégis egyre nagyobb arányban vezetik be és alkalmazzák a gyakorlatorientált munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi terveket (Paksi és szerzőtársai, 2018).

#### Hivatkozások

- EC (2013): *She Figures 2012. Gender in Research Innovation*. Statistics and Indicator. European Commission, Brüsszel.
- EC (2016): *She Figures 2015*. European Commission, Brüsszel.
- NAGY BEÁTA–PAKSI VERONIKA (2014): *A munka–magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében*. Megjelent: *Spéder Zsolt* (szerk.): *A család vonzásában*. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére. KSH NKI, Budapest, 159–175. o.
- PAKSI VERONIKA–NAGY BEÁTA–KIRÁLY GÁBOR (2016): *The timing of motherhood while earning a PhD in engineering*. *International Journal of Doctoral Studies*, Vol. 11. 285–304. o.
- PAKSI VERONIKA–TARDOS KATALIN–FÁBRI GYÖRGY (2018): *Karriermodellek és karrierépítés a kutatás-fejlesztésben. Különbségek és egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka–magánélet egyensúlya tekintetében. Előzetes eredmények, NKFIH 116099. sz. kutatás*.
- PETŐ ANDREA (2018): *Nők a tudományban*. *Magyar Tudomány*, 125. évf. 4. sz. 550–565. o.