

A nők pályafutása az egyetemeken

Az ún. üvegplafon a francia egyetemeken – ahol a professzorok 14%-a nő – is létező valóság. Melyek azok a működő mechanizmusok, amelyek a munkaerő-felvételt és a tudományos szakmai előmenetelt lehetővé tevő hivatalos eljárásokban – szándékosan vagy sem – hozzájárulnak a nők szakmai kirekesztéséhez? Pontosabban kidolgozott szabályozás ellenére miért tapasztalható jelentős különbség az egyetemeken szakmai minősítő bizottságainak működésében? E jelenségek megvilágítására törekedve kutatók három tudományágban elemezték e bizottságok tevékenységét, és kimutatták: tényleges manőverezési lehetőségük van. Ítéletalkotásuk módja esetleges, a tudományos teljesítmény mérésének kritériumai pedig esetükben nem egységesek. Mindez indokolja a kooptálásról hozott döntéseikben tapasztalható torzításokkal, illetve kerülőutakkal és a nők – ebből is eredő – sajátos helyzetével összefüggő kérdések felvetését.

Tárgyszavak: munkaerő-felvétel; kinevezés; karrier; egyetem; minősítő bizottság; esélyegyenlőség; kirekesztés; üvegplafon.

Üvegplafon a felsőoktatásban

A közsféréről hagyományosan úgy tartják: biztosítja, illetve előmozdítja a nemek közti egyenlőséget. Mégis minden statisztika arról tanúskodik, hogy – egyre feljebb haladva a szervezeti hierarchiában – progresszív módon válik mind ritkábbá a nők jelenléte. E tekintetben az egyetemeken sem jelentenek kivételt.

A 2000-ben készült Boukhobza-Delavault jelentés kimutatta: 1999-ben az egyetemi tanárok csak 14%-a, az egyetemi előadók 36%-a volt nő. Ezért elkerülhetetlen az egyetemeken által a munkaerő-felvétel és a szakmai előléptetés során alkalmazott sajátos mechanizmusok megismerése, amelyek – szándékosan vagy sem – hozzájárulnak a nők kirekesztéséhez a közsféra e területén is. Az elemzés három tudományágban a munkatársak felvétele és a professzori fokozat kinevezésének módjának feltárá-

sára vállalkozva szervezeti megközelítést alkalmaz abból kiindulva: az a mód, ahogyan az egyes szervezetek a munkaerőt toborozzák, majd a későbbiekben irányítják az általuk foglalkoztatottak pályafutását, a vizsgált szakmai életutakat markánsan meghatározó tényező.

A nők – bár képzettségükben jelentős az előrelépés – azért vannak változatlanul olyan kevesen az egyetemek felső vezetésében, mert az *ún. üvegplafon, amely azokból a láthatatlan és mesterséges akadályokból jött létre, amelyek viselkedési, illetve magatartásbeli és szervezeti előítéletekből állnak*, továbbra is meggátolja őket ebben.

Pedig – amint azt egy, az USA-ban 2002-ben nagyvállalatok igazgatótanácsában tevékenykedő – 1000 férfi és nő körében végzett felmérés kimutatta: a nők a férfiaknál nem kevésbé ambiciózusak. A megkérdezett nők között 55% volt azok aránya, akiknek nem sikerült ugyan feljutniuk vállalatuk csúcsára, ám szeretnék elérni azt. Ebben két fő tényező gátolja őket:

- a napi operatív vagy az általános vezetési gyakorlat hiánya, és
- kirekesztésük az informális hálózatokból.

A leggyakrabban említett további akadályok:

- a nők képességeivel és szerepeivel kapcsolatos sztereotípiák makacsul tartják magukat,
- a legfelső vezetők nem vállalják annak felelősségét, hogy nőket léptessenek elő,
- az egyén személyes és családi feladatainak összeegyeztetése, női modelljeinek hiánya (63%),
- megfosztottságuk a mentori lehetőségektől (49%),
- a vezető káderektől megkívánt mobilitás is diszkriminációhoz vezet: a nőkről gyakran eleve feltételezik, hogy a férfiaknál kevésbé állnak munkahelyük rendelkezésére, és csak kismértékben vagy egyáltalán nem mobilak.

Az egyetemi oktatók–kutatók karrierépítési mechanizmusában mindez sajátosan nyilvánul meg. Az egyetemi pályafutás általában két szakaszban valósul meg: a felvételre pályázót előbb egyetemi oktatói, előadói státuszba veszik, óraadó tanárként alkalmazzák, majd idővel befogadják az egyetem tanári karába. Az áthelyezés, aminek lehetősége a tanárok közalkalmazotti státuszából következik, és azt jelenti, hogy megváltozhat az illetőt foglalkoztató felsőoktatási intézmény, miközben változatlanul tagja marad a tantestületnek, nem érinti a kinevezési eljárásokat. A jelöltek felvételének ügyével elsődlegesen a szakértői minősítő bizottságok foglalkoznak, amelyek döntenek arról, hogy az adott jelöltet alkalmazzák-e vagy sem.

Az üvegplafon érvényesülése három tudományágban

A kutatómunka 3 tudományágra: a biológiára, a vezetéselméletre és a történelemre vonatkozóan a francia Oktatási Minisztérium által készített, bőséges statisztikai adatbázis elemzésére támaszkodott. A kiválasztott diszciplínák az egyetemeken oktatót három nagy tudományos kategóriához: a jog-, a bölcsészet- és a természettudományokhoz tartoznak.

A kutatás a már említett Boukhobza-Delavault jelentést két tekintetben egészíti ki. Egyfelől az elemzési módszerként alkalmazott csoportanalízis lehetővé teszi az egyéni pályafutások nyomon követését (az 1987–2001 közötti időszakban) és segítségével meghatározható az egyetemi tanárrá válás aránya. Másfelől ez az adatbázis bizonyos tudományágak esetében alátámasztja és pontosítja a jelentésben szereplő eredményeket, pl. a *biológiában*. Ott ugyanis a női egyetemi előadók aránya igen magas (1. táblázat), miközben egyetemi tanárrá válásuk esélye kisebb, mint más tudományágokban. Ezért érdemes alaposabban és részletesebben elemezni a tudomány e területére jellemző sajátos karrierépítési mechanizmusokat. A *történelem* kiválasztását az indokolta, hogy az egyik legnagyobb tekintélyű humántantárgy, amely a tudományos előmenetel követelményeit illetően különösen szigorú normákat ír elő (az óraadó tanárból egyetemi tanárrá átsorolást az École Normale Supérieure = ENS által és speciális tanári szakvizsga letételével kell valorizálni, ezáltal a szaktudás értékállandóságát biztosítani). A *vezetéselmélet* pedig az egyik legfiatalabb tudományág, amely sajátos módon teszi lehetővé az egyetemi tanári fokozat elnyerését (tanári szakvizsga, ún. versenyvizsga sikeres letételéhez kötve azt).

Három megállapítás eleve adódott:

1. 2002-ben a vizsgált 3 tudományágban jelentős létszámkülönbséget tapasztaltak a férfi és a női egyetemi tanárok között, miközben az egyetemi óraadók körében a nők részaránya megközelítőleg tükrözte a paritáshelyzetet. A különbség azonban kisebb, mint 10 évvel korábban volt.
2. A professzori kinevezések nemek szerinti megoszlását vizsgálva a korábbi, már említett jelentésből kiderült: az utóbbi 5 évben háromszor annyi férfit soroltak át óraadóból egyetemi tanárrá, mint nőt; ez az arány 15 év alatt csökkent.
3. Statisztikai mutatószámot alkalmazva a teljes oktatógárdára, a már említett jelentésből is egyértelműen kiderült: a nők egyetemi tanárrá válásának esélyei szignifikánsan kisebbek, mint a férfiaké

(2. táblázat). Valamennyi tudományágat együtt szemlélve kimutatható: 100 férfi egyetemi oktató közül 44 szerez előbb-utóbb egyetemi professzori besorolást, míg 100 nőből csupán 18. Az egyetemi előadóként 1987-től felvettek közül 2002-ig egyetemi tanári rangra emeltek körében a nők részaránya egyértelműen kevésbé jelentős, mint a férfiaké.

1. táblázat

A nők részaránya a tanulmányozott népességcsoporton belül

Tantárgy	Tudományos fokozat	1991			2002		
		A nők létszáma	Összlétszám	%	A nők létszáma	Összlétszám	%
Biológia	Óraadó tanár	513	1191	43%	1181	2381	50%
	Professzor	49	424	12%	154	915	17%
Vezetéstudomány	Óraadó tanár	78	330	24%	475	1134	42%
	Professzor	10	153	7%	50	341	15%
Történelem	Óraadó tanár	171	466	37%	499	1111	36%
	Professzor	47	209	22%	177	673	26%
Együttvéve	Óraadó tanár	762	1987	38%	2155	4626	47%
	Professzor	106	786	13%	381	1929	20%

2. táblázat

Ötéves időszak során a tantestületből egyetemi tanárrá kinevezett nők és férfiak létszámának és arányának alakulása

	Biológia			Vezetéstudomány			Történelem			Összesen Férfi/Nő
	Férfiak	Nők	F/N	Férfiak	Nők	F/N	Férfiak	Nők	F/N	
1988–1992	271	30	9	87	8	10,9	109	37	2,9	6,2
1993–1997	126	36	3,5	58	11	5,3	104	34	3,1	3,6
1998–2002	215	58	3,7	73	27	2,7	164	60	2,7	3,1

A kutatás tárgyát képező 3 tudományág e szempontból nem mutat teljes azonosságot. A *biológiában* az egyetemi előadók körében az elnőiesedés a legrégebben és a legjelentősebb mértékben tapasztalható (már 1987 és 1991 között az óraadók 45%-a volt nő, és az utóbbi 5 év-

ben arányuk rendszeresen meghaladta az 50%-ot). Ugyanakkor itt a legkevésbé jellemző a nők egyetemi tanári kinevezése. A 3 tudományág közül tehát a biológiában a legáthatolhatatlanabb az üvegplafon.

A *vezetéselméletben* a férfiak és a nők egyetemi tanárrá átsorolásának átlagos aránya hasonló a biológiában megfigyelhetőhöz, az előadók körében azonban az elnőiesedés sokkal inkább számít új keletű jelenségnek (1987 és 1991 között az újonnan felvett egyetemi oktatók között csak 27% volt a nő, míg az utóbbi 5 évben arányuk átlagosan 47%-ra emelkedett).

A biológiához és a vezetésstudományhoz képest a *történelem* olyan tantárgy, ahol az egyetemi előadók körében az elnőiesedés közepes ütemű (az 1987 és 1991 között alkalmazott óraadók 36%-a volt nő, míg 1998 és 2002 között arányuk 45%-ra emelkedett). Az óraadóból egyetemi tanárrá átminősítés a 3 tantárgy közül a nők körében itt a legmagasabb. A nemek közti különbségtétel ennek ellenére továbbra is jelentős. A létszámot vizsgálva a történelem az a tudományág, ahol 2002-ben a nők az egyetemi tanárok között a legnagyobb arányban képviselték magukat. Bár esetükben rendszerint egészen más életkorban történik meg a professzori kinevezés, mint férfikollégáiknál, a történelem mégis az a tudományág, ahol a legvékonyabb az ún. üvegplafon (3. táblázat).

3. táblázat

Az 1987-től a francia egyetemekre óraadó tanárként felvettek közül 2002-re professzorrá előléptetettek számának és arányának alakulása

	Biológia		Vezetéselmélet		Történelem		Összesen	
	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak
Óraadói összlétszám	1192	1291	503	736	553	817	2248	5082
Professzorrá kinevezettek	68	201	35	127	83	235	186	563
Átminősítési arány	6%	16%	7%	17%	15%	29%	8%	20%

A 3 tudományágban tapasztaltak egyáltalán nem tekinthetők kivételeseknek. Ellenkezőleg: jól jellemzik, mivel kénytelen az egyetemeken tevékenykedő női munkaerő tömeges méretekben szembesülni Franciaországban, ám Európa-szerte és Észak-Amerikában is. E szinte univer-

zális kettős diszkrimináció ugyanakkor az egyes országokban sajátos formákat ölt a gazdaságilag aktív nő uralkodó modelljétől függően. Így pl. az a tény, hogy *Hollandiában* a nők közül kevesen dolgoznak házon kívül és igen sokan csak részmunkaidős állásban vannak, magyarázhatja: európai viszonylatban miért éppen a holland női egyetemi tanárok részaránya a legalacsonyabb (5%).

Franciaország viszont, ahol Európában a nők foglalkoztatottsága az egyik legmagasabb, az EU azon tagországa, ahol a női egyetemi tanárok – arányukból ítélve – a legtöbben vannak. A nők igen szerény mérvű jelenlétét az egyetemi tanári karokban általában annak tulajdonítják, hogy tudományos munkájuk minősége és eredményessége gyengébb, mint a férfiaké. Ezt különféle mutatókkal mérik, mint pl. publikációik száma, megjelenésének gyakorisága, és azoknak az akadémiai szakfolyóiratoknak a közismertsége, szakmai rangja, amelyek tudományos munkáikat közlik.

E kritériumok messze nem semlegesek a nemek tekintetében. Az emberi nem a tudományos szervezet lényeges eleme, ami befolyásolja a munkamegosztást és a tudományos minőség társadalmi szerkezetét. A meghatározó „normák” a természettudományok hagyományait tükrözik: a tudományos kiválóság a köznapi gyakorlattól messzire eltávolodott magányos hős kiváltsága (ez az Olümposz modellje). E felfogás rávilágít a férfiak hegemoniájára és magyarázatul szolgálhat a „forgóajtó” gyakran tapasztalt jelenségére: az ebbe a világba bejutott nők gyakran érzik kényelmetlenül, idegenül magukat és meglehetősen gyorsan távoznak onnan.

Az egyetemek arra törekednek: a „nagybetűs tudomány” és az oktató–kutató mesterség olyan ideális modelljét fejlesszék ki, ami normának számít, és a szakmai továbbfejlődés érdekében alkalmazkodni kell hozzá. E modell azonban ma még erősen átítatott férfi sztereotípiákkal: az a gyorsaság, amivel a férfi oktatók–kutatók tudományos eredményeiket publikálják és az általuk közzétett tudományos igényű művek relatíve nagy száma hozzásegíti őket minden más jelölt, masszívan éppen a nők kirekesztéséhez. A nők többnyire nem dolgoznak teljes munkaidőben, vagy pályájukat főként a gyermeknevelés céljából igénybe vett szabadság miatt kénytelenek megszakítani.

Svédországban egy, az orvosi kutatásokkal foglalkozó tudományos minősítő bizottság – a doktori cím megszerzését követően (post-doc) odaítélt ösztöndíjakkal összefüggő – értékelési tevékenységéről készült tanulmány nyilvánvalóvá tette: a tudományos érdemeket a bizottság a két nem esetében nem értékelte igazságosan. Ahhoz, hogy azonos

pontszámot sikerüljön kapnia, egy nőnek 2,5-szer produktívabbnak kellett ugyanis lennie, mint férfitársának. Ezen felül a férfiak hasznot húznak a bizottsági tagságaikból eredő kapcsolati hálózatokhoz tartozásukból is (ebből 3-szor annyi férfi profitál, mint nő). Az egyetemi állások megpályázásával kapcsolatos szelekciós eljárásokra is nagymértékben jellemző a szubjektív értékítéletből származó egyfajta torzítás. A betöltendő állás követelményeit ugyanis gyakran eleve annak feltételezésével határozzák meg, hogy a posztra majd lehetőleg férfit választanak. A tudományos minősítések és a jelöltekkel folytatott állásinterjúk értékelésére a hasonlósági effektus és a szerep sztereotípiák oly mértékben gyakorolnak közvetett hatást, amennyire a kiválasztást végző, a minősítő bizottságok rendszerint férfi szakértőkből állnak, akik többnyire kooptálással kerültek a bizottsági tagok közé.

Az alkalmazás/előléptetés két fő meghatározója: a döntés helye és jogszerűsége

A kutatók feltételezése szerint tehát az alkalmazási/előléptetési folyamat az egyetemeken sem semleges a jelöltek nemét illetően. Bár az alkalmazott mechanizmusokra a nemzeti szabályok és az adott tudományágra jellemző gyakorlati megoldások nyomják rá bélyegüket, minden felsőoktatási intézménynek az általános keretek között van bizonyos fokú manőverezési lehetősége. A folyamat tehát nem mindenütt azonos, és a kutatás alapját képező adatbázis valóban változatos gyakorlati megoldásokról tanúskodik. Ezek két meghatározó dimenziója:

- a felvételre/előléptetésre vonatkozó döntés megszületésének helye, illetve
- az e döntést alátámasztó törvényesség.

Az egyetemeket döntésre jogosult fórumaik a szakmai bürokráciákhoz hasonlóan képviselik. A döntések koordinációját a szervezeten kívül érvényes normáknak megfelelően szabványosított jogkörök biztosítják. Ott, ahol a szervezeti egységek csak nehezen vagy lazán társíthatók össze egymással – és ez igen sok felsőoktatási intézményre jellemző –, nehéz olyan koherens döntéseket hozni, amelyek a szervezet egészére vonatkoznak. A munkaerő-felvételt/előléptetést érintő stratégiai döntések valójában egyéni kezdeményezések összegződése révén körvonalazódnak és részben a szakmához delegálják azokat. A szakma itt kollektív, a szervezeten kívüli szereplőként értelmezendő: egyik alkotóeleme pl. a francia egyetemek országos központja (Centre National des Universités = CNU).

Legújabbban az egyetemeket a tudásra épülő olyan szakmai szervezetekként elemzik, amelyekben belül megszületnek, bizonyítást nyernek és átadásra kerülnek az új ismeretek. Adott egyetem versenyelőnyének meghatározásában segítséget nyújt, ahogyan e kézzelfogható, illetve szellemi értékeket integrálják és koordinálják. Az újonnan megszerzett ismeretek összefüggése, aktív működtetésének szükségessége, irányításának stratégiai dimenziója sem elhanyagolható szempont. A tudományos munkaerő felvételére vonatkozó döntés tehát, amennyiben ismeretek, szaktudás apportját jelenti, a szervezet egészét érinti. A munkaerő toborzásának helyszínei, fórumai egy-egy felsőoktatási intézményen belül megoszlának az adott tudományterület, vagyis a szakma és a szervezet között.

Feltételezhető, hogy e két „helyszín” a nemek kérdését eltérően kezeli.

- Az elsőként jelzett szervezeti formában (egyetem) a meghatározó norma a „szakma”, és a kollektív stratégia az egyéni stratégiák összegződéséből formálódik.
- A második esetben (kutatóintézet) a szervezetnek az a stratégiai törekvése, hogy a helyi összefüggésrendszerbe illessze be a szakmai normát.

A munkaerő-felvételt és a szakmai előmenetelt illetően az első esetben olyan egyének alkalmazására törekszenek, akik a tudományos szakmai közeg által meghatározott kritériumok szerinti, saját belső, szakmai értékük alapján szolgálnak rá egyetemi oktató–kutató munkatárssá válásukra, illetve előléptetésükre. A másodikként említett szervezeti formát tekintve e külső kritériumok azokkal a belső követelményekkel együtt érvényesülnek, amelyek abból a szükségből fakadnak, hogy a kollektív, kölcsönösen összefüggő, sőt versenyhelyzetben kollektívan megkülönböztető ismeretanyagot „kezelnit” kell.

Az egyetemek Franciaországban is közintézmények, amelyek jogszabályokon alapuló, bürokratikus irányítás és felügyelet alatt állnak, ám közszolgálati feladataik is vezérlik tevékenységüket. A döntések jog-, illetve törvényszerűségét nagyrészt az alkalmazott eljárások objektivitásának, ésszerűségének és igazságosságának garanciái biztosítják. E téren bizonyos fokú átalakulás figyelhető meg a „menedzseribb” jellegű irányítási elemek előtérbe kerülésével, konkrétan:

- a teljesítményre törekvés,
- a versenyeztetés,
- a pályáztatás,
- a források,

- a jogkör,
- a hatalom felhasználásának világos megjelölése révén.

E változások nagyobb teret engednek a szubjektív értékítéletnek. A döntések legitimitása ezért a döntéshozók azon képességére is támaszkodik: vajon képesek-e számot adni a teljesítményre törekvésükről, bármi legyen is e meghatározás tartalma (minőség, a források hatékony felhasználása stb.). A döntést alátámasztó jogszerűség tehát kiemelheti a teljesítménynorma vagy az értékelés kérdéskörének fontosságát. Az elsőként említett szervezeti forma előnyben részesíti a pályáztatás eszközeivel objektívvá tett és szabványosított munkaerő-felvételi/előléptetési döntéseket, amelyek garanciát jelentenek az igazságosság és az ésszerűség érvényesülésére. Az „új közintézmény” tendenciáját tekintve mindinkább a teljesítményt a középpontba állító szelekciós módszereket alkalmaz, és olyan értékelési kritériumokat dolgoz ki, amelyek révén „a legjobb, a legnagyobb teljesítményt nyújtó jelölt” választható, nem pedig az, aki a szabályok értelmében arra „jogosult”. Ezek az értékelési formák a férfi, illetve a női nemet mint változót különbözőképpen engedik érvényesülni.

Négy típusmodell

E két dimenzió: a munkaerő toborzását/előléptetését meghatározó döntéshozás helye és a döntés legitimitásának forrása együttes figyelembevételével négyféle felvételi típusmodell képzelhető el:

- 1 modell. A *hagyományos működésre* jellemző. Ez az egyéni kompetencia, a szaktudás – a szakma által meghatározott külső normák és az azok objektivitását biztosító szabályok, pl. versenyvizsga vagy az egyetemek országos központja (CNU) által kiadott minősítés – segítségével az értékelésből, megítélésből indul ki. A szervezet nem választ önkényesen a szakmai döntéshozók által elfogadott jelöltek közül, hanem azokat alkalmazza vagy lépteti elő, akiket a szakmai fórumok mint arra alkalmasakat előzetesen kiválogattak.
- Ezzel szemben a 4. modell a *teljesítményértékelésen alapul* és – egy, a versenynek nagyobb teret engedő rendszerben – annak az intézmény egészének eredményére gyakorolt hatását tartja szem előtt. A szakértelemmel kapcsolatos értékítélet gazdagítható a szakmai kompetenciának a szervezet stratégiájának megvalósításához való hasznos hozzájárulás felmérésével. A szervezet igényeinek függvényében e modell tehát tekintettel van a jelölt tudo-

mányos tevékenységéhez, szakmai tudásának különlegességéhez vagy személyiségéhez kapcsolódó kiegészítő kritériumokra is.

A két további, a 2. és a 3. modell hibridnek tekinthető.

- A 2. modell a szakmára hagyja a jelöltek szakértelmének felmérését és a kiválasztást, az intézmény azonban felhatalmazást kap a *saját stratégiai igényei szerinti válogatásra*. Ez pl. oda vezethet, hogy a versenyvizsga keretében hátrányba kerül az olyan jelölt, akit nem találnak megfelelőnek az intézmény igényei szempontjából, még akkor sem, ha az illető igen jó eredményt ért is el.
- A 3. modellben az intézmény arra törekszik, hogy különbséget tegyen a szakmai fórumok által kiválogatott jelöltek között, és azt válassza, aki tevékenységével tanúsítja: ő tudományágában a *legsikeresebb*. A tudományos teljesítményt itt nem a szervezet igényei szerint ítélik meg, hanem a szakma képviselőinek eredményeivel mérik össze.

A munkaerő-felvételi/előléptetési módszerek és helyzetek tehát nem homogének, ám bizonyos tényezők összefüggésében sajátosan strukturalódnak. Ilyenek: a felsőoktatási intézmény vagy a kutatóintézet speciális helyzete (mérete, elismertsége) és a tudományág specifikumai (normák, szokások, az adott tudományág relatív súlya az intézményen belül). A vezetéselméletben pl. versenyvizsga segítségével való rangsorolás révén töltik be az intézményben az állásokat kivéve, ha az önkényesen kivonja magát ez alól az eljárás alól, és a „közintézményi bürokrácia” típusú munkaerő-toborzást tartja magára nézve legitimnek.

Feltételezhető továbbá: nagy intézménynek több manőverezési lehetősége van, hogy e téren is saját stratégiát határozzon meg. Ugyanez igaz lehet egyes tudományágakra is: a biológia, amely kutatásait tekintve nagyban függ a kollektív beruházásoktól, természetesen hajlik arra, hogy előnyben részesítse a kollektív stratégiákat. Mindezek a tipikusnak tekinthető módszerek differenciálódáshoz vezetnek a férfiak és a nők egyetemi/kutatóintézeti álláshoz jutásában, illetve szakmai előmenetelében.

A tudományos oktató–kutató munkaerő-felvétel/előléptetés típusai a gyakorlatban

A férfiak és a nők pályafutásában eltérést előidéző mechanizmusok megértése érdekében felmérést végeztek a 3, a kutatás tárgyát képező tudományág szakértői bizottságai körében a felsőoktatási intézmények mérete (nagy/kicsi) és székhelye, működési terepe (Párizs/vidék) szerint

téve különbséget közöttük. Az interjúk egyetemi előadókkal és a szakértői bizottságok tagjaiként tevékenykedő professzorokkal készültek, és a 4 típusmodellnek megfelelő esetet mutatnak be közülük, amelyek mindegyike az ott érvényesülő sajátos mechanizmusok miatt – szakmai téren – differenciálódást okoz a férfiak és a nők pályafutása között.

Az ún. klasszikus 1. modell

Valamely közepes méretű francia egyetem történelem szakos tanáraitól álló minősítő bizottságban ölt testet. Az egyetem

- közepesen vonzó, közepes a tudományos hírneve, van ugyanakkor dokumentációs központja és közeli kapcsolatban áll bizonyos kutatási területekkel;
- földrajzi távolsága Párizstól nem túlságosan nagy (1 napon belül megtehető az oda-visszaút);
- nincsen viszont az országos tudományos kutatási központhoz (CNRS) tartozó laboratóriuma, sem önálló kutatáspolitikája.

A kollektív felvételi/előléptetési igény az oktatási szükségletekből fakad: fedezni kell az oktatott tantárgyak tanári kapacitásszükségletét, főként az egyetemi professzorok tekintetében. Itt az új munkaerő felvételének módja nagyjából megfelel az 1. modellben megjelenítettnek: az ott munkaviszonnyal rendelkező egyetemi előadók előbb leteszik a kutatásirányítási habilitációs, azaz magántanári képesítést adó szakvizsgát (habilitation à diriger des recherches = HDR), majd – professzori állás megüresedésekor – egyetemi tanárrá nevezik ki őket. Az előléptetés inkább történik tehát a szabályok szerint, mint önkényes választás alapján. Csak kétféle kivételes eset fordulhat elő: vagy nincs belső, tanszéki jelölt, és akkor külső jelentkezőt kell felvenni (általában ilyenkor is ritka az önkényes szelekció, mert globálisan kevés a jelölt); vagy két belső munkatárs is szóba jöhet az alkalmasságát tekintve: ilyenkor további döntési kritériumokat vesznek tekintetbe, pl. az életkort, az adott állásban eltöltött idő hosszát, a jelöltek kutatási témáját és hálózati kapcsolataik jelentőségét.

E tanszéken 3 női és 13 férfi egyetemi tanár működik, az egyetemi oktatók között pedig 17 nő és 7 férfi található. A nők alulreprezentáltsága az egyetemi tanárok között alapvetően az oktatógárda jellemzőivel magyarázható: az utóbbi években a HDR fokozattal rendelkező nők az egyetemen belül kisebbségben voltak vagy azért, mert a női óraadók száma nem érte el férfikollégáikét, vagy pedig azért: ritkábban és kevésbé gyorsan szerezték meg HDR fokozatukat.

Az ún. stratégiai 2. modell

Az ország valamely regionális nagy egyetemén tevékenykedő, vezetőtudománnyal foglalkozó szakértői bizottságot jelenít meg, ahol kétfajta kutatólaboratórium is működik. Az egyik az országos tudományos kutatási központhoz (CNRS) tartozó vegyes kutatási részleg, amely többféle tudományágban is végez kutatásokat, ám főként egy meghatározott területre szakosodik. A másik újonnan szerveződik és arra törekszik, hogy tudományos hírnevet szerezzen magának.

Az ilyen egyetem azon fáradozik, hogy elősegítse, ösztönözze a kollektív tudományos munkát, és ennek érdekében koherens és tudományos berkekben elismert kutatócsoportokat szervezzen. Ezért fontosnak tekinti, hogy kellő arányban alkalmazzon „A” besorolású professzorokat, hogy ezáltal képes legyen versenyre kelni a párizsi egyetemekkel. Munkaerő-felvételi és előléptetési stratégiája ezért arra irányul, hogy olyan egyetemi előadókat alkalmazzon, akiknek a kutatási területe koherens e felsőoktatási intézmény által meghatározott kutatási irányvonallal.

Ide nem szükségképpen a legjobbakat toborozzák. Az egyetemi előadók bizonyos hányadát mentori rendszerben patronálják és elősegítik felkészülésüket a szakvizsgára. Ha a pályázat kimenetele alapján a kitüntetettek lehetőséget kapnak arra, hogy ezt az intézményt válasszák munkahelyüknek, azonnal befogadják őket. Ha nem, akkor 2–3 évet valamely másik egyetemen töltenek el, majd visszatérnek. Egyfajta közvetett kölcsönös lojalitási szerződés alkalmazására kerül ilyenkor sor: a szakvizsgára felkészüléshez nyújtott tudományos segítség és az adott szakember számára az intézménybe való visszailleszkedési lehetőség biztosítása egyfajta egyensúlyban van a jelölt vállalt kötelezettségével, hogy ti. alkalmazkodik, illetve hűséges marad az adott intézmény kutatócsoportjának tudományos tematikájához. Az ilyen felsőoktatási intézmény odáig is elmehet, hogy informálisan igyekszik lebeszélni a versenyben győztes egyes kitüntetetteket, nehogy az ottani munkalehetőségek mellett döntsenek. Ilyenkor többnyire arra készül, hogy külföldről toborozzon professzorokat. A kollektív szaktudás megteremtésére tehát versenyeztetésen, illetve pályázaton alapuló munkaerő-felvétel segítségével kerül sor, ami objektívvé teszi az értékítéletet.

A vizsgált vidéki egyetem vezetőtudományi tanszékén 18 egyetemi tanár közül mindössze 4 a nő. Az egyetemi előadók körében 16 férfira 10 nő jut, akik zöme agregációs egyetemi előadói státusszal rendelkeznek. A nők szerény száma és részaránya itt két tényezővel magyarázható: egyfelől azzal, hogy az agregációs minősítésű női egyetemi oktatók száma

kisebb, mint a férfiaké, másfelől azzal, hogy a verseny, a pályáztatás mobilitást követel a nyertes jelöltektől. A versenyvizsgán elért siker azzal a kockázattal jár, hogy a kitüntetettek esetleg kénytelenek elhagyni eredeti állásadó felsőoktatási intézményüket. A nőkről feltételezett kisebb fokú mobilitás indokolhatja, miért vesz részt kevesebb nő a szakmai előrelépés lehetőségét ígérő pályázatokon.

Az ún. elitista 3. modell

Egy nagyméretű, igen tekintélyes, híres és rendkívül vonzó francia egyetem történelem szakos tanárokból álló minősítő bizottsága reprezentál. Nagy mérete ellenére, ami megkönnyíti az oktatók tárgyak tanárigényének fedezésére szolgáló munkaerő-felvételt, mégis mind az egyetemi előadói, mind a professzori állások jellegét, a velük járó feladatokat illetően szigorúan ügyel az oktatás igényeire.

A professzorok alkalmazására jellemzően áthelyezéssel kerül sor: csak olyan szakembereket vesznek fel, akik másutt már szakmai-oktatási tapasztalatot szereztek. Megkövetelik tőlük, hogy igen jó oktatói teljesítményt nyújtsanak és nagy energiával vessék bele magukat a kutatómunkába. Mivel kevés a megfelelő jelölt, kiválasztásuk gyakran szakmai hírnevük alapján történik. Az alkalmazási kritériumok kevésbé egyértelműek, hacsak nem tekinthető ilyenek „a kutatásban tanúsított kiválóság” és „az egyéni koefficiens” anélkül, hogy e fogalmakat pontosítanák. A szakma által alkalmazott szabályokra tehát még ráépülnek azok a kritériumok, amelyek alkalmasak arra: alátámaszák a teljesítményt illető értékítéletet. Mégis a teljesítmény mindenekelőtt egyéni, mivel az egyetem szakmai hírneve az egyéni teljesítmények függvénye.

Ezen az egyetemen 30 férfi professzorra 3 női professzor jut, az egyetemi előadók körében a nemek szerinti megoszlás: 19 férfi és 17 nő. A férfi és a női egyetemi tanárok létszáma közti eltérés még jelentősebb, mint az előző példában. Ennek kétféle magyarázata adható: egyfelől a szakmai hálózatok léte, amelyekben a nők kevésbé vannak jelen és kevésbé ismertek, következésképpen szakmai hírnevüket valamely hálózathoz tartozásuk ténye nem öregbíti; másfelől a teljesítmény, ami – az alkalmazott kritériumok szerint – a nők esetében, akik kevesebbet publikálnak és kommunikálnak, szerényebb.

Az ún. versenyztetésre épülő 4. típusmodell

Egy nagy francia vidéki egyetem biológia-szakos szakértőiből álló bizottság példáján mutatnak be a kutatók. E felsőoktatási intézmény

- a kutatómunka szempontjából igen vonzó, mint egyetemi oktatóközpont azonban már sokkal kevésbé az. Sokféle kutatási téma központja, amelyek többsége az országos tudományos kutatóközpont (CNRS) vagy az INSERM védjegyét viseli magán;
- földrajzilag több helyen található, ahol kollektív tudományos kultúra és az egyes helyszínek között élénk szakmai összeköttetés tapasztalható;
- munkaerő-felvételi politikájára így alapvetően a kutatásokkal foglalkozó bizottság jelentősége nyomja rá bélyegét, amely anélkül osztályozza a munkaerő-felvételi igényeket, hogy különbséget tenne az igényt bejelentő kutatóhely vagy a megjelölt kutatási téma sajátossága szerint, majd erről értesíti a francia egyetemi tanácsot, amely az oktatás sajátos igényeire tekintettel időnként módosítja azt.

Az azonban mindenki számára nyilvánvaló, hogy az ilyen intézetben a kutatás a legfőbb feladat. A betöltendő állásokkal kapcsolatban meghatározott követelmények és felvételek nagyban függenek annak megítélésétől: az adott egyén potenciálisan mennyire képes majd hozzájárulni a szervezet stratégiájához. Az egyetem elnöksége azt várja a professzorok felvételétől, hogy sikerüljön külföldi tudományos szaktekintélyekre szert tennie az intézmény tudományos hírnevének és dinamizmusának növelése érdekében. Ezért a külföldi munkaerő-toborzás előnyt élvez. A legutóbb alkalmazott 10 professzor közül csak egy akadt, aki korábban ezen az egyetemen volt előadó. A többnyire előre kiszemelt jelöltekkel itt is kapcsolatot tartanak az ellátandó munka-, illetve feladatkör végső formába öntése előtt, ami igen szűk értelmezési rugalmasságra ad csak módot, és gyakorlatilag kizárja a helyi jelöltek esélyét. Mivel a jelöltek száma többnyire alacsony, a munkaerő-toborzás nemzetközi szinterről feltétlenül bővíti a potenciális jelöltek körét és hozzájárul az egyetem követelményszintjének megőrzéséhez. Sajátos tudományos szakértelműkön és kutatócsoport- vagy laboratóriumirányítási képességeiken kívül a külföldi szaktekintélyek a nemzetközi tudományos együttműködési hálózatokba bekapcsolódást is lehetővé teszik. Cserében előnyt jelent számukra a kutatócsoportok hírneve, a rendelkezésükre bocsátott eszközök és egyeseknél (különösképpen a Kelet-Európából érkezettek esetében) a státusz.

Ezen az egyetemen 2 női és 18 férfi professzor tevékenykedik, míg az egyetemi előadók körében 35 nő és 33 férfi végez oktató-kutatómunkát. Az üvegplafon itt is igen erősen érezteti hatását. 3 lehetséges oka: az alkalmazáskor jellemző szabvány életkorban (ez általában

40 év) az egyéni teljesítmény a nők esetében kisebb, mint a férfiaké. A biológiában a tudományos teljesítmény erősen normákhoz kötött: a publikációk számán kívül az azokat közlő folyóiratok rangja és a megjelenés gyakorisága is igen fontos minősítő tényező. Bár az egyetemi előadó nőknél az anyaság kiváltja a tudományos publikációt (a norma: egy év alatt egy tanulmány közzététele vagy egy gyermek világra hozása), a professzorok tevékenységét elsődlegesen mégis tudományos hírnevük alapján ítélik meg, amit kiegészít a tudományos tevékenység irányításában szerzett szakmai tapasztalatuk és nemzetközi konferenciákon való részvételük.

A mobilitás tekintetében is a férfiak vannak előnyösebb helyzetben, mivel akár egyetemi tanárokként, akár kutatásvezetökként vállalnak ezen az egyetemen állást, többnyire kénytelenek – legalábbis megbízatásuk idejére – elhagyni korábbi lakhelyüket, rendszerint hazájukat is, ami elbátortalaníthatja a nőket.

A szakosodás is meghatározó lehet: egyes kutatási témákat „nyerőbbnek”, előnyösebb, szebb karrierre feljogosítónak lehet tekinteni, mint másokat. A nők általában olyan témák oktatására-kutatására vállalkoznak, amelyek iránt kedvet, elhivatottságot éreznek és kevésbé törődnek azzal: milyen fényes karrierrel kecsegteti az őket.

Összeállította: Nagy Károlyné

Pigeyre, F.; Valette, A.: Les carrières des femmes à l'université – „Les palmes de verre du cocotier”. = *Revue Française de Gestion*, 2004. 151. sz. júl./aug. p. 173–189.

Alvesson, M.: Knowledge work: ambiguity, image and identity. = *Human Relations*, 54. k. 7. sz. 2001. p. 863–888.

Benachop, Y.; Brouns, M.: Crumbling ivory towers: academic organizing and its gender effects. = *Gender, Work and Organization*, 10. k. 2. sz. 2003. p. 194–212.

Finch, J.: Foreword: why be interested in women's position in academie? = *Gender Work and Organization*, 10. k. 2. sz. 2003. p. 133–136.

Glouberman, S.; Mintzberg, H.: Managing the care of health and the cure of disease. = *Health Care Management Review*, 26. k. 1. sz. 2001. p. 56–84.

Hitt, M. A.; Bierman, K. stb.: Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective. = *Academy of Management Journal*, 44. k. 1. sz. 2001. p. 13–28.