

A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében¹

1. Bevezetés

A munka és a magánélet összeegyeztetése a nők számára még mindig nagyobb nehézséget jelent, mint a férfiak esetében. Különösen így van ez azoknál, akik munkájukat hivatásnak tekintik, és sokkal kevésbé választják szét a munkát és a magánéletet, mint akiknél a keresőtevékenység lényegesen kisebb szerepet játszik identitásuk formálásában. Márpedig a növekvő iskolai végzettség eredményeképpen emelkedik azok aránya, akik számára a munka az elégedettség, a siker és az anyagi biztonság forrása, tehát egyre nagyobb és jelentősebb csoportról van szó.

Miközben a nők egyre magasabban képzettek – sőt az OECD-országokban és a fiatal generációk esetében egyértelműen magasabb képzettségűek, mint a férfiak –, újra és újra felmerül a kérdés, miként szeretnék és tudják hasznosítani ezt az előnyt. A nők helyzete az elmúlt évtizedekben gyökeresen megváltozott, ami nem kis részben az iskolai végzettség emelkedésével és a megnövekedett munkaerő-piaci jelenléttel magyarázható. Az az igény, hogy a család bevételeihez a nők is hozzájáruljanak, még a nemek közötti viszonyok vonatkozásában tradicionális társadalmakban is markánsan megjelenik (Pongrácz–S. Molnár 2011). Miközben a nők helyzetében bekövetkezett változás iránya egyértelmű, számos dilemma fogalmazódott meg mind a folyamat okaival, mind irányával és megtorpanásával kapcsolatban (England 2010; Fraser 2013).

Tanulmányunkban azt a kérdést járjuk körül, hogy a magasan képzett nők milyen speciális nehézségekkel szembesülnek, ha hivatásuk és családjuk iránt is erősen elkötelezettek. Ez a kérdés nemcsak elméleti szinten fontos, hanem a magyar társadalom hétköznapijaiban is, hiszen – miként arra Kapitány és Spéder felhívják a figyelmet – „2010 az első olyan év, amikor a gyermeket vállaló nők között a diplomával rendelkezők voltak legtöbben (33,5%), megelőzve az érettségizetteket (31,8%) és az általános iskolát/szakmunkásképzőt végzetteket (31,5%). Csak az összehasonlítás miatt: az ezredfordulón az édesanyáknak még csupán

¹ Az alábbi tanulmány a *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában* (K 104707) OTKA-kutatás keretében készült.

15,1%-a volt diplomás, a tipikus iskolai végzettségi csoport pedig az általános iskola/szakmunkásképző (48,4%) volt.” (Kapitány–Spéder 2012, 35.).

A tanulmány első részében néhány olyan elméletet vázolunk fel, amely a magasan képzett nőket karrierje és magánélete közötti egyensúlyra vonatkozik, majd néhány, általunk különösen fontosnak tartott és nagy hatású nemzetközi empirikus kutatást mutatunk be. Az amúgy meglehetősen kisszámú magyar kutatás részletes ismertetésére nem térünk ki. Célunk az, hogy ráirányítsuk a figyelmet a helyzet összetettségére, előkészítsük a közeljövőben lebonyolítandó interjúkat,² illetve felhívjuk a figyelmet rá, hogy a magas szintű iskolai végzettség biztosítása önmagában nem elegendő a nők helyzetének változásához.

2. A magasan képzett nők speciális helyzete: elméleti áttekintés

A magasan képzett nők mindenképpen speciális csoportot képeznek a nők között, hiszen a tudásintenzív foglalkozásokban – más csoportokhoz viszonyítva – fontosabbá válik a munkához kapcsolódó pozitív identitás. Az oktatás, a társadalmi státusz, a magas kereset és az érdekes munkafeladatok egyaránt a pozitív identitást erősítik ezekben a szakemberekben (Halrynjo–Lyng 2009).

A magasan képzett, és főleg a vezető pozícióban lévő nőknek számos nehézséggel kell megküzdeniük. Ha csak a mindennapi tapasztalatokból indulunk ki, sokak számára ismerős az a helyzet, amelyet Hakim oly plasztikusan ábrázolt: „A magas szakmai és menedzseri pozíciót elérő nőkről készült esettanulmányok sokkal többet elárulnak nekünk a helyzettel járó társadalmi folyamatokról. Azt mutatják például, hogy ezek a nők jelentősen lecsökkentették vagy akár el is tüntették a munka és a magánélet összehangolásának problémáit, azon a módon, hogy az esetek körülbelül felében gyermektelen maradtak vagy pedig alacsonyabb volt a termékenységük, miként ezt az egygyermekes családok illusztrálják. Ezzel szemben szinte minden férfi kollégájuk házas, többnyire van néhány gyerekük, illetve egy tipikusan főállású háziasszonyként dolgozó feleségük, így a családon belüli munkamegosztást illetően a házaspár a teljes szerepszegregációt valósítja meg.” (Hakim 2006, 285.).

² Az előzőekben jelölt OTKA-kutatás keretében többek között interjúkat is készítettünk a magasan képzett nők két csoportjával: a tudományos pályán dolgozókkal és a menedzserekkel, hogy feltárjuk a kérdésben szerzett tapasztalataikat.

Nyilvánvalóan számos körülményt és szempontot kell figyelembe vennünk, amikor azt próbáljuk megérteni, miért speciális a magasan képzett nők munkája és magánélete közötti egyensúly kérdése. Ebben a fejezetben két nagyobb elméletről számolunk be: a *preferenciaelméletről* elsősorban Catherine Hakim néhány munkája alapján, illetve a *várakozások elméletéből* levezetve az *anyasági bírság* (motherhood penalty) téziséről Correll és Ridgeway műveinek felhasználásával.

Hakim a preferenciaelmélet megalkotásával alapvetően igyekezett kikezdeni a női foglalkoztatást üdvözlő kutatói lelkesedést (Hakim 2002; 2006). Fő tézise az, hogy mivel Nyugat-Európában és az Egyesült Államokban az 1960-as évektől jelentősen változott a nők társadalmi pozíciója, felértékelődött az egyéni választások jelentősége is. Hakim nem kevesebbet állít, mint hogy a nők – a történelem során először – valódi választásokat hozhatnak, és most már szinte csak ez számít a nők helyzetének megértésében (Hakim 2002).³ Elméleti megközelítését éppen ezért preferenciaelméletnek nevezte el, amely négy fő tézisen alapul: 1) a 20. század végén jelentős társadalmi változások történtek a nők helyzetében 2) a preferenciákat és a család–munka konfliktusra vonatkozó prioritásokat tekintve a nők heterogének 3) a preferenciák és prioritások heterogenitása konfliktust okoz a különböző csoportokhoz tartozó nők között, végül pedig 4) a heterogenitás változatos női válaszokat eredményez a szociálpolitikai kezdeményezésekre (Hakim 2006).⁴

Munkáiban a munka- és életstílus-preferenciák alapján három kategóriát különböztetett meg, ezeket ideáltípusoknak tekintette (Hakim 2002). Az elsőbe az *otthon-centrikus* (home-centred) nők kerültek (20%), akiknek a gyermekek és a család jelenti a prioritást, nem szeretnének dolgozni, aktívan reagálnak a család- és szociálpolitikai törekvésekre, viszont a foglalkoztatáspolitikaiakra nem, és a szerző a családi értékekkel jellemzi őket (gondozás, közösségi, nem kompetitív). A legnagyobb csoportot az *alkalmazkodó* (adaptive) nők alkotják (60%), éppen ezért egy nagyon sokszínű csoportról van szó, amelyben a munkát és a családi életet összehangolni szándékozik, továbbá a karrierjüket

³ Hakim már korábban is vitatta azokat a téziseket – ahogy ő nevezte: feminista mítoszokat –, amelyek szerint rosszul értelmezték a nők foglalkoztatására vonatkozó trendeket. Az általa vitatott „mítoszok” a következők voltak: jelentősen növekedett a női foglalkoztatás a második világháború után, a munka iránti érdeklődésben és elkötelezettségben nincs különbség férfiak és nők között, a nők foglalkoztatásában a gyermekgondozás jelenti a fő akadályt, a részmunkaidősök kizsákmányoltak, a női és a részmunkaidős foglalkoztatás nem elég stabil (Hakim 1995).

⁴ A legfontosabb változásokat öt pontban foglalta össze: a fogamzásgátlás és az esélyegyenlőség elterjedése; a féhérgalléros foglalkozások tömeges elérhetővé válása; egyre több munkaalkalom teremődik a másodlagos keresők számára (így nem kellett feladniuk a családi feladatokat); végül az egyéni értékek és attitűdök fontosabbá válása (Hakim 2002; 2006).

korábban tudatosan nem megtervező nők tartoznak. Szeretnének dolgozni, de nem teljesen elkötelezettjei a karriernek, ezért erősen reagálnak a különféle kormányzati politikákra. A *munka-centrikus* (work-centred) kategóriába a nők 20%-át sorolta be a szerző: többnyire a gyerektelen nők koncentrálnak itt, akik életében a foglalkoztatásnak, illetve azzal egyenértékű tevékenységeknek (politika, sport, művészet stb.) van prioritása. A csoport tagjai sokat invesztálnak a saját képzésükbe, ezért nagyon érzékenyek a gazdasági, politikai stb. lehetőségekre, viszont nem reagálnak a szociál- és családpolitikákra (Hakim 2002, 436). A brit adatok szerint tehát a női munkavállalói korú társadalom heterogén, és nem írható le a munkavállalás iránti erős és egyértelmű lelkesedéssel, hiszen a nők mindössze 20%-a került ebbe a csoportba. 1999-es brit adatokon tesztelve Hakim úgy látta, hogy a három csoport markánsan különbözik egymástól a munkavállalás mintáját, a családi viszonyokat, életmódot és a termékenységét illetően (Hakim 2002).

Munkája nagy hatással volt a témával foglalkozókra és széles vitát váltott ki a brit szociológusok körében (McRae 2003; Crompton–Lyonette 2005; Gregory–Milner 2009). Részben ezekre a kritikai megjegyzésekre is válaszolva állítja a szerző, hogy napjaink nyugati társadalmaiban minden más társadalmi változó szerepe csökken. Ahogy fogalmaz: „A társadalomszerkezeti és a gazdasági környezet még bizonyos mértékig korlátozza a nők választásait, de a társadalomszerkezeti tényezők – legészrevehetőbben a társadalmi osztály – jelentősége csökken (Hakim 2006, 286). Azaz úgy látja, hogy a társadalmi szorítások és kényszerek egyre inkább figyelmen kívül hagyhatók a nők keresőtevékenységének megértése során.

Mivel Hakim az egyéni preferenciákban látta a nők és a férfiak egyenlőtlen munkaerőpiaci pozíciójának okait, úgy vélte, a családbarát intézkedések abban mindenképpen segítenek, hogy a családi élet és a munka összehangolható legyen, viszont nem fognak hozzájárulni a nemi egyenlőség megvalósulásához. Ahogy írja: „Vitathatatlan, hogy a családbarát politikák segítenek a nőknek összehangolni a fizetett állást a családban végzett munkával. Amit azonban nem oldanak meg, az a munkaerőn belüli nemi egyenlőtlenség problémája.” (Hakim 2006, 284).

A preferenciaelmélet kritikusai túlbecsültnek tartották a preferenciák jelentőségét a foglalkoztatási történetek megértésében, mivel ha csak az egyéni választásokat, főleg ha csupán az attitűdöket és preferenciákat vesszük figyelembe, nem kapunk valódi képet a nők munkavállalási hajlandóságáról (McRae 2003; Gregory–Milner 2009; Halrynjo–Lyng 2009).

Úgy vélték, hogy a nők első gyermek utáni munkaerő-piaci döntése és a döntés következményei legalább annyira múlnak a kényszerek, mint az egyéni preferenciák megértésén (McRae 2003; Crompton–Lyonette 2005). Brit adatok azt mutatták, hogy még a magasan képzett nőknek is csak kis része helyezte előtérbe a munkát a családdal szemben, és a preferenciák és foglalkoztatási történetek sokkal inkább egy kontinuumon helyezkednek el, mint a Hakim által vázolt pólusokon. A kényszerek figyelmen kívül hagyása félreértelmezheti a trendeket. Ennek az állításnak az érvényességét bizonyították be például a brit adatok (McRae 2003; Crompton–Lyonette 2005), a cseh (Rabusic–Manea 2008) és a norvég elemzések (Halrynjo–Lyng 2009) is. (Crompton és Lyonette azt a populista konzervatív feminizmus által deklarált tételt is vitatja, hogy a nők és férfiak boldogabbak lennének kapcsolataikban, ha a privát szférában mindenki a hagyományos nemi szerepeket töltené be. Állításuk szerint a preferenciaelmélet és a populista konzervatív feminizmus új esszencializmust fejleszt ki napjaink társadalmában.)

Az anyaság tehát központi kérdés és fordulópont a magasan képzett nők karrierjében, miként Halrynjo és Lyng is megfogalmazták a dilemmát: „Azonban még a »magas státusú foglalkozásokban« is, amelyekre egyre több nőt képeznek és rekrutálnak, az anyaság központi korlátozó tényezőnek tűnik a nők karrierjében.” (Halrynjo–Lyng 2009, 322.). Ahogyan arra már számos nemzetközi és hazai kutatás rámutatott, ebben a társadalmi csoportban a gyermekvállalás miatt elszalasztott jövedelem (opportunity cost) lényegesen nagyobb, mint a kisebb emberi tőke beruházással rendelkező csoportokban (Spéder 2001). Bár a különböző jóléti rendszerek eltérően kezelik ezt a kérdést – a liberális rendszer a piaci szereplőkre bízva (Hochschild 2012), a szociáldemokrata rendszer pedig az állami ellátások szerepét fokozva (Edwards–Wajcman 2005; Esping-Andersen 2009) –, cáfolhatatlan, hogy a magasan képzett nők gyermekvállalása komoly dilemma elé állítja az egyént, a munkahelyeket és a szakpolitikákat egyaránt. (Magyarországon különösen fontos ez a kérdés, hiszen a gyermekvállalás óriási mértékben, csaknem egyharmaddal csökkenti a kisgyermekes nők foglalkoztatását a hasonló életkori csoportba tartozó, kisgyermeket nem nevelő nőkhöz viszonyítva. Míg az anyák munkaerő-piaci jelenlétét drámai módon csökkenti, az apák munkaerő-piaci aktivitását szinte kivétel nélkül növeli a gyermekvállalás. Európai összehasonlító adatokért és magyarázatokért lásd: Nagy 2009).

Az eddigi kutatási tapasztalatok és azok implikációi azt mutatják, hogy a gyermekvállalás és a munkavállalás harmonizálására aligha van tökéletes, viszont annál több a rossz megoldás. Nemzetközi kutatások is azt mutatták, hogy a nagyvonalú, azaz hosszú és

jól finanszírozott szülői szabadság, amely a kényszerek csökkentése által a munka–család egyensúlyt és a nemi egyenlőséget is szeretné megvalósítani, a magas szakmai elkötelezettséget igénylő foglalkozásokban csak korlátozott vagy éppen nem kívánatos hatást ér el (Halrynjo–Lyng 2009). Ez pedig nem mellesleg egybecseng Hakim fenti állításával az esélyegyenlőségi és a családbarát politikák ellenmondásos kapcsolatáról.

A második bemutatandó elméleti magyarázat, a várakozások elmélete (expectation state theory) azt a helyzetet értelmezi, amikor a társadalom szereplői, például a munkaadók vagy a munkatársak bizonyos emberek jövőbeli teljesítményére, ambícióira, teljesítményére vonatkozóan várakozásokat alakítanak ki azok társadalmi státuszjellemzői alapján. (A szakirodalmi előzményekről és a feladatorientált csoportokról jó áttekintést ad Carli–Eagly 2007.) Számos dimenzió van, amely mentén eltérő státussal bírnak az egyének. Ilyen általános, ún. diffúz státuszjellemző a nem, az életkor, az etnikai hovatartozás, az iskolai végzettség, a fizikai megjelenés, a bőrszín, és még számos további ismertetőjegy. A férfiak magasabb társadalmi státussal rendelkeznek, mint a nők, a magasabban iskolázottak, mint az alacsonyabban iskolázottak, a fizikailag attraktívok, mint a kevésbé vonzóak stb. A munkahelyeken a diffúz státuszjellemzők közül az egyén neme pontosan és erősen előrejelzi, milyen várakozásokra számíthat környezete részéről. A munkahelyeken a munkatársak és a munkaadók azt feltételezik, hogy a magasabb társadalmi státusú egyén, jelen esetben a férfi kompetensebb az adott területen, mint a nő, kivéve, ha ennek ellenkezője nyilvánvalóan bebizonyosodott. Így a nőktől alacsonyabb szintű kompetenciát, motivációt és érdeklődést várnak el, hacsak nem „nőies” területekről van szó. Az eltérő elvárások miatt működik a kettős szorítás a professzionális vs. tradicionális női elvárások tekintetében: a nőknek professzionálisnak kell lenniük, de akkor többnyire nem tartják őket elég „nőiesnek”, illetve ha „nőiesek”, akkor nem látják őket professzionálisnak a várakozások szintjén. Ezekkel is magyarázható, miért nehezebb a nőknek elfogadtatni magukat például vezetői pozícióban vagy műszaki területen (Carli–Eagly 2007).

Különösen aktívak a társadalomban az anyasággal kapcsolatos státuszjellemzők. Éppen ezért az anyastátus erős diszkriminatív következményekkel jár, akár az elhelyezkedési, akár a fizetési különbségeket nézzük (Ridgeway–Correll 2004). Ebben az esetben az ideális anya és az ideális munkavállaló közötti nyilvánvaló konfliktusról van szó. Itt egy személyes jellemző (az egyén neme), és egy szerep (az anyaság) együttesen alkotja a státuszjellemzőt. Miközben a

státuszjellemező egyértelmű és szembetűnő, és a munka valódi elvégzésére nézve semmilyen jelentősége nincs, a várakozások szintjén roppant nagy jelentőségre tesz szert. Miként Ridgeway és Correll (2004) megfogalmazták: „Mivel a nők szülik a gyerekeket, és a gyerekekért való alapvető felelősséget is kulturálisan az anyáknak, nem pedig az apáknak utalják ki, valószínű, hogy az anyaszerep kulturális sztereotípiái szorosan fognak kötődni a nőkről vallott sztereotípiákhoz általában. Elméleti stratégiaként lehetséges úgy nézni az anyákat, mint annak az általános női sztereotípiának a végletét, hogy a nők gondoskodók és közösségek, nem pedig instrumentálisan cselekvők.” (Ridgeway–Correll 2004, 687.). Ezek a sztereotípiák és várakozások aztán a munkahelyi gyakorlatoknak köszönhetően egyszersmind önbeteljesítő próféciaként is működhetnek, azaz a nők tényleg csökkentik kötődésüket és kevésbé tartják fontosnak a munkájukat (Carli–Eagly 2007).

Ridgeway és Correll abból indulnak ki, hogy az emberektől elvárt teljesítménykapacitásnak két fő forrása van: az igyekezet és a képesség. Az igyekezetet illetően társadalmainkban nagyon erős elvárás az intenzív anyaság bizonyítása, vagyis az a kép, hogy a jó anya mindig gyermeke rendelkezésére áll. Ám ez – ahogy már fentebb jeleztük – ellentmond az ideális munkavállaló alakjának. Ez az ellentmondás ilyen tiszta formában alapvetően a kulturális normák és elvárások szintjén ragadható meg, nem pedig az anyák tényleges elkötelezettségében. A képességeket illetően sok olyan elvárás és meggyőződés van, hogy az anyák a munkájukban bizonyos feladatokat már kevésbé képesek ellátni. Hogy mennyire fontos a várakozások szerepe, azt kísérletekben is bizonyították: ha az anyastátus a „kliensek” számára nyilvánvaló, akkor kevésbé tartják kompetensnek őket azokhoz képest, akikről nem kaptak ilyen információt. Az apastátus nem járt hasonló kompetenciavesztéssel. A professzionális nők esetében tehát az anyaság mint diffúz státuszjellemező jelentősen csökkenti a velük kapcsolatos kompetencia-elvárásokat, így a feladatok, előléptetések és szerződtetések esetében eleve hátrányból indulnak. Ebben az esetben nyitott kérdés marad, hogy a vállalati, munkáltatói politikák képesek-e csökkenteni ezeket a negatív elvárásokat, vagy épp ellenkezően: még sokkal nyilvánvalóbbá teszik az anyastátust, így akár hátrányt, például kisebb béremelést vagy korlátozott előrelépési lehetőséget generálhatnak.

Az anyaság negatív következményeit, az anyabírságot a magyar pénzügyi szektorban tesztelte Glass és Fodor (2011). Rámutattak, hogy a cégek a női munkavállalókat hátrányos helyzetbe hozzák a rekrutációnál, a szerződtetésnél és az előléptetésnél egyaránt, és ennek a reprodukálásához hozzájárul a gyermeknevelési szabadságok rendszere. Három munkáltatói stratégiát azonosítottak: egyrészt az anyákat nem tartják alkalmasnak a kompetitív pénzügyi

környezetben való munkára, másrészt kiszűrik a kisgyerekes anyákat és a gyermekvállalást tervező nőket, és kisebb feladatot és bért ígérő pályára (mommy track) terelik őket, végül pedig a menedzsment úgy látja, hogy a kisgyermekes anyákban nincs meg a képesség a vezetésre, ezért ezek a nők már korán kikerülnek a szervezetből.

A fenti két elmélet rövid bemutatása után nézzük meg, miként számolt be a magasan képzett nők munka–magánélet összehangolási dilemmáiról néhány kulcsfontosságú kutatás!

3. Klasszikus összehangolási problémák

A következőkben néhány kutatás alapján azt mutatjuk be, miként ragadhatók meg a magasan képzett nők munka és magánélet összehangolásának kritikus pontjai az empirikus vizsgálatokban.

Sylvia Ann Hewlett a *Creating a life* című könyvében sokkoló adatokkal és történetekkel mutatja be, hogy a 2000-es évek elején a magasan képzett, magas jövedelmű nők milyen nehézségekkel néztek szembe a gyermekvállalás kapcsán és milyen „árat” fizetnek a karrierért az USA-ban (Hewlett 2003). A helyzet paradoxona az, hogy ezek a nők olyan tulajdonságokkal rendelkeznek, amelyeknek éppenséggel segíteniük kellene őket céljaik megvalósításában, azaz a karrier és a gyerekvállalás összehangolásában: az előttük lévő női generációkhoz viszonyítva magasabb a képzettségük és a jövedelmük, és nagyobb lehetőségük van karrier befutására is. Mindezen előnyök ellenére kilátásaik sokkal rosszabbá válnak, mikor családalapításra és anyává válásra kerül(ne) sor (Hewlett 2003). Karrierjük során olyan követelményekkel találják szembe magukat, amelyek nagymértékben megnehezítik a gyermekvállalást, ezen túl szembe kell nézniük a magánéletben és a munka területén egyaránt tetten érhető egyenlőtlen női–férfi viszonyokkal, valamint a kései gyermekvállaláshoz (is) köthető termékenységi problémákkal (Hewlett 2003).

A gyermekvállalás és munka összeegyeztetése kapcsán az egyik legfőbb kérdés az időzítés. Legyen szó bármilyen foglalkozási életpályáról, a magasan képzett nők esetében a karrier építése szinte teljes egészében egybeesik a családalapítás időszakával (Hewlett 2003; Mason et al. 2013). A magasan képzett szakemberek pályafutása – akár férfi, akár nő az illető – folyamatos, megszakításmentes (lockstep) karriert igényel, amihez nehezen illeszthető a dolgozó anya képe, különösen ha az Egyesült Államok jóléti rendszerét figyeljük. A karrierkövetelményeknek való megfelelés – jelesül a teljes munkaidőben való folyamatos foglalkoztatottság, a személyes jelenlét akár a napi munkaidőn túl is, a magas fizetés –

minden más héttérbe soroló motiváló ereje, azaz a karrier megalapozása az egyén harmincas éveiben történik. Ezt a rugalmatlan karriermodellt az 1950–60-as évekbeli középosztálybeli (fehér) férfiakra szabták, ami azóta sem reagált sokat a gyökeresen megváltozott munkaerőpiaci viszonyokra (Hewlett 2007, 13–24.). Ezért a magasan képzett, gyermekekre, szakmai sikerre és előrejutásra egyaránt vágyó nőknek sokszor nincs más választásuk, mint alkalmazkodni ehhez a férfi-modellhez. A problémát az jelenti, hogy akár illeszkednek, akár nem, mindkettőért nagy árat fizetnek, és nemcsak ők, hanem a társadalom is, mert elveszti a nők által birtokolt, illetve a nőkbe befektetett tőke és tudás nagy részét.

Hewlett feltette azt a kérdést, hogy a karrierorientált nők szeretnének-e egyáltalán gyereket. A legtöbb magasan képzett nő – ahogyan a legtöbb nőtársuk is – a karrier mellett szeretne (több) gyermeket, de a kutatásokból kiderül, hogy ez sokuk részére csak vágy marad. Hewlett adatokkal illusztrálta, hogy minden második vagy harmadik nagy vagy különösen nagy karriert befutó nő középkorára gyermektelen marad, míg ez férfikollégáiknak „csak” egyötödére jellemző.⁵ Minél sikeresebb egy férfi, annál valószínűbb, hogy házas és gyermekei vannak, miként erre már fentebb is utaltunk (Hewlett 2003). Általánosságban ugyan elmondható, hogy minél magasabb iskolai végzettségű egy nő, annál valószínűbb, hogy később szüli meg gyermekét, ám a jelenség ennél jóval összetettebb. Hewlett vizsgálatából kiderült, hogy a nagy karriert befutó nők szinte kivétel nélkül 36 éves koruk előtt váltak anyává; legtöbbjük húszas éveik elején vagy közepén. Tehát egy nőnek akkor van esélye különösen kimagasló karrier befutására, ha a harmincas éveit a karrierje megalapozására szenteli, és családalapítását viszonylag korán, a húszas éveire, vagy viszonylag későn, 35–40 éves kora utánra időzíti. Ez utóbbi esetben viszont kicsi az esélye a családalapításra. Elgondolkodtató, hogy bár minden ötödik magasan képzett, karriert elért nő termékenységi problémával küzd, meghatározó részük (90 %) bízik benne, hogy negyvenéves kora után tud még gyermeket vállalni. A mesterséges megtermékenyítési technológiák sikerességi rátája azonban még mindig csak pár százalék körül van (Hewlett 2003, 87.).

A magasan képzett nőknek azzal is szembe kell nézniük, hogy a házassági piacon hátrányban vannak, kisebb az esélyük rá, hogy megtalálják a megfelelő partnert – ami egyúttal késői gyermekvállalásuk egyik oka is. A nagy karriert elért nők jóval kisebb

⁵ A *High-achieving women 2001* című kutatás a jövedelem alapján a nők legfelső decilisét vizsgálta. Két korcsoportot különböztetett meg: 28–40 és 41–55 évesek, valamint jövedelmük alapján két csoportra osztotta a sikeres nőket: 1) a „nagy karriert” elért nők (high-achieving women) (55–65 000 USD-jövedelem) és 2) a „különösen nagy karriert” elért nők (ultra-achieving women) (100 000 USD feletti jövedelem).

arányban házasok, mint férfi kollégáik. A különösen nagy karriert befutott nők házasságának időzítésére is ugyanaz érvényes, mint a gyerekvállalásukra: általában harmincéves kor alatt házasodnak, harmincöt éves koruk után pedig alig (Hewlett 2003, 85.).

A magasan képzett nők nagyobb részének szakmai karrierje nem lineáris, ami nemcsak a karrier megszakítását jelenti, de azt is, hogy – ha lehetőségük van rá – atipikus munkavállalók (Hewlett 2007). Csökkentett munkaidőben vagy (részben) otthonról dolgoznak, de Hewlett ide sorolja azokat a nőket is, akik nem vállalnak el olyan feladatokat, beosztást, amit nem tudnak összeegyeztetni a családi feladataikkal. A magasan képzett nők sokkal gyakrabban szakítják meg szakmai életútjukat, mint férfi kollégáik.

A munka és a magánélet összeegyeztetése a gyermektelen nők számára is jelentős probléma: ők legtöbbször egyéb családtagok gondozása miatt szakítják meg karrierjüket. A helyzet a „szendvics-generáció” azon tagjai esetében a legsúlyosabb, akik nemcsak gyermekeket, de idős családtagokat is gondoznak. Ezzel szemben a férfiak javarészt az ún. „push”-faktorok miatt térnek le a szakmai útról, legfőképp karierváltás vagy további tudományos fokozat megszerzése miatt. Bármi is legyen a nők karrier-megszakításának (off-ramp) oka, közös bennük, hogy nagyon nehéz a visszatérés a munkaerőpiacra (on-ramp). Hewlett 2004-es felmérésében a magasan képzett nők mindössze 5%-a akart korábbi munkáltatójához visszatérni, de az üzleti szektorban erre még csak példa sem volt, pedig ezen nők jelentős része folytatni kívánta munkáját (Hewlett 2007, 40.).

Minél több idő telik el, annál nagyobb az anyasági bírság (motherhood penalty) a karrier megszakításáért, különösen az üzleti életben. A legfőbb és azonnali büntetés a jövedelem csökkenésében mutatkozik, de az igazi hátrány ennél sokkal súlyosabban, közvetetten és csak később jelentkezik. A karrier megszakítása után visszatérő nőknek nemcsak az önbizalmuk kisebb, de „leírják” őket a munkáltatók – sok esetben a közvetlen felettes és a kollégák is –, azaz „mommy track”-en találják magukat. Ez egybevág azzal, amit a státuszjellemezők elmélete az anyaságról mint diffúz státuszjellemezőről leír (Ridgeway–Correll 2004). Ez a helyzet főként akkor igaz, amikor a nők olyan munkafeltételek között folytatják munkájukat, amelyek esélyt adnak a magánéletükkel való összeegyeztetésre. Kevesebb felelősséget vállalva kevésbé számítanak megbízhatónak munkatársaik szemében, és így egyrészt nem lesznek motiváltak magasabb beosztás elérésére, másrészt a munkáltató sem lát bennünk további potenciált (lásd Ridgeway–Correll 2004). Mindez erősen csökkenti a nők önbizalmát, ami sokszor újabb karrier-megszakításhoz vezethet (Hewlett 2007). Mindez azt

mutatja, hogy összességében nemcsak a munkaidőt kell rugalmassá tenni, de a karrierút egészét is.

A magasan képzett, üzletileg sikeres férfiak sokkal nagyobb eséllyel élnek házasságban, gyermekekkel, mint az ugyanilyen kvalitásokkal rendelkező nők. Míg a különösen sikeres nők majd 90%-a hasonlóan sikeres partnerrel lép házasságra, férfitársaik csak 39%-ban, s az esetek többi részében alacsonyabb jövedelmű, nem karrierorientált partnerrel (Hochschild 1989, 1997; Hewlett 2003). A házas férfiak mellett gyakorta ott áll a főállású feleség, aki ellátja a családdal, otthonnal kapcsolatos feladatokat. A karriert befutott nőkre azonban a hosszú, túlórákkal terhelt teljes állás mellett ugyanúgy hárul az otthoni második műszak (second shift), akár van gyermekük, akár nincs. Heti 40–60 munkaóra mellett változatlanul ők a felelősek a gyereknevelési, gondozási feladatokért és a háztartási munkákért (Hewlett 2003), ráadásul az otthoni egyenlőtlen munkamegosztás akkor sem változik jelentősen, ha jövedelmük magasabb, mint a partnerüké, sőt sok esetben még több munka hárul rájuk (Hewlett 2003).

Hewlett 2009-ben megismételte kutatását, amelynek egyik legszembeötlőbb eredménye, hogy a gazdasági válság idején 29%-kal nőtt azon magasan képzett nők aránya, akiknek férje munkanélküli volt, valamint kissé, 6%-kal nőtt azoké, akik nem szakították meg karrierjüket. A szerző ezt úgy értelmezi, hogy a nők a gazdasági helyzettől függetlenül törekszenek a munka és magánélet egyensúlyára. Másrészt rávilágít arra, hogy a sok munkanélküli férfi jelensége nem a kenyérkereső modell változását jelenti, hanem azt, hogy a nőkre családfenntartóként még több felelősség és teher hárul, ugyanis a válság hatására főleg a férfiak veszítették el munkahelyüket (mancession) (Hewlett et al. 2010).

A kutatások és az időmérleg-vizsgálatok ugyan beszámolnak róla, hogy az USA-ban a fiatalabb generáció már kevésbé azonosul a hagyományos nemi szerepekkel, és a férfiak valamivel nagyobb részt vállalnak az otthoni munkákból, mint régebben, de a változás csekély mértékű (Hewlett 2003; Hochschild 1989). A társadalom az immáron kétkeresős családmódel mellett továbbra is az anyáktól várja a gyermekekről és az otthonról való gondoskodást. Ezen társadalmi normák kényszerítő ereje nagyon nagy. Hochschild rámutatott, hogy a munkásosztálybeli párok a hagyományos nemi szerepek alapján osztják meg a háztartási munkát, és a problémák főként az anyagi bizonytalanságból, a nem megfelelő színvonalú gyermekellátó intézményekből, valamint a másik munkájának nem tiszteléséből fakadnak. A felső középosztálybeli párok úgy vélték magukról, hogy

megközelítőleg fele-fele arányban osztják meg a munkát, és vitáik főként a bizonytalan fizetett segítség és a karrierrek által támasztott hatalmas elvárások körül csúcsosodtak. Ez utóbbiak esetében Hochschild (1989) azt is feltárta, hogy az egyenlő arányú munkamegosztás sok esetben csupán illúzió; a párok csak „bemagyarázzák” maguknak az egyenlőséget, a valóságban a nők sokkal nagyobb szerepet vállalnak az otthoni munkákból. A szerepek változása helyett így „szuperanyák” lesznek. Ezen kívül minél sikeresebb egy magasan képzett nő vagy férfi, annál több munkaórában dolgozik (Hewlett 2003), s minél magasabb a szülők jövedelme, gyermekeik annál több időt töltenek a gyermekellátó intézményekben (Hochschild 1997). Mindez egyenes út a munka–magánélet konfliktusok kiéleződéséhez.

A nők – megoldást keresve – többféle stratégiát alkalmaznak. Az egyik, hogy olyan munkahelyet választanak, ahol lehetőség nyílik a munkájuk és magánéletük összeegyeztetésére, vállalva a további karrierkilátások erőteljes csökkenését, miként már fentebb is utaltunk rá. A másik stratégia, hogy akár véglegesen is megszakítják karrierjüket. A harmadik, hogy visszafogják az otthoni, háztartási munkát. Míg az alacsonyan képzett nőket ez utóbbi frusztrálja, a magasan képzettek inkább „elengedik a dolgot”, nem törődnek vele, ha „szalad a lakás”, vagy fizetett segítséget vesznek igénybe (Hewlett 2003; Hochschild 1989).

Az első stratégia követésének elterjedtségét bizonyították Hakim eredményei, illetve norvég vizsgálatok is. Ez utóbbi kutatások arra mutattak rá, hogy bár a norvég jóléti állam elkötelezettje a nemek egyenlőségének és a családbarát jóléti politikának, és mind a termékenység, mind a nők foglalkoztatási aránya viszonylag magas, továbbá mindenki számára elérhető, viszonylag olcsó és nagyon jó minőségű gyermekintézményekkel büszkélkedhetnek, mégsem ér cél minden intézkedés. Sőt: ezek a törekvések bizonyos esetekben célt tévesztettek: kimutatták, hogy a szakmájuk iránt elkötelezett nők miként mozdulnak el a magas szakmai sikert és elismerést hozó foglalkozásoktól a „családbarát” foglalkozások irányába. A kutatásban mindenképpen szeretnék volna meghaladni a preferenciák és a társadalmi kényszerek előző fejezetben vázolt kérdését, egyszersmind a racionális választások feltárására törekedtek. Az elméleti keretet a kultúrakutatás adta, amely a racionális választást a morális keretek és elvárások kontextusában értelmezi. Erre utal a nemileg átítatott morális racionalitások (gendered moral rationalities) koncepciója. A fő dilemmát a következőképpen fogalmazták meg: „A »nemileg átítatott morális racionalitások«, amelyek a szülői szabadság nemileg átítatott gyakorlatát állítják elő, nemcsak hogy a női szakembereket teszik ki aránytalanul a »családi odaadásnak«, amely alternatív – és versengő –

forrása az elkötelezettségnek, sikernek, jelentőségnek és identitásnak, de segítik palástolni a hosszú távú karrierköltségek kockázatát.” (Halrynjo–Lyng 2009, 326.).

Ennek a helyzetnek az egyik fő okát tehát az adja, hogy – túllépve a preferenciák és a kényszerek kettősségén – a kulturálisan konstruált racionalitások befolyásolják az egyéneket a döntés meghozatalában. Interjúikban nyomon követték, hogy a magasan képzett, karriertudatos interjúalanyok megtapasztalva, hogy a gyermeknevelés terén és a magas pozícióban nem tudtak egyformán megfelelni a maguk által is felállított magas standardnak, és nem akartak a szupernő-szindróma csapdájába esni, hogyan mozdultak el a család irányába, és kerestek olyan munkát, amit a gyerekneveléssel össze tudtak egyeztetni. Ezekben a döntésekben annak is szerepe volt, hogy a gyermeknevelési szabadságot az apák nem ugyanolyan arányban vették igénybe, mint az anyák, így a gyereknevelés feladatai egyenlőtlenül hárultak a szülőkre. A szerzők így fejezték ki kutatásuk lényegét: „Ezeknek az anyáknak a beszámolóit vizsgálva azt találtuk, hogy a munka–család alkalmazkodásban történő elmozdulás mechanizmusai, akadályai és körülményei nem pusztán objektív és gyakorlati szinteken találhatóak, sokkal inkább a magas elkötelezettséget igénylő karrierök versus a bevonódott szülőség versengő odaadásaiban és racionalitásaiban gyökereznek.” (Halrynjo–Lyng 2009, 336.). A magasan képzett nők számára ezen családbarát politikák pozitív hatása tehát korlátozott, illetve esetlegesen ellentétes hatású is lehet.

A munkáltatók lassan, de kezdik felismerni és komolyan venni a fentiekben vázolt problémákat. Bár a munka és magánélet egyensúlyának elősegítését célzó intézkedések sokszor csak papírformaszerűen jelennek meg a vállalatok jelentéseiben, egyre több példát látni „jó gyakorlatokra” is. Azoknál a vállalatoknál például, ahol legalább három különböző intézkedést vezettek be a munka és magánélet összehangolására, sokkal kisebb az esélye annak, hogy egy nő tartósan megszakítja a karrierjét (Hewlett 2007). Ugyanakkor Hochschild kutatása rávilágít arra, hogy sokszor még azok a vállalatok sem érik el teljesen céljukat, ahol a szándék is megvan, és a pénzügyi forrás is rendelkezésre áll a családbarát környezet megteremtésére (Hochschild 1997). Az általa vizsgált egyik „leginkább családbarát” amerikai nagyvállalat célul tűzte ki, hogy a rigid, bürokratikus szervezet helyett konszenzuson, autonóm csapatmunkán alapuló, kevésbé hierarchikus struktúrát teremtsen, ahol a dolgozók otthonos környezetben, családbarát munkafeltételek között dolgozhatnak. Cserébe „csak” magas szintű elköteleződést és lojalitást várt el a dolgozóitól, amit viszont a ledolgozott munkaórák számában mért. A munkavállalók lojálissá váltak a munkáltató által tudatosan kreált és felülről lefelé szivárogtatott vállalati értékrend iránt, ezért a magasan képzett

munkatársak egyre többet dolgoztak, s nem éltek a felkínált részmunkaidő vagy rugalmas munkaidő lehetőségével.

A munka és magánélet jobb összehangolását elősegítő közpolitikák és vállalati politikák jóléti rendszerenként, országonként különböznek. Az Egyesült Királyságban például ritka a részmunkaidős menedzseri állás. Egy kutatás rávilágított, hogy a részmunkaidőben dolgozó menedzsernők ugyan jobban meg tudják húzni a határt a két szféra között, megakadályozva ezáltal az ún. negatív „spillover”-jelenséget, de frusztrálja őket, hogy a csökkentett munkaidő akadályozza szakmai előmenetelüket, annak ellenére, hogy háromnegyedük a szerződésében rögzítetténél jóval több munkaórában dolgozik (Tomlison–Durbin 2010). Ugyanakkor a férfi menedzserek nagy része egyenesen azt állítja, hogy a szenior menedzseri állások nem összeegyeztethetőek a rugalmas, de főként a csökkentett munkaidővel. A menedzsernők ez utóbbit feltétlenül szükségesnek látják a munka–magánélet egyensúlyának megteremtéséhez, férfi kollégáik viszont nem így vélekednek: egyrészt azért, mert nem hiszik, hogy az otthoni munka ugyanolyan hatékony lehet, mint a munkahelyi, másrészt attól félnek, otthonról nem lehet megfelelően ellenőrizni a beosztottak munkáját (Drew–Murtagh 2005).

Ugyanakkor a skandináv államokban láthatunk jó példákat is a munka–magánélet összehangolására, köszönhetően a széles körű és nagyvonalú jóléti politikáknak. Férfi és női menedzserek munka–magánélet konfliktusait vizsgálva a kutatók az állami és a piaci szektorban egyaránt azt találták, hogy a nők kevesebb munka–magánélet konfliktust tapasztalnak, mint férfi kollégáik, hogy a munka–magánélet konfliktus nem annyira a nemtől, inkább a tapasztalt munkateher nagyságától függ, és hogy a nőknek majdnem ugyanolyan esélyük van a szakmai előmenetelre, mint férfitársaiknak (Knudsen 2009; Storvik–Schøne 2008). Az anyaság azonban itt is hátrányt jelent, és – mint fent láttuk – a skandináv országban is csak nehezen fér meg a munkavállalással.

4. Konklúzió

Tanulmányunkban igyekeztünk rámutatni néhány társadalmi összefüggésre, amelyek miatt a magasan képzett nőknek különösen nehéz összeegyeztetniük a magánéletet és a munkavállalást/karriert. Kiindulópontként megállapítottuk, hogy a nők társadalmi helyzetének

változása és az egyéni döntési lehetőségek felértékelődése ellenére számos korlát változatlanul ott sorakozik a munka és magánélet összehangolásának útjában.

A preferenciaelmélet több ponton is kikezdte a női pozíciókról és helyzetekről való gondolkodást, és a női választás korábban sosem látott mértékű felértékelődését hangsúlyozta. Az általa is kiváltott vita során egyre gyakrabban került elő a preferenciák és a szorítások kettősségén túlmutató, a várakozások fontosságát hangsúlyozó elméletcsoport, amely – a diffúz státuszjellemzőkből kiindulva – az érintettek és a társadalmi környezet várakozásait és viselkedését is megmagyarázza. A kritikai kultúrakutatás pedig a nemek szerint eltérő morális racionalitások fontosságára mutatott rá az anyák munkavállalási döntéseinek értelmezése során.

Bármelyik irányból is közelítettük a kérdést, munkánk során rendre arra a megállapításra jutottunk, hogy bár általánosságban a munka és a magánélet összehangolása lényegesen nagyobb probléma a nők, mint a férfiak életében, az igazi kihívást az anyaság jelenti. A jó anya szerepének való megfelelés, az anyasághoz (és sosem az apasághoz) fűződő társadalmi elvárások, és a feszültségoldásként szinte általánosan és minden jóléti rendszerben megjelenő karierről való lemondás együttesen jelölik ki a nők helyét az anyák számára fenntartott úton (mommy track), ahonnan a hagyományos karrierúthoz nagyon keskeny a visszavezető út. Paradox módon a legelterjedtebb család- és vállalati politikák igen gyakran éppen ezt a rendszert teszik stabillá és kikezdehetlenné – a vizsgált országtól lényegében függetlenül. Mindeközben a középosztálybeli fehér férfiakon alapuló modell elavult, megváltozása mindenképpen szükséges lenne mindkét nem számára, hogy egyaránt el tudják látni munkavállalói és szülői feladataikat. A nők esetében különösen fontos lenne harmonizálni a karrierutakat az életutakkal, hiszen az ún. biológiai órát, a termékenységi periódust aligha lehet (jelentősen) megváltoztatni.

Mindaddig aligha várható változás, amíg a családdal és gondozással kapcsolatos feladatok és a gondozó személye a nőkkal kapcsolódik össze. Ugyanakkor persze kérdés, szeretnék kiadni ezeket a feladatokat a kezükből a nők (Hochschild 1997), legalábbis a gyerekekkel kapcsolatosakat.

A nőkre ruházott felelősség alapvetően bebetonozza nemcsak a feladatokat, de azt is, hogy a nőkre mint másodlagos keresőkre tekintenek a (potenciális) munkahelyükön. A várakozások elmélete értelmében ugyanis a gondozást végző személy sokkal kevesebb kapacitással rendelkezik ahhoz, hogy ki tudjon lépni az otthoni keretek közül, és lényegesen kevesebb érdeklődést is mutat a fizetett munkával kapcsolatos tevékenységek iránt. Az anyaság a nem elég magas szintű elkötelezettség szinonimájaként jelenik meg, és egyaránt

hátrányba hozza a tényleges és a potenciális anyákat. Az anyává válás gyakorlatilag behozhatatlan hátrány a karrierben.

A háztartási munka ettől különböző történet: a háztartási munka partnerek közötti megosztása vagy fizetett segítség igénybevétele sok esetben nagy lépés lenne a magasan képzett nőkre háruló terhek enyhítésére, és csökkenthetné a munkaképességükkel és kapacitásukkal kapcsolatos negatív várakozásokat.

Nem véletlen tehát, hogy Esping-Andersen a nemek megváltozott helyzetéről szóló új könyvében arra a következtetésre jutott, hogy a jóléti államnak mindenképpen reagálni kell a nők helyzetének „forradalmi” átalakulására, egyszersmind egy új családpolitika megvalósítását sürgeti. Ennek központi eleme pedig – paradox módon – a defamilizáció lehet, amely éppen az anya = elsődleges gondozó asszociáció lazulásán alapul, illetve azt eredményezheti (Esping-Andersen 2009).

5. Irodalom

- Carli, L. L.–Eagly, A. H. (2007): A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutatkozó nemi eltérések. In Nagy B. (szerk.): *Szervezet, menedzsment és nemek*. Budapest, Aula.
- Crompton, R.–Lyonette, C. (2005): The New Gender Essentialism – Domestic and Family ‘Choices’ and their Relation to Attitudes. *The British Journal of Sociology*, 56: 601–620.
- Drew, E.–Murtagh, E. M. (2005): Work/Life Balance: Senior Management Champions or Laggards? *Women in Management Review*, 20(4) 262–278.
- Edwards, P.–Wajcman, J. (2005): *The Politics of Working Life*. Oxford, Oxford University Press.
- England, P. (2010): The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2) 149–166.
- Esping-Andersen, G. (2009): *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge, Polity Press.
- Fraser, N. (2013): How Feminism Became Capitalism's Handmaiden – and How to Reclaim it. *Guardian*, 2013. október 14.
- Glass, C.–Fodor, E. (2011): Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 25: 5–26.
- Gregory, A.–Milner, S. (2009): Editorial: Work–Life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work & Organization*, 16: 1–13.
- Hakim, C. (1995): Five Feminist Myths about Women's Employment, *The British Journal of Sociology*, 46(3) 429–455.
- Hakim, C. (2002): Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers, *Work and Occupations*, 29(4) 428–459.
- Hakim, C. (2006): Women, Careers, and Work-Life Preferences, *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3) 279–294.

- Halrynjo, S.–Lyng, S. T. (2009): Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian Mothers' Withdrawals from High-Commitment Careers. *British Journal of Sociology*, 60(2) 321–43.
- Hewlett, S. A.–Sherbin, L.–Forster, D. (2010): Off-Ramps and On-Ramps Revisited. *Harvard Business Review*, June <http://hbr.org/2010/06/off-ramps-and-on-ramps-revisited/ar/1>
Letöltés: 2013. december 14.
- Hewlett, S. A. (2003): *Creating a Life: What Every Woman Needs to Know About Having a Baby and a Career*. New York. Miramax Books.
- Hewlett, S. A. (2007): *Off-ramps and On-ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success*. Boston, Harvard Business School.
- Hochschild, A. (1989): *The second shift. Working Families and the Revolution at Home*. New York, Penguin Group.
- Hochschild, A. (1997): *Time Bind*, New York, Metropolitan Press-Holt.
- Hochschild, A. (2012): *The Outsourced Self: Intimate Life in Market Times*. New York, Metropolitan Press.
- Kapitány B.–Spéder Zs. (2012): Gyermekvállalás. In Óri P.–Spéder Zs. (szerk.) (2012): *Demográfiai Portré*. Budapest, Népszéktudományi Kutatóintézet, 31–44.
- Knudsen, K. (2009): Striking a different balance Work-family conflict for female and male managers in a Scandinavian context. *Gender in Management: An International Journal*, 24(4) 252–269.
- Mason, M. A.–Wolfinger, N. H.–Goulden, M. (2013): *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower (Families in Focus)*. New Brunswick, Rutgers University Press.
- McRae, S. (2003): Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: a Consideration of Hakim's Preference Theory. *British Journal of Sociology*, 54(3) 317–338.
- Nagy B. (2009): A munkavállalás és gyermekvállalás paradoxona – bevezető gondolatok *Szociológiai Szemle*, 19(3) 81–91.
- Pongrácz M.–S. Molnár E. (2011): Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In Nagy I.–Pongrácz T. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. Budapest, TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium, 192–206.
- Rabusic, L.–Manea, B-E. (2008): Hakim's Preference Theory in the Czech Context. *Czech Demography*, 48(2) 46–55.
- Ridgeway, C. L.–Correll, S. J. (2004): Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4) 683–700.
- Spéder Zs. (2001): Gyermekvállalás megváltozott munkaerőpiaci körülmények között. In Nagy I.–Pongrácz T.–Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások 2001*. Budapest, TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium, 46–64.
- Storvik, A. E.– Schøne, P. (2008): In Search of the Glass Ceiling: Gender and Recruitment to Management in Norway's State Bureaucracy. *The British Journal of Sociology*, 59:729–755.
- Tomlinson, J.–Durbin, S. (2010): Female Part-Time Managers. Work-Life Balance, Aspirations and Career Mobility. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3) 255–270.