

A CSALÁD ÉS KARRIER KÉRDÉSEI A TANULMÁNYI ELKÖTELEZŐDÉS TÜKRÉBEN

Pongrácz Attila – Márkus Zsuzsanna

Életünk két alapvetően meghatározó, egymással szoros kölcsönhatásban lévő pillére a munka és a magánélet. A teljes értékű emberi élethez elengedhetetlenül szükséges a munkavégzés, amely egy sajátosan emberi tevékenység, és az értékteremtés egyik lehetséges és szükséges módja. Emberi mivoltunk kiteljesítéséhez a munkán (tanuláson) túl a magánéletünk megfelelő minősége, azon belül is a családdal kapcsolatos tapasztalataink megélésének a lehetősége is nélkülözhetetlen tényezők. Tanulmányunkban a felsőoktatásban végzett „hallgatói munkavégzést”, azaz a tanulmányok eredményességét, illetve az egyetemisták munka – magánélet egyensúlyának távlati elképzelését tekintjük át.

A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

Az utóbbi években a technikai világ robbanásszerű fejlődése miatt is fokozottabban érzékeljük a felgyorsult világ ránk nehezedő nyomását, és sokszor jellemző a mai emberre, hogy a nap 24 órájában és a hét minden napján akár a munkahely, akár a „közösségi” média által elérhető, aktív, „on line” életet él. Alapjaiban értékelődött át a munka fogalma, és a munka-magánélet egyensúlyának a kérdésköre először a család és karrier összeegyeztethetőségének a dilemmájaként fogalmazódott meg.

Nyugat-Európában és az Egyesült Államokban vált először sokakat érintő társadalmi kérdéssé a „work – life balance” témaköre, ahol a nők egyre

nagyobb számban történő munkába állásából, valamint a férfiak (családapák) fokozódó munkahelyi leterheltségéből adódóan számos negatív társadalmi hatás jelentkezett. A XX-XXI. század fordulójára a munkahely vált sokak számára az életük legfontosabb színterévé, amelyhez a vonzó anyagi juttatások, a kihívást jelentő, ugyanakkor egyre fokozódó elvárások, a folyamatos továbbképzések és paradox módon az állásvesztés kockázata miatt egyre jobban kötődtek az alkalmazottak (Joó-Madai 2011).

Mindennek az lett a következménye, hogy a munkán kívüli életterületek beszűkültek, és egyre kevesebb idő és energia jutott a családra, barátokra, egészségmegőrzésre, végső soron az önmegvalósításra és a méltó emberi életre. A munkamánia (workalcoholism) a nyugati társadalmak széles tömegeit érintő szenvedélybetegséggé vált az utóbbi évtizedekben, ugyanakkor ez az egyetlen olyan függőség, amelyet még csak verbálisan sem ítélt el a társadalom (Killinger 2006, Szabó 2012). A probléma kezelésére sok tanácsadó cég kínál workshopokat, tréning- és coaching programokat, és számos hazai és külföldi honlap foglalkozik e kérdéskörrel.¹

A munka és az ember elválaszthatatlan, és mivel a világgal együtt a munka is változik, mindig szükséges a vonatkozó társadalmi dimenziókra is odafigyelni, hiszen a munka és a szociális kérdés összetartoznak. II. János Pál pápa a *Laborem Excercens* című enciklikájában kifejti, hogy a munkának lelki értéke is van. *„Mivel a munka a maga szubjektív oldala szerint mindig személyes cselekvés, a személy cselekedete, ezért az egész ember, a test és a lélek vesz benne részt, függetlenül attól, hogy fizikai vagy szellemi munkát végez-e.”* (Laborem Excercens V. A 109)

Jellemzően egyházi oldalról indultak azok a kezdeményezések, amelyek erkölcsi alapon igyekeztek biztosítani a munka és a magánélet, azaz a karrier és a család közti egyensúly megteremtésének a lehetőségét. Ugyancsak II. János Pál pápához kötődik a *Familiaris Consortio* című apostoli buzdítás a család feladatairól, amelyben szintén megfontolásra

¹ Ld. pl. <http://www.balansz.info/>, <http://www.egyensulymagazin.hu/>, <http://www.berufundfamilie.de/>, <http://worklifebalance.com/>

érdemes gondolatokat találunk a társadalom (munka) és a család (magánélet) szoros egymásrautaltságáról és a kölcsönös felelősségről. „A közhatalom legyen meggyőződve arról, hogy a családban van a polgári közjó nélkülözhetetlen kincse, ezért amennyire csak képes rá, adja meg a családoknak mindazt a gazdasági, társadalmi, oktatási, politikai és kulturális segítséget, amelyre az rászorul, annak érdekében, hogy minden feladatát teljesíteni tudja.” (Familiaris Consortio 1982 III. 45.). Mindebbe beleérthetjük azokat a szabályozási lehetőségeket is, amelyekkel az állam ösztönözheti a munkaadókat a családbarát munkajogi környezet kialakítására is. Jól látszik tehát, hogy az európai kultúrkörben a gazdasági ésszerűség és a méltányosság mellett megvan a szellemi, ideológiai (vallási) háttere is a munka-magánélet egyensúlyának.

Magyarországon az utóbbi évek kormányzati politikája is fókuszba emelte a család és karrier összeegyeztethetőségének a kérdését, és számos olyan programot indítottak, amelyek támogatják ezeket a törekvéseket. Arra is találunk példát, hogy egy-egy település kiemelt figyelmet fordít a család és a karrier összeegyeztethetőségének a kérdésére, amint ezt egy 2015-ben a Zalaegerszegi Járásban lezajlott kutatás bizonyítja (Szili-Fodor et al 2015). A különféle nemzetközi szervezetek szintjén is egyre inkább érdemben foglalkoznak e kérdéskörrel (Hoffman 2014). Az Európai Parlament egy jelentésben leszögezi, hogy „a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása uniós szintű fellépést követel” (Ždanoka-Blinkevičiūtė 2016, 29.), mivel az elmúlt évtizedek során a szakmai, a magán- és a családi élet összeegyeztethetőségét számos nemzetközi szervezetben elismerték alapvető jogként (Thévenon 2012, ILO é. n.). Ugyanakkor még mindig olyan területről van szó, ahol további lépések és intézkedések megtétele szükség ahhoz, hogy mindenki ki tudja alakítani a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúlyt.

A megfelelő arányok kialakítása e két terület között nemcsak az adott személy jólétéhez járul hozzá, hanem az egész társadalom számára előnyös, hiszen bizonyított tény, hogy azok az egyének, akiknek sikerül egyensúlyban

tartani karrier (munka) és a család (magánélet) területét, termelékenyebb munkavállalók is egyben. A megfelelő, az adott életciklushoz, életállapothoz alkalmas arányok megtalálásában sokat segíthetnek a különböző tanácsadói tréning, és coaching programok.

Azt is látni kell, hogy a munka és a magánélet egyensúlya a különféle életciklusok során dinamikusan változik, és az egyes generációk életében eltérő preferenciákkal jelenik meg (Konczosné 2017). A szakmai életpálya kezdetén a karrierépítés hangsúlyosabb, míg a családalapítással nő az igény a magánéletre fordított időre vonatkozóan (Jóó-Madai 2011). A felsőoktatásban tanulók esetében a munka és magánélet egyensúlyi törekvéseihez hozzáadódik egy harmadik pillér, a tanulmányoké. A három tevékenységi kör balanszának kialakítása a családos és munkavállaló hallgató közösségi támogatásán múlik, elsődlegesen a családi kapcsolatok jelenthetnek nagyfokú segítséget és biztos hátteret. (Engler 2011, 2017)

A nők számára talán még hangsúlyosabb kérdés a család és a karrier összeegyeztethetősége, hiszen a XX. század második felétől Magyarországon is általánossá vált a nők továbbtanulása és munkába állása, miközben a családi élettel kapcsolatos területeken sem csökkentek a velük szemben támasztott elvárások (Dobossy 2000, Blaskó 2005, Tóth 2007, Kapitány & Spéder 2015). A felsőfokú képzésekben folyamatosan növekszik a nők aránya, és az olyan, hagyományosan „női profilú” képzéseken túl, mint a jogi, közgazdasági, bölcsész és egészségtudományi, vagy orvosi, a műszaki területeken is egyre több a nő hallgató. Mindez egyértelműen előre vetíti, hogy egyre többen kerülnek a család és a karrier közötti választás kényszerítő nyomása alá (Ternovszky 2013).

Kiemelten fontos már a közép- és a felsőfokú tanulmányok ideje alatt elgondolkodni azon, hogy milyen súlyt szán az adott egyén a későbbi, felnőtt élete során a munkának, hiszen egyre többen estek áldozatul a túlzott munkahelyi elvárásoknak és a sokszor indokolatlan teljesítménycéloknak, ami kiégéshez (burn out) vezetett (Molnár 2007). Azon túl, hogy ez a folyamat törést okoz az egyéb életében, társadalmilag is roppan káros, hiszen

ez a családok széteséséhez, vagy a családalapítás elmaradásához vezet. Ma már megvannak azok a tudatos életpálya építő módszerek, amelyekkel egyensúlyba hozható ez a két fontos terület, és családosként, azon belül nőként is szép szakmai karriert lehet úgy építeni, hogy emellett az emberi, családanyai szerepeknek is maximálisan meg lehet felelni (Ternovszky 2009).

Több vállalat is indított az elmúlt években olyan programokat, amelyek segítik a munkavállalókat a megfelelő egyensúly kialakításában és fenntartásában, és számos civil szervezet is segít abban, hogy akár anyaként, apaként, vagy családként sikerüljön megtalálni a megfelelő arányokat e két fontos terület közt (Pongrácz 2013). Mindemellett a családi életre nevelés témaköre is egyre hangsúlyosabban megjelenik a köznevelésben (Komlói 2014). Tehát mind az adott egyén, mind pedig a társadalom számára kitüntetett szerepe van annak, hogy egészséges egyensúly legyen kialakítható és fenntartható a magánélet és a karrierépítés frontján is.

KUTATÁSI EREDMÉNYEK A HALLGATÓI EREDMÉNYESSÉG TERÉN

Tanulmányunkban egyrészt a CSAK kérdőíves felmérés adatait elemeztük, másrészt a kvantitatív adatfelvételt megelőző fókuszcsoportos interjú tapasztalatait mutatjuk be.² A kérdőív munkavállalással kapcsolatos kérdésblokkjában kíváncsiak voltunk arra, hogy a hallgatói évek alatt milyen mértékben és milyen jellegű munkát végeztek a hallgatók.

A válaszokból kiderül, hogy a megkérdezettek negyede egyáltalán nem dolgozott egyetemistaként, további negyedük végez rendszeresen munkát, a fiatalok mintegy fele alkalmanként áll be dolgozni. Ez utóbbi két

² A fókuszcsoportos interjút a Szent László Katolikus Szakkollégiumban készítettük. A szakkollégiumot a Győri Egyházmegye megyéspüspöke azzal a célkitűzéssel alapította 1996-ban, hogy keresztény értelmiségiek nevelését segítse elő a szolidáris társadalom építésére, az igazságosság szolgálatára, a szaktudás erősítésére a közösségi életvitel, a társadalmi érzékenység és a lelkeség elmélyítése révén. A Szakkollégium kb. 20 lány és 80 fiú hallgatónak ad otthont, akik a Széchenyi István Egyetem bármely szakos, nappali tagozatos diákjai.

csoport nagy része (46%) tanulmányaitól teljesen eltérő munkát végzett, 35%-ának részben kapcsolódott tanult szakjához a munka, 18%-uknak pedig teljesen. A diákmunka vállalása az intézménnyel, a képzés szintjével, a tudományterülettel korrelált: szignifikánsan a nagyobb vidéki egyetemeken, a BA képzéseken, valamint az orvos-, a műszaki- és a bölcsészettudományok hallgatói nem dolgoztak még tanulmányaik alatt. A szubjektív anyagi helyzet alapján elmondható, hogy minél nehezebb megélhetésről számol be valaki, annál nagyobb valószínűséggel vállal munkát, de annak gyakorisága már nem függ a saját egzisztenciájának besorolásától.

Megkértük a hallgatókat, hogy osztályozzák négyfokú skálán, mennyire fontosak a jövőbeli állás megítélésénél a felsorolt tényezők. Megdöbbentő módon első helyen az a feltétel végzett, hogy a munka mellett a családra is jusson idő (3,6 átlaggal). Ezt követően szerepelnek a rangsor elején a munkahely biztonságára, légkörére, a sikerélményre vonatkozó jellemzők, illetve a magas kereslet (3,4-3,5). Úgy tűnik tehát, hogy a hallgatók tudatában vannak – valószínűleg a környezetükben tapasztaltak alapján – a szakmai és a magánéleti szféra összehangolásának felelősségével és következményeivel.

1. táblázat A gyermekvállaláshoz szükséges munkaerő-piaci feltételek a hallgatók megítélése alapján, nemek szerint

	férfi	nő
a munkaerőpiacon ne kerüljön hátrányba a gyermeket nevelő	4,3	4,6
biztonságos munkaerőpiac-elhagyás a gyeg/gyed idejére (visszaveszik, ugyanolyan pozícióba stb.)	4,3	4,5
jó elhelyezkedési esélyek és karrierkezdés a pályakezdők számára	4,3	4,4
családbarát munkahelyek	4,1	4,4
több atipikus munkalehetőség (részmunkaidő, távmunka, home office stb.)	4,1	4,3
folyamatos kapcsolattartás a munkahellyel a gyeg, gyed ideje alatt	3,6	3,8

Forrás: CSAK 2017 kutatás, N=1245, átlag ötfokú skálán megadva, sig.=0,000

A gyermekvállalás időzítését, személyekhez kötődő feltételeit a kötet korábbi részében mutattuk be. A hallgatókat megkérdeztük olyan társadalmi, gazdasági elvárásokról is, amelyek a családalapítást megkönnyítenék. Az 1. táblázatba most csak azokat a feltételeket soroltuk fel, amelyek közvetlenül a munkaerőpiachoz kötődnek. Nemi bontásban minden esetben erős szignifikáns összefüggést tapasztalunk.

Az ötfokú skálán bejelölt átlagértékek alapján mindkét nem esetében szinte azonos sorrend alakul ki, ami azonos problémaérzékenységre utal, de eltérő értékekkel. Nem véletlen, hogy a nők inkább igenlik ezeket a jelenségeket, intézkedéseket. A családos munkavállalók lehetséges diszkriminációját a nők tartják valószínűbbnek, ők pontozták legmagasabbra azt az igényüket, hogy ne kerüljenek hátrányba a gyermeket nevelők.

A munkaerőpiac elhagyása a gyermekgondozás idejére leginkább a nőket érinti hazánkban. A biztonságos elhagyás és visszatérés esetükben kapott magasabb pontszámot, de figyelemre méltó, hogy a férfiak is számolnak ezzel. A pályakezdők lehetőségeit szintén a nők mérlegelik inkább, hiszen a pályakezdés idejéhez képest kell számolniuk a családalapítás kezdetével (ui. a válaszadók kis aránya nyilatkozott úgy, hogy az egyetemi évek alatt vagy azt követően azonnal vállalna gyermeket, legtöbbször viszont ezt a munkába állás után néhány évvel tervezik, különösen a nők).

Az ezt követő tényezők, a családbarát munkahely, az atipikus munkaforma és a kapcsolattartás a család és a munka összeegyeztetésének feltételeit jelentik, még mindig magas átlagpontszámmal. A nők felülponozása szintén a női munkaerő ideiglenes kilépéséhez köthető, mivel gyedet és gyest leginkább ők vesznek igénybe, de a visszatérést követően is leginkább a nőkre hárulnak az otthoni teendők. A hazánkban kevésbé elterjedt atipikus foglalkoztatás vagy a gyás-menedzsment is a sikeres reintegráció és a munka-magánélet egyensúlyának biztosítékai.

A kérdőívben kirajzolódó tudatosság a kvalitatív vizsgálatban is tetten érhető. A fókuszcsoportos interjú során a hallgatók számos olyan kijelentést tettek, amelyek alapján kirajzolódik a jövőre való tudatos készülésre, valamint a család és a karrier szerepének, arányainak a helyes megtalálására való igény. A kvalitatív vizsgálat alanyai úgy nyilatkoztak, hogy számukra nem elsősorban a kimagasló tanulmányi eredmények a fontosak. Érdekes, hogy amikor az 5 és 10 éves karrierterveikre kérdeztünk rá, mindegyiküknél legalább 50 %-ban szerepelt a család, kisebb százalékban a munka és a karrier. Úgy tűnik, hogy már most egyfajta tudatos aránykialakításra törekszenek ezek a fiatalok, és kifejezték, hogy nem szeretnének a munka rabjai lenni.

Nézeteik szerint a munka egyfajta eszköz és háttér ahhoz, hogy meg tudják teremteni a családjuk fenntartásához szükséges anyagi háttérrel, de semmiképpen sem a legfontosabb terület az életükben. Bár már mindegyikük végez a tanult szakjához kapcsolódó munkát, de nem azt tekintik a későbbi

életüket meghatározó szegmensnek. Emellett mindegyikük végez valamilyen önkéntes, közösségi tevékenységet.

Mindegyikük kiemelte, hogy tervezik a visszaköltözést arra a településre, ahol a szüleik családja is él, mivel fontosak számukra ezek a kapcsolatok. A manapság nélkülözhetetlen nyelvtudás és a külföldi tanulmányi, vagy munkatapasztalat-szerzés sem volt túlságosan vonzó számukra, annak ellenére, hogy többen is az ország nyugati határszéléről származnak. Szintén többen kifejtették, hogy szeretnék, ha a munka csak a napjukból a hivatalos nyolc órát venné el, és a többi időt a családjuknak, a gyermekeiknek és a hobbijaiknak szentelhetnék. Tisztában vagyunk vele, hogy a fókuszcsoporthoz nagysága és jellege messzemenő következtetések levonását nem teszi lehetővé, de jelzi, hogy ennek a generációnak akár már sokkal fontosabb lehet a nyugodt, élhető élet, mint a túldimenzionált karriercélok sokasága. Ezt támasztja alá a kvantitatív adatfelvétel korábbi fejezetben bemutatott eredménye, miszerint a család és a munka egyensúlyát már a hallgatói években fontosnak tartják a fiatalok, és igénylik az olyan intézkedéseket, amelyek a családbarát társadalmi közgondolkodáshoz vezetnek.

ÖSSZEFOGLALÁS

A kvantitatív és kvalitatív eredmények alapján egyaránt elmondható, hogy a hallgatók felelősségteljesen és tudatosan készülnek a munkaerőpiacon és magánéletükben betöltött szerepeikre és ezek összehangolására. A munka és magánélet balansza, a családbarát munkahelyek és intézkedések, a társadalom családközpontú gondolkodása elvárásként jelenik meg jövőterveikben.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- Blaskó Zsuzsa (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai. *Demográfia*, 2-3. 48. évf. 159-186.
- Dobossy Imre (2000). A munka és a család összhangja – a családi értékek és aggodalmak közötti kapcsolatok elemzése. In: Pongrácz Tiborné & S.Molnár Edit (szerk.). *Család és munka – értékek és aggodalmak a rendszerváltozás után*. Budapest: KSH-NKI. 42-69.
- Engler Ágnes (2011). *Kisgyermekes nők a felsőoktatásban*. Budapest: Gondolat.
- [Engler Ágnes \(2017\). A család mint erőforrás. Budapest: Gondolat.](#)
- Hoffman István (2014). *Családpolitika*. Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem Vezető- és Továbbképzési Intézet.
- <http://m.ludita.uninke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/10561/Teljes%20sz%C3%B6veg?sequence=1&isAllowed=y> Letöltés: 2017. december 28.
- Joó Zsuzsanna & Madai Krisztina (2011). Munka és magánélet egyensúlya. In: Komócsin Laura (szerk.). *Módszertani kézikönyv coachoknak és coachingszemléletű vezetőknek II. 21 klasszikus coachingfolyamat*. Budapest: Manager Könyvkiadó. 135-148.
- Kapitány Balázs & Spéder Zsolt (2015). Gyermekvállalás. In: Monostori Judit, Öri Péter & Spéder Zsolt (szerk.). *Demográfiai portré 2015*. Budapest: KSH NKI. 41-56.
- Killinger, Barbara (2006). *Munkamániások. Szalonképes szenvedélybetegek*. Budapest: Athenaeum Kiadó.
- Komlósi Piroska (szerk.) (2014). *Családi életre és kapcsolati kultúrára felkészítés*. Budapest: L'Harmattan.
- Konczosné Szombathelyi Márta (2017). A munkahely, mint sajátos társadalmi/kulturális tér generációs aspektusainak vizsgálata. In: Reisinger Adrienn & Kecskés Petra (szerk.). *"Ifjúság - jövőképek": Kautz Gyula Emlékkonferencia*. Győr: Széchenyi István Egyetem.
- Molnár Emma, C. (2007). *A nő ezer arca*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Pongrácz Attila (2013). Családi és közösségi erőforrások fejlesztése – coaching eszközök felhasználási lehetőségei az Integrált Emberi Erőforrás Tanácsadás során. In: Szretykó György (szerk.). *A válságok*

természetrája: kiutak és alternatívák: A válságok és a válságkezelés szociológiai és humánpolitikai aspektusai. Pécs: Comenius. 461-487.

Szabó Vivien (2012). Szenvedélyem: a munka. Függség, amiért nem jár büntetés.

Mindennapi Pszichológia, 2012/02. 42-45.

Szili-Fodor Dóra, Kónya Zsuzsanna & Vincze Erzsébet (2016). *A család-és a munkahely összeegyeztethetősége kisgyermeket nevelő szülők körében.* Zalaegerszeg: Navigátor közhasznú Egyesület.

Ternovszky Ferenc (2013). *NŐ! a profit.* Női Erőforrás Menedzsment. Budapest: Complex.

Ternovszky Ferenc (2009). A női (anyai) karriermodellek. *Humánpolitikai Szemle*, 2009/5. 8-16.

Thévenon, Olivier (2012). Családpolitika az OECD-országokban: összehasonlító elemzés. *Statisztikai Szemle*, 2012/ 4. 354-357.

Tóth Olga (2007). Nőnek lenni - társadalmi nem (gender) az egyenlőtlenségek rendszerében. *Magyar Tudomány*, 207/12. 1590-1595.

EGYÉB DOKUMENTUMOK:

Családpolitika (2014). Infoszolg. Képviselői Információs Szolgálat. 2014/9. 2014. április 18.

http://www.parlament.hu/documents/10181/73472/Infojegyzet_2014_9_csaladpolitika.pdf/00dc5263-cd83-4fe0-9905-184f7dc57b53

Familiaris Consortio (1982): II. János Pál pápa apostoli buzdítása az egész Katolikus Egyház püspökeihez, papjaihoz és híveihez a keresztény család feladatairól a mai világban. Szent István Társulat, Budapest. <http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=202#FC1>

ILO (é. n.): Nemek közötti egyenlőség a méltányos munka középpontjában. Háttér információs anyag. International Labour Organization, Genf http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120438.pdf Letöltés: 2017. december 28.

Laborem Exercens (1981). II. János Pál pápa enciklikája a Rerum Novarum enciklika megjelenésének 90. évfordulója alkalmából. Szent István Társulat,

Budapest. <http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=203> Letöltés: 2017. december 29.

Ždanoka, Tatjana, Blinkevičiūtė, Vilija (2016): Jelentés. Az Európai Parlament Állásfoglalására Irányuló Indítvány a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerő-piaci feltételek kialakításáról.

[http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-
//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//HU](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//HU)

Letöltés: 2017. december 30.