

pasztalatait feldolgozó kifejtés remélhetőleg láthatóvá tette, hogy bár jól hasznosíthatók a vállalati menedzsment egyes kategóriái az elemzésben, mégis, nagyon jelentős mértékben kiegészítésre szorulnak, és módosítani is kell őket.

A hazai egyetemek és főiskolák jelentős részének integrációja, az EU Felsőoktatási és Kutatási Térségébe való betagozódás és az említett hét (5+2) fejlesztési terület befolyásolta trendek együttesen kétségtelenül hozzájárultak ahhoz, hogy az elmúlt tizenöt év alatt az egyetemi vezetési feladatköröknek a gazdasági vezetők feladatköröitől való eltéré-

sei jobban megmutatkozzanak. Mindez indokoltá teszi a tudomány- és gazdaságszociológiai kutatási megközelítések további alkalmazását.

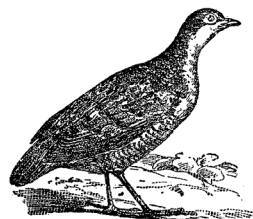
E tanulmány az MTA–PE Regionális Innovációs és Fejlesztési Hálózati Kutatócsoport kutatási programjának keretében készült 2015–2016-ban.

Kulcsszavak: rektori vezetés, menedzsment, vezetői mag, érdekegyeztetés, egyetemi funkciók, egyetemi integráció, tudomány-szociológia, vezetéstudomány

IRODALOM

- Barakonyi Károly (2004): *Rendszerváltás a felsőoktatásban: Bologna-folyamat, modernizáció*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Bok, Derek (2005): *Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education*. Princeton–Oxford: Princeton University Press
- Hrubos Ildikó (2012a): Kíméletlen verseny – bővülő missziók a felsőoktatásban. *Educatio* 21. 2, 223–232. • <http://tinyurl.com/guk6hex>
- Hrubos Ildikó (szerk.) (2012b): *Elefántcsonttoronyból világtótorony. A felsőoktatási intézmények misszióinak bővülése, átalakulása*. Budapest: Aula Kiadó • <http://mek.oszk.hu/11300/11397/11397.pdf>

- Meier, Frank – Schimank, Uwe (2004): Neue Steuerungsmuster an den Universitäten: Mögliche Folgen für die geisteswissenschaftliche Forschung. In: Kimmich, Dorothea – Thumfahrt, Alexander (Hrsg.) (2004): *Universität ohne Zukunft?* Frankfurt am Main: Suhrkamp, 97–123.
- Pataki Béla (2014): *Technomenedzsment. Bevált módszerek és új utak. (Gyorsuló Tudomány sorozat)* Budapest: L'Harmattan Kiadó
- Szívós Mihály (2010): A regionális innováció és a helyi nyilvánosságok felértékelődése. *Tér és Társadalom*. 4, 51–67. • <http://tet.rkk.hu/index.php/TeT/article/download/1790/3551>



Vélemény, vita

TÚL AZ ÜVEGPLAFONON Reflexiók Somogyi Péter tagtársunk javaslataira

Csépe Valéria

az MTA levelező tagja
csepe.valeria@ttk.mta.hu

Üvegplafon. A társadalmi nem (gender) kutatói így nevezik a még vállalható feladatoknak azt az absztrakt határát, amely transzparens döntési plafonként jelzi a magasabb vezetői szintekkel járó növekvő terhelést. A kifejezés igen szemléletes, hiszen arra utal, hogy ezen átlátva felmérhető, hogy mennyivel nő bár milyen vezetői feladat vállalásával a munkamennyiség, s ez miként veheti el a családtól az időt. Stabil támogatás, rendszeres családi és munkahelyi segítség nélkül a kihívásra adható egyedüli válasz a nem, s ennek következményei csak ritkán vagy nagyon későn enyhülnek. Sok igen tehetséges kutatónő tudományos pályája akad el, s nem tudjuk meg soha, mire lettek volna képesek. Mások, akik rendkívül teherbíróak, kitartóak és talán szerencsések is abban az értelemben, hogy környezetük, mindenekelőtt partnerük, elfogadja és segíti őket, beteljesítik céljaikat, bár pályájuk gyakran lelassul. Később lesz tudományos fokozatuk, s talán soha nem derül ki, hogy legalább olyan alkalmasak lennének vezetőnek, mint férfi kollégáik. Mégis, a mai harmincasok, negyvenesek generációjában egyre több olyan sikeres nővel találkozunk a

kutatásban és fejlesztésben, akik áttörtek ezt a plafont. Sikeresek, elismertek, a munka öröme tartja őket a pályán, s közben jó családananyák, s a munka-magánélet egyensúly bajnokai. Kérdés, hogy milyen további áttörhetetlen plafon vár még a legjobbakra. Áttörnek-e majd a tudományos hierarchiában legmagasabbnak számító plafont, az akadémikusit, s ha igen, többeknek sikerül-e, mint az akadémikusnők mai generációjából. Igen, ha jó irányban sikerül elmozdítanunk Akadémiánkon a keresési, jelölési és választási gyakorlatot, s jelentős mértékben tudunk változtatni a sok évtized alatt kialakult szemléleten. Az előbbi könnyebb, az utóbbi, a megszokásokhoz is kötött természete miatt jóval nehezebb.

Nemzetközileg ismert és elismert agykutató, Somogyi Péter akadémikustársunk emeli figyelmünk fókuszába a nők háttérbe szorulását. Végre! Egyrészt azért, mert nyíltan beszélünk, vitatkozunk arról a kérdésről, hogy miért oly alacsony a nők száma az Akadémia tagjai között. Másrészt azért, mert a 2016. évi akadémikusválasztás adatainak ismeretében úgy tűnhet, hogy a minden jelölési évben papírra vetett irányelvek a gyakorlatban nem

működnek, nem hoznak áttörést. Somogyi Péter változtatásra tett javaslata időszerű, bár ő maga is jól tudja, hogy egy ilyen változás hosszú folyamat, s akkor lesz valódi előrelépés, ha az akadémikusnők szemérmes hallgatásán, vagy saját érdemeiket a vitákban csorbultni érző tiltakozásán túl, a férfiak is megszólalnak. A kérdést együtt kellene megoldanunk, így jó, ha férfi akadémikustársaink (is) felteszik a kérdést arról, hogy mik lehetnek a tudományos előmenetel legmagasabb szintje előtti elakadás okai. Ezeket az okokat és a lehetséges megoldásokat kereste akadémiai elnökként Vizi E. Szilveszter és Pálincás József is. Hiszem, hiszen bizonyítani nem tudom, hogy aktív szerepvállalásuk miatt is nőtt a megválasztott akadémikus hölgyek száma 2007 és 2013 között, a legjelentősebben 2007-ben.

Somogyi Péter akadémikustársunk közgyűlési felszólalásában, most pedig vitaindító írásában is, kérdez, eleméz, javasol. Például arra vonatkozóan, hogy milyen technikákkal lehetne a jelen helyzeten változtatni. Jó cél vezet, hiszen komolyan gondolja, hogy több nő érdemes az akadémiai tagságra. Bár sokan vagyunk, akik ennek megoldását többféle módon képzeljük el, azt mindenképpen el kellene érniünk, hogy a 21. század Magyar Tudományos Akadémiáján többé ne lehessen „nőmentes” levelezőtag-választás. Somogyi Péter írásában a célravezető megoldást keresi, s igen szimpatikus lehetőségeket vet fel, ám a jelenlegi helyzet történeti előzményeivel nem foglalkozik. Helyette igyekszik kitapintani azokat a rejtett hálózatainkban élő attitűdöket, preferenciákat, elfogultságokat, múlt századból hozott szerepfelfogásokat, amelyek szubjektív falakként tornyosulnak a nyílt válszok és a titkos szavazatok között, s jelen vannak a vélt vagy valós akadémikus lobbiban. Valóban, lobbik voltak, vannak és lesz-

nek. Magam veszélyesnek akkor tartom, ha eredményeként a meritum másodlagos szemponttá válik, és ezzel az annak képviseletére és megőrzésére hivatott intézménynek árt, annak jövőjét és megítélését veszélyezteti.

A tudomány és tudományos közélet számos területét különböző szerepekben megélve sok tapasztalatom van az Akadémia belső világáról, Köztisztületéről és kutatóhelyeiről egyaránt. A saját perspektíva azonban mindig torzít, így ettől, amennyire csak tudok, igyekszem elszakadni. Ezért hazai és nemzetközi adatokra támaszkodva sorolok fel néhány olyan lehetséges tényezőt, amelyet együtt kellene figyelembe vennünk ahhoz, hogy valódi változást érjünk el. Meggyőződésem, hogy a kiválóság, az érdem megítélési megbízhatóságának javulnia kell, nemtől függetlenül. Ehhez azonban be kell látnunk, hogy a jelentős elmozdulás tekintetében (1) késésben vagyunk, s ennek okait nemzetközi tekintésben és történelmi távlatban érdemes megvizsgálni, (2) nem a pozitív diszkrimináció a megoldás, (3) a legmagasabb szinteken szélesre nyílt karrierolló zárható, de ehhez a szemléletnek is meg kell változnia.

Késésben vagyunk

Késésben vagyunk mint ország. Miért? Mert Európa történelmileg szerencsésebb országai más utat jártak be a tudományos munka feltételeinek megteremtésében (is), mint mi. Mi két és fél évtizede kezdhettünk bele azokba a változtatásokba, amelyeknek célja volt, sajnos nem azonnal, a professzionális kutatáshoz szükséges jobb tárgyi és személyi feltételek megteremtése. Később indultunk el azon az úton, mint azok az országok, amelyeknek akadémiaiira ma csodálattal tekintünk. Somogyi Péter a meritumot és a nők teljesítményének érzékenyebb értékelését

egyszerre kezelni képes akadémiaiák között említ, a Royal Society-t és a Leopoldinát. Példaértékű, ahol ma mindkettő tart. A változás azonban sehol sem egyik pillanatról a másikra következett be. Sokkal előbb indultak el, s a mi lassan leküzdhető szemléleti béklyóink már nem, vagy alig jellemzik őket, tagjaik között a nők száma statisztikailag szignifikánsan magasabb, mint egy évtizeddel ezelőtt volt. A nők tudományra való biológiai alkalmatlanságáról értekezni pedig egyik országban sem szalonképes.

Ám mielőtt azt gondolnánk, hogy az akadémikusnők alacsony száma magyar jelenség, jó, ha tudjuk, hogy a nők előmeneteli mutatói igen rosszak az EU poszt-szocialista tagországaiban a kutatás, fejlesztés és innováció intézményrendszerében. Ezeknek a mutatóknak (diploma, PhD, projektvezetés, bizottsági tagság, közép- és magasabb szintű vezetői megbízás stb.) a nemek szerinti eltérése tekintetében sereghajtók vagyunk, jóllehet maga a mintázat valamennyi országban hasonló. A 2016 elején megjelent *SHE Figures 2015* (gesztor szervezet a Helsinki Group on Gender in Research and Innovation) adatai szerint azonban mégis van elmozdulás. 2012-höz képest Magyarországon nőtt a PhD-fokozatot szerzett, ill. a kutatásban foglalkoztatott nők aránya (a természettudományi területeken is). Ez előbb-utóbb az akadémikus jelölés feltételének tekintett MTA doktora cím megszerzésében is meg fog jelenni, bár még itt igen nagy a különbség. Az viszont kifejezetten aggasztó, hogy a magasabb vezetői pozíciókban alig találunk nőket, s minél magasabb szintről van szó, annál inkább találkozzunk azzal, hogy egyetlen nő beválasztásával, kinevezésével a nők száma 100%-kal javulhat. De térjünk vissza az akadémikus hölgyekhez, s nézzük a késés, lassulás néhány további okát!

Történelmi örökségként hozzuk magunkkal az előző rendszer felsőoktatásában és tudományos előmeneteli rendszerében kialakult hátrányokat. Akadémikus asszonyaink többsége olyan korosztályhoz tartozik, amelyben az egyetemi diploma, majd a tudományos fokozat(ok) megszerzésekor egyes diszciplínákban igen alacsony volt a nők aránya, így számuk is sokáig alacsony volt a jelölhető közt. Megszokottá vált tehát, hogy a jelölhető halmaza kicsi, közülük pedig keveset jelölnek. Talán ezért is élik meg a hölgyek az akadémikus jelölést oly váratlan eseményként, a bejutást egyfajta csodaként, s a kiemelkedő teljesítmény ellenére sikertelen megválasztást csendes beletörődéssel, visszavonulással.

Késésben vagyunk egyénileg is. A család-alapítással lelassul a tudományos pálya, a kutatás legaktívabb szakasza egybeesik a biológiai szempontból optimális gyermekvállalási időszakokkal. Kitalálódik a fokozatszerzés, azaz az önálló kutatás jogosítványának, a pályázatvezetés feltételének, a PhD megszerzésének időpontja, s ezzel az életkorhoz kötött pályázatok elnyerésének esélye is csökken. Ezt ellensúlyozandó, 2009-ben, akadémiai vezetőként szorgalmaztam a nettó kutatói pálya alapján történő összehasonlítás bevezetését, azaz a pályázati korhatár gyermekként két évvel történő meghosszabbítását. Ez ma is működik, s más intézmények is alkalmazzák. Számos további olyan pályasegítő, karriertámogató technika ismert, amelyet az üzleti világ már régen felismert és alkalmaz támogatandó a tehetséges nőknek a magasabb vezetői pozícióig való eljutását. A K+F világában is a pályát kell segíteni, s nem csak a nők esetében, azzal, hogy intézményeinkben a kutatást segítő szolgáltatások (pályázati, jogi stb.) javulnak. A nők tudományos pályájának segítése nem lehet kizárólag a család feladata, az a

kutatóhelynek is feladata és egyben érdeke is, s ebben számos lehetőség van (Csépe, 2008). A pályát kell támogatni, s nem kvótát meghatározni. A kutatónő ugyanis a tudományos előmeneteli úton önmagát képviseli és nem általában a nőket. Ezért meggyőződésem, hogy míg a tudomány nem gondolkodhat kvótákban az akadémikus jelölésnél, a tudományos munkát érintő döntésekben meghatározó szervezetekben, bizottságokban, azaz a képviseleti rendszerekben törekednie kell a nemek jelenleginél sokkal jobb arányára.

Nem a pozitív diszkrimináció a megoldás

Nehéz egyetérteni azzal, hogy a kérdés megoldása a pozitív diszkrimináció lenne. A pozitív diszkrimináció akkor is megkülönböztetés, ha pozitív, s egy adott csoport számára kívánatos célt szolgál. A pozitív diszkrimináció a teljesítmény szempontjából nem releváns kritérium alapján részesíti a nőt előnyben, hátrányba hozva ezzel az azonos vagy hasonló teljesítményű férfit. Nem ez a megoldás, hanem sok minden más. Lehet szavazási fékeket alkalmazni, s a titkos igenek és nemek rendszerét felülvizsgálni, a szubjektivitást is előhívó nem szavazatok megszünteteni. Itt csak emlékeztetnék arra, hogy a tudományos osztályok korábbi, mára szerencsére megszűnt (kivéve az eljárási hiba vagy etikai vétség vélelmét) gyakorlatában az MTA doktori címre benyújtott pályázatok védelem utáni jóváhagyásában hány szubjektív elem jelent meg. Egyes osztályok a doktori értekezés nyilvános vitájának lefolytatására és értékelésére bizalmat szavazva kijelölt bizottság által alkalmasnak tartott jelölt megfelelő védelmi eredményét szavazták le. A szubjektív megítélésnek itt egyik lehetséges összetevője a titkos nem szavazatok alkalmazása, jóllehet nem oka volt a kialakult helyzetnek.

Az akadémikusok jelölésében és tudományos teljesítményének véleményezésében a transzparenciának kell érvényesülnie. Ez nem merülhet ki abban, hogy az ajánlás megjelenik a *Magyar Tudományban*. A jelölt teljesítményére vonatkozó szakmai vélemények nyílt vállalhatóságát, az intézményi és más szempontokat előtérbe helyező alkuk visszahívását kell biztosítani. Ne feledjük, egymással versengő egyetemeink, s akadémiai intézeteink egyaránt komolyan veszik azt az indikátort, hogy hány akadémikusuk van. Egy, a nőket is esélyhez juttató jelölési rendszernek a kialakítása elsőként az osztályokon kíván szemléletváltást, a döntési helyzetben lévők részéről pedig világos, az összes tényezőt figyelembe vevő konkrét koncepciót igényel.

A kialakult helyzet javításáért legelőször a sok tekintetben eltérő hagyományokat követő tudományos osztályok tehetnek. Bár az előzetes felmérések, egyeztetések, s az esélyek mérlegelése alapján történt egyezségek rendszere más és más, a vezérszempont diszciplináris. Így aztán az a többéves tendencia figyelhető meg, hogy az egy diszciplinához tartozó, jóllehet erősen differenciált osztályok igen sok jelöltet juttatnak túl a bűvös 50%+1 szavazaton, míg mások évek óta nem szavaznak meg egyenél több jelöltet. Az okok feltárása az osztályok feladata és kompetenciája. Bár ennek tárgyalására itt nem térek ki, fontosnak tartom megemlíteni azt a problematikus gyakorlatot, amely a sok diszciplinát tömörítő osztályokat jellemzi. Itt a kis szakmák jelöltjeinek bejutási esélye igen alacsony, s az áttérésre sokszor csak az erősebb képviseletű diszciplinák között kialakuló egyet nem értés esetén kerül sor. A nő–férfi arány fel sem merül, gyakran a kiváló teljesítményű hölgyek csak a saját diszciplinájukban ismertek. Ennek egyik oka lehet a vezetői pozícióban lévő,

a tudományos közéletben aktívan részt vevő nők alacsony száma. Ezért a „figyelembe veendő nő–férfi arány” szempont többnyire formális, s sokak számára bőven elegendő (s szerencsés esetben nem megjegyzésekkel kísért), ha a kérdése az akadémikusjelölés irányelvei között szerepel, és meg is marad azon a szinten. A lehetséges „befutók” személye már a jelölésben megjelenik, s az osztályok elegendő szavazatot kapott tagjelöltjei közül javasoltak elnökségi listáján a szavazó akadémikusok már nem változtatnak.

Mit tehet az Akadémia? Azt, hogy minden lehetséges demokratikus eszközzel elejét veszi annak, hogy a jelölési/választási rendszerben a kiválóság lejjebb sorolódjék, mint az ismertség, kedveltség, s számos más nem releváns szempont. Az utóbbiak gyakran előfordulnak, s nem csak a társadalmi nem, az egyén szubjektív megítélésében, hanem az egyes diszciplinák viszonyában is, bár ennek megfogalmazására csak bizalmas beszélgetésekben kerül sor. Minden, ami az MTA tagjainak 7%-át kitevő nők számára azt üzeni, hogy nem a meritum bejutásuk alapja, visszatetsző. Nem pozitív diszkriminációt szeretnénk, hanem annak a kiválóságnak az elfogulatlan, objektívebb megítélését, amelynek a sok közül csak egy indikátora a tudományometriai adatok alapján készült táblázat. Nem ismerek olyan akadémikusnőt, aki kvótát szeretne, mert úgy véljük, hogy az Akadémia tagjaként nem a nőket képviseljük, hanem önmagunkat. Talán ez az egyik oka annak, hogy az akadémikus hölgyek mindig is vonakodnak a témához hozzászólni, hiszen a tudományos meritum megítélését látják veszélyben.

A karrierolló zárható

A kutatók egy másik szemléletes kifejezése, a *karrierolló* (még tudományosabban vertikális

szegregáció) azt jelzi, hogy miként alakul a férfi–nő arány a PhD megszerzését követően a fontos posztokon: pályázatvezetés, bizottsági tagság, vezetői beosztás. Általánosan igaz, hogy a szarak távolsága a magas presztízsű fokozatok, címek, s vezetői pozíciók tekintetében egyre nagyobb. A PhD megszerzését követően rohamosan tűnnek el a nők. A trendek hasonlóak a nemzetközi és a hazai felsőoktatás, kutatás és fejlesztés intézményeiben, jóllehet a mi ollónk másokénál sokkal jobban nyílik. Mindez igaz a Magyar Tudományos Akadémia kutatóközpontjaira, kutatóintézetekre, s az MTA Közgyűlését alkotó 365 akadémikusa és kétszáz nem akadémikus közgyűlési képviselője esetében.

A Közgyűlés szavazati joggal rendelkező 565 tagjának mandátuma azonban természetesen miatt eleve nem azonos. Az MTA tagjai saját teljesítményük, azaz az elismert meritum alapján kerülnek jelölésre és megválasztásra, s életük végéig szavazati jogú tagjai a Közgyűlésnek. A közgyűlési képviselők, nevükben is benne foglaltatik, tudományterületüket képviselik, így itt jobban lehet törekedni a nemek szerinti képviseletre is, s elejét venni annak, hogy a többségében nők által művelt tudományterületet jelentős többségben vagy kizárólag férfiak képviseljék. Az akadémikusság messze nem ilyen, így százalékban megjelölni az elérendő célt nem szerencsés. Mégis mit lehet tenni? Mindenekelőtt jobban ismerni azt a halmazt (tudomány doktora/MTA doktora címet szerettek) amelyben nem csupán a nők és férfiak száma aránytalan. Minden jelölési évben a megválaszthatók sokszorosát jelölik az osztályok, így a megválasztás esélye igen alacsony, s ez igaz a férfiakra és a nőkre is. Egy biztos; az akadémikus nem képviseleti funkcióban tagja az akadémianak, hanem a tudományos osztály akadémikusai által

elismert teljesítménye miatt, s a jelölendő neme, irányelv ide vagy oda, igencsak másodlagos szempont.

A gyakorlat, s a 2016-os választás eredménye is azt mutatja, hogy a nem szerinti megkülönböztetés ma is él az elfogultságban, s a nők tudományos kvalitásainak felismerése és elismerése ettől torzulhat is. Ebből az is következik, hogy a tagság nemek szerinti összetételének javítását a meritumnak a nemtől független megítélését és érvényesülését elősegítő, a döntési gyakorlatban is megvalósuló irányelvek, konkrét és korrekt intézkedések érhetik el. Bár ezt elhatározhatjuk, különösebb pszichológiai végzettség nélkül is tudható, hogy a szemlélet lassan változik, az irányelveknek alig van hatása, a pozitív diszkrimináció körébe tartozó konkrét intézkedések viszont, joggal, ellenérzést és ellenállást szülnek. A változásnak ezért azokon a színtereken kell bekövetkeznie, ahol az első lépésekre sor kerül. A tudományos bizottságok felméréseiben, a tudományos osztályok kereső munkájában.

HIVATKOZÁS

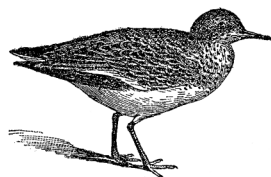
Csépe Valéria (2008): „Édes teher”. Szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*. 11, 1396–1403. • <http://tinyurl.com/zbq9ahs>

A jelölési, szavazási szakaszban óriási felelősségük van a változtatást célzó javaslatok kidolgozásában az osztályok vezetésének, elfogadtatásában és érvényesítésében pedig a mindenkori vezetőségnek, s a szemléletváltást segítő tevékenységükben pedig a helytelen gyakorlat kritikáját nyíltan vállaló magatartásnak.

A szerző a Magyar Tudományos Akadémiának, a három választott főállású vezető között első nőként, két egymást követő ciklusban, 2008 és 2014 között főtítkárhelyettese volt. Magyarország tagállami delegáltjaként 2010 és 2016 között részt vett az Európai Bizottság Kutatási és Innovációs Főigazgatósága mellett működő tanácsadó szervezet, a Helsinki Group on Gender in Research and Innovation munkájában.

Kulcsszavak: *akadémikusnők, karrierolló, nemzetközi trendek, tudományos osztályok, kvóta, irányelvek, szemléletváltás, támogató rendszerek, jelölési gyakorlat*

EUROPEAN COMMISSION (2013): *SHE FIGURES 2015*. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Research and Innovation. KI-04-15-387-EN-C. • <http://tinyurl.com/c355g5z>



Az MTA új levelező tagjainak bemutatása

KEDVES OLVASÓINK!

Idén ismét új tagokat választott soraiba a Magyar Tudományos Akadémia. A *Magyar Tudományban* – korábbi szokásunkhoz híven – most is bemutatjuk az MTA új levelező tagjait. Kérdéseket kínáltunk nekik, s bízunk benne, hogy válaszaik segítségével többet is megtudhat róluk az olvasó, mint az MTA honlapján található, igen fontos szakmai tényeket. Reméljük, hogy ezek az önvallomások a sikeres tudósok szakmai életrajzokban nem olvasható arcát is megmutatják.