

Nők a K+F-ben

A munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása nagyon fontos a tudomány és kutatás területén dolgozó nők számára, hiszen egy olyan területen kell a nőknek helytállni, amely sok esetben a családtól több időt von el, mint más hivatásokban (külföldi tanulmányutak és konferenciákra való részvétel). Már a 80-as években is felmérték, hogy a diplomás nők harmada, a kutató nők négy tizede gyermektelen és az 50 év feletti tudós nők nagyobb arányban elváltak, mint más szakmában dolgozó kortársaik. A KSH 1997-es felmérése is azt mutatja, hogy a tudományos fokozattal rendelkező nők között sokkal magasabb az egyedülálló aránya, mint más hivatást folytató kortársaik esetében. Férfiaknál pont fordított a helyzet.

A „Nők a tudományban” összefoglaló munkában Palasik Mária és Papp Eszter a következőket állapítja meg: „Annak, hogy a diplomás nők karrierépítése jóval lassúbb, részben az az oka, hogy még mindig erős az a téves társadalmi elképzelés, hogy a szakmai érvényesülés elsősorban a férfiak dolga. A társadalom szemlélete alapvetően férfiközpontú, a férfiak, de sokszor maguk a nők is nehezen fogadják el női vezetőt. Valószínűsíthető azonban, hogy az igazi ok másban keresendő; a karrierépítést leginkább a női szerepek korlátozzák: az anyaság, a háztartás vezetése és a velük járó kötelezettségek, amelyeket a nők esetében nem lehet oly mértékben a család többi tagjaira hárítani, mint a diplomás férfiak esetében. A gyermekgondozási segínyt ritka kivételtől eltekintve a nők veszik igénybe, bár e törvény adta lehetőséggel élhetnek a férfiak is. A család összetartása mindig a nő feladata, és a háztartásvezetést sem könnyíti meg igazán a fejlődő háztartási technológia ... A fizetések pedig csak kevesek számára teszik lehetővé azoknak a szolgáltatásoknak a megvásárlását, amelyek gyorsítják a háztartási munka elvégzését és a család ellátását.

A jövőre vonatkozóan nagyon súlyos problémára szeretnénk felhívni itt a figyelmet. Ez pedig, hogy alapvetően megváltoztak a diplomások családalapítási szokásai is. Még 1980-ban a 85 százalékuk családban élt (népességen belül családban élők aránya 86 százalék volt), 1990-ben annak ellenére, hogy a számuk 10 év alatt több mint 200 ezer fővel nőtt csupán 39 százalékuk élt családban (a népességen belül családban élők aránya 83 százalék volt). Ez természetesen azt jelenti, hogy a diplomások

rétege fiatalodik, a családalapítást pedig későbbre halasztja...Ha ez a tendencia folytatódik, akkor az elkövetkező évtizedekben a diplomások még kisebb arányban fognak családban élni, a családban élők között is még kevesebben vállalnak gyermeket, mint eddig, és tovább nő a rétegben az elváltak aránya.”

A tudomány területén működő szakszervezetek számára különös figyelmet érdemelnek a fenti megállapítások, a nők esélyegyenlőségének és kutatásfejlesztés témakörének egybekapcsolása. Az egyre nagyobb arányban Phd szintet elérő kutatónők jövőbeli karrierjét nagyrészt társadalmi, gazdasági, család, mikrokörnyezeti tényezők mellett egyre növekvő mértékben befolyásolja a jó munkahelyi klíma. Ma már Magyarországon minden bizonnyal egy kutatónő karrierjét előítéletek kevésbé hátráltatják, de a családalapítás, a gyermekvállalás és a kutatói karrier összhangját valódi családbarát munkahelyek, kutatóhelyek nélkül nehezen tudja megvalósítani.

A munkahelyen az esélyegyenlőségi terv tartalommal való feltöltése és jó gyakorlatok ismertetése, megismerése, minden kutatóhelynek érdeke és az egész magyar tudóstársadalom számára kitüntetett cél kell, hogy legyen. Az esélyegyenlőség nem csak emberbarátságból, altruizmusból fakad, hanem olyan érdek is, amely elősegíti a különböző tudományterületeken a jobb eredményeket sarkalló versenyt. Ha a kutató szférában csak az egyik nemre korlátozzuk a résztvevők számát, ezzel gyakorlatilag 50 százalékkal csökkentjük annak esélyét, hogy jobb és mégjobb eredményeket érjünk el. Ha a férfiak és nők egyenjogúsága, egyenlő versenyhelyzete teljesen megvalósul, akkor annak az esélye is növekszik, hogy a kutató szféra újabb és újabb tehetségekkel gazdagodjon, illetve ezek a tehetségek gazdagítsák a különböző tudományterületeket.

Amennyiben, ha a társadalom felől közelítjük a nők esélyegyenlőségét a tudományban, akkor a legnagyobb nyertese a nők a tudományban esélyegyenlőségnek az egész társadalom, hiszen a legkvalifikáltabb, legtehetségesebb, legszorgalmasabb nők új tudós generációkat is elindíthatnak útjukon, amit eddig többségében a férfiakról jegyeztek föl. A nők a tudományban nem csak a tudományok területén hozhatnak újat, hanem egy olyan új társadalmi elit arculatot határozhatnak meg, amit eddig többségében a férfiak formáltak.

„Együtt erősebbek vagyunk”
HÍRLEVÉL

Társadalmi Megújulás Operatív Program

„Együtt erősebbek vagyunk”

Szervezetfejlesztés, valamint kollektív szerződéssel való lefedettség növelése az ÉSZT szervezési köréhez tartozó egyes munkahelyeken projekt.

Pályázat azonosító száma: TÁMOP 2.5.1/07/1.-2008-0139

Befektetés a jövőbe



Tagszervezés fő kérdései nemzetközi példák és eddigi kutatási tapasztalatok alapján

Nemzetközi tapasztalatok

Kevés a tapasztalat a közalkalmazotti szakszervezetek tagszervezési gyakorlatáról. Ennek okai a következők:

1. a tagcsökkenés alig érintette a közszférát.
2. A szakszervezetek továbbra is részesei annak a politikai kompromisszumnak, amely a II. világháború nyomán szilárdult meg a fejlett piacgazdaságokban. Ennek következtében a szakszervezetek továbbra is legitim képviselői a munkavállalóknak
3. A szakszervezetekkel kapcsolatos irodalom nagy része azzal az előfeltételezéssel él, hogy a munkavállalók, ha tehetik, akkor jól felfogott érdekből, politikai meggyőződésből csatlakoznak a szakszervezetekhez.

Európa boldogabbik felében, az EU eredeti 15 tagállamában alig van felhasználható példa tagszervezésre közalkalmazotti szakszervezetek köréből. Az osztrák ÖVP szervezett a jobboldali koalíciós kormány alatt jelentős kampányt a kormány megszorító és liberalizációs intézkedéseivel szemben. A demonstrációkkal és hirdetési kampányokkal tüzdelt ellenállási időszakot felhasználták arra, hogy népszerűsítsék a szakszervezeteket a nem szervezett dolgozók körében. A spanyol szakszervezetek egyesek használják ki az üzemi tanács intézményét, arra hogy megvessék a lábukat a nem szervezett munkahelyeken.

Az amerikai szakszervezetek fordítanak kiemelt figyelmet a tagszervezésre. Az amerikai tagszervező kampányok legfontosabb tanulsága, hogy komoly tagszervezés jelentős erőforrások mozgósítását igényli. A szervező szakszervezet

kialakítása strukturális átalakításokat vont maga után: az erőforrások átcsoportosítása szervezésre, főállású, professzionális szakszervezeti szervezők kiképzése és alkalmazása, a szervezést támogató regionális struktúrák megerősítése.

A TUDOSZ helyzete és a nemzetközi példák alkalmazhatósága

A magyar körülmények, s ezen belül a TUDOSZ helyzete körbehatárolja, milyen módszereket, technikákat képes átvenni a siker reményével. A legfontosabb sajátos körülmények a következők:

1. A magyar szakszervezetek, általában, nem élvezik azt a széleskörű legitimitást, amit szerencsésebb nyugat-európai társaik. A magyar szakszervezetekre mai sokan úgy tekintenek, mint a szocialista rendszer egy itt maradt, túlélő kövületére.
2. Szintén hiányzik az a családi szocializáció keretében öröklődő öntudatos szakszervezeti tag etosza, amely egyik fő motivációja a szakszervezethez való csatlakozásnak.
3. A magyar szakszervezetekre az a jellemző, hogy országos/ágazati szervezeteik alulfinanszírozottak. A szakszervezeti megosztottság miatt a szakszervezetek erőforrásai szétforgácsolódnak sok kis szakszervezet között. Kis szakszervezettől nem reális elvárni, hogy képes legyen hosszútávon fenntartani költséges tagszervező akciót és kampányt.

Milyen eszközökkel lehetne hatékonyabbá tenni a TUDOSZ érdekvédelmi és tag szervező munkáját.

A TUDOSZ-nak jelentős lehetősége lenne tagszervezésre. A potenciális szervezhető tagság fő bázisa az alábbi lehetne:

1. A szervezett munkahelyeken a TUDOSZ átlagos szervezettsége növelhető.

2. Több akadémiai kutató intézetben nincs TUDOSZ szakszervezet.

3. Az akadémiai kutatóintézetek munkavállalói között egyre nagyobb arányt képviselnek a határozott munkaidővel alkalmazott, fiatal, vagy éppen Ph.D hallgató, akiknek nagyon komoly problémáik vannak, mégse tagok.

4. A versenyszféra vállalatainak kutató intézetei.

A meglévő erőforrásokat figyelembe véve, véleményem szerint, három területen tud a TUDOSZ előrelépni annak érdekében, hogy taglétszámát megtartsa, illetve növelje.

1. A TUDOSZ sokkal hatékonyabban is propagálhatná eddigi eredményeit, ismertethetné érdekvédelmi tevékenységét, s tehetné nyilvánvalóbbá álláspontját a tagságát és potenciális tagságát érintő kérdésekben a honlapján.:

2. A TUDOSZ-nak ismertebbé kell tennie a tagdíjpolitikáját. Miután az alapszabály a speciális helyzetű egyéni tagok, a támogató tagok és a különleges munkavállalói csoportok (például Ph.D hallgatók) számára külön tagdíj szabályokat tartalmaz, illetve lehetőséget adni arra, hogy érdekvédelmi és jóléti alapítványokba fizethessék a támogatásukat.

3. Az interjúkból kiderült, probléma a tagokkal való folyamatos kommunikáció, nem vonják be őket a TUDOSZ érdekvédelmi stratégiájának és politikájának a kialakításába. Az emailes hírlevél erre nem alkalmas, az egyedi vélemények nem tudnak összeállni élő vitává, a TUDOSZ honlap túlságosan statikus. Ennek a megoldására javaslom olyan jól működő honlapon, mint például a facebook.com TUDOSZ oldal nyitását.



**Tudományos és Innovációs
Dolgozók Szakszervezete**

Budapest, Viktor Hugo u. 18-22.

Posta cím: 1386 Budapest, 62 Pf. 906/41

Tel./fax: 279-6071, tel.: 279-60-70,

honlap: www.tudosz.hu, e-mail: tudosz@interware.hu