



Szociológia Doktori Iskola

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Paksi Veronika Magdolna

PHD VAGY GYERMEKVÁLLALÁS?

**PHD HALLGATÓ NŐK MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA
A MŰSZAKI TUDOMÁNYOK TERÜLETÉN**

című PhD disszertációjához

Témevezetők:

Dr. Nagy Beáta, CSc

egyetemi tanár

Dr. Király Gábor, PhD

egyetemi tanár

Budapest, 2022

Szociológia és Szociálpolitika Intézet

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Paksi Veronika Magdolna

PHD VAGY GYERMEKVÁLLALÁS?

**PHD HALLGATÓ NŐK MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA
A MŰSZAKI TUDOMÁNYOK TERÜLETÉN**

című PhD disszertációjához

Témevezetők:

Dr. Nagy Beáta, CSc

egyetemi tanár

Dr. Király Gábor, PhD

egyetemi tanár

© Veronika Magdolna Paksi

Tartalom

- 1. Kutatási előzmények, a téma indoklása**
- 2. Felhasznált módszerek**
- 3. Az értekezés eredményei**
- 4. Főbb hivatkozások**
- 5. Saját publikációk**

1. Kutatási előzmények, a téma indoklása

A munka és a magánélet egyensúlyának kérdése (a továbbiakban: WLB) az 1950-es évektől kezdődően, a női munkaerő radikális bővülése után került nagyobb figyelem középpontjába. Ez a növekvő részvétel a tágabb értelemben vett gazdasági és munkaerő-piaci folyamatok, a társadalompolitika és az értékek változásainak következménye volt: a második világháború után szükség volt női munkaerőre; a nők jövedelme és a kétkeresős családmódel enyhített a szegénységen; a dezindusztrializáció és a szolgáltatási szektorra való áttérés lehetőséget adott a nőknek, hogy olyan hagyományosan férfi foglalkozásokba kerüljenek, mint például a mérnöki szakma. A munkahelyi rugalmasság és a gyermekgondozási támogatás iránti igény részben az egyedülálló szülők számának növekedése, valamint a nők családi szerepükkel kapcsolatos változó attitűdjei és törekvései miatt nőtt meg (Crompton et al. 2007). Az utóbbi időben a nők közel kétharmada jelen a munkaerőpiacon, köztük egyre nagyobb számban a fiatal anyák (OECD 2020). A kormányok továbbra is arra törekednek, hogy elősegítsék a nők részvételét, hangsúlyozva, hogy a nők foglalkoztatása új munkahelyeket teremt a gondozási és háztartási munkák terén, és hozzájárul a jóléti költségek emelkedéséhez is (Esping-Andersen 2002).

A termelőmunkában bekövetkezett változásokat nem követték a családi szerepek változásai, ezért a munka és a családi élet összeegyeztetése a nők számára komoly problémává vált és maradt (Nagy 2009). A nők teljes foglalkoztatottságuk ellenére továbbra is felelősek maradtak a gondozási és a háztartási munkákért (Craig - Mullan 2011); eközben a férfiak nem vállaltak lényegesen több háztartási munkát, nemhogy főállású háztartásbeliként. A WLB-t sokáig a nők magánügyének tekintették, és a nők "kettős terhe" nem csökkent jelentősen az elmúlt évtizedekben (Szalma et al. 2020). Bár a dolgozó anyákkal szembeni pozitív hozzáállás és a dolgozó anyák elfogadottsága nőtt (Schwartz - Han 2014), és a férfiak számára is egyre inkább aktuális a munkavállalás és a család összeegyeztetésének problémája (Geszler 2016, Allard et al. 2011), a nők – különösen a fiatal anyák –, a munka és a családi élet konfliktusa miatt többet küzdenek (Mason et al. 2013). Eközben egyre több kutatás és kormányzat kezdi felismerni a WLB nemek szerinti jellegét, valamint az intézményi és strukturális tényezők alapvető szerepét a WLB-ben (Toffoletti - Starr 2016).

A WLB különösen nagy kihívást jelent a magasabb végzettségű nők számára a magas státuszú foglalkozásokban, például a kutatás-fejlesztésben (Nagy – Paksi 2014, Fox et al. 2011). A téma folyamatosan nyilvánosságot élvez a legmagasabban jegyzett folyóiratokban is, például a Nature-ben (Leventon et al. 2019) vagy a Forbesban (Kohll 2018). Paradox helyzet, hogy miközben a magasán képzett nők magasabb fizetéssel és több karrier lehetőséggel rendelkeznek karrierjük során, mint előző generációs társaik, mégis mindkét életszférából fakadó, összeegyeztethetetlen elvárásokkal szembesülnek (Bonache et al. 2022, Hewlett et al. 2008). Az utóbbi időben a neoliberalizált akadémiai élet különösen veszélyezteti a nők munka és magánélet egyensúlyát (Rosa 2022). Ami a munkát illeti, az akadémiai karrier a kutatók folyamatos, megszakítás nélküli előrehaladását várja el (Moen - Sweet 2004), a munkának való teljes odaadással, magas teljesítménnyel és termelékenységgel (Ferree - Zippel 2015). Ami a magánéletet illeti, még a kenyérkereső hivatásos nők is gyakran egyedül felelnek a háztartás és a gyermekgondozás feladataiért, így kevesebb idejük és energiájuk marad a szakmai munkára (Bomert - Leinfellner 2017, Schiebinger - Gilmartin 2010, Santos - Cabral-Cardoso

2008). Míg az apaság általában pozitív hatással van a magasan képzett férfiak karrierjére, addig a nők küzdenek a WLB-vel, különösen az anyaság időzítésével (Ridgeway - Correll 2004, Paksi et al. 2016). Ennek a munka és család közötti egyensúlytalanságnak a következményeként az egyedülálló és/vagy gyermektelen női magasan képzett szakemberek aránya jóval magasabb, mint férfi társaiké. Ők gyakran halogatják az anyaságot, a fiatal anyáknak pedig a lassú karrierépítés veszélyével kell szembenéznük (Mason et al. 2013).

A professzionális karrier és a családi élet összeegyeztetése nagyobb kihívást jelenthet a nők számára a férfiak által dominált tudomány, technológia, mérnöki és matematikai (STEM) területeken. A nők alulreprezentáltak ezeken a területeken, különösen a vezető vagy vezető pozíciókban, nemcsak férfi kollégáikhoz, hanem a társadalom- és bölcsészettudományok területén dolgozó női kollégáikhoz képest is (Xie et al. 2015, Burke - Mattis 2007). Ennek egyik legmeghatározóbb oka, hogy mind a férfiak által uralt környezet, mind a tudomány férfias szemlélete (Blickenstaff 2005) gyakran rendkívül negatív üzeneteket közvetít a nők felé sztereotípiák, előítéletek és megkülönböztetés formájában a családi és nemi szerepekkel, valamint a szakmai tudásukkal szembeni előítéletek formájában (Maxmen 2018, Powell et al. 2009). Ez a nők számára "hűvös" környezet (Maranto – Griffin 2011), valamint a STEM területek tudásintenzitása rossz hatással lehet a nők munka és családi élet összeegyeztetésére, és a nőket gyakran eltántorítja a tudományos karriertől, különösen a PhD megszerzése után (Cech – Blair-Loy 2019, Hayes – Biglerb 2013, Lewis – Humbert 2010). Ez a jelenség mind az Egyesült Államokban, mind az EU tagállamaiban, sőt még a nemek közötti egyenlőséget jobban érvényesítő skandináv országokban is releváns (Stoet – Geary 2018).

Végezetül, a WLB kérdése kifejezetten releváns a magyar kontextusban, ahol a családi szerepek hagyományos megosztása és a hosszú szülési szabadság történelmileg hosszú intézménye alig változott (Gregor – Kováts 2019). A nők részvétele a STEM területeken is alacsony, és a kutatás-fejlesztési (K+F) ágazatban a nemek közötti egyenlőség és tudatosság alacsony szintje nem kedvez annak, hogy befogadó környezetet biztosítsanak a gondozási feladatokat ellátó nők számára (Tardos – Paksi 2021). Ráadásul a magyar nők korábbi életkorban válnak anyává, mint a nyugati, déli vagy a skandináv országokban (Eurostat 2018), ami miatt a karrier és a gyermekvállalás időzítése még forróbb kérdés lehet a magasan képzett nők számukra (Paksi – Szalma 2009). Bár több hazai tanulmány is felhívta a figyelmet erre a problémára (Lannert - Nagy 2019, Paksi 2014, Pető 2018, Haraszthy - Hrubos 2002, Acsády 2010), empirikus vizsgálatokat csak kevés esetben végeztek a témában (Engler et al. 2021, Takács 2020, Nagy 2014, Schadt - Péntek 2012, Palasik 2003). Ráadásul az akadémiai szereplők csak nemrég ismerték fel a helyzet súlyosságát (Somogyi 2016).

Bár a fentiekben bemutatottak hatékonyan jelzik, hogy a női kutatók munka-magánélet egyensúlyának megvalósítása erősen korlátozott, a kutatási ismereteink korlátozottak, különösen magyar kontextusban.

Először is, bár a nők általában a PhD megszerzése után hagyják el a pályát, kevés információval rendelkezünk – különösen Európában és Magyarországon – a PhD tanulmányaik alatt szerzett tapasztalataikról. A PhD-képzés a tudományos karrier része, és az itt történő szocializáció kiemelkedő jelentőségű, ami befolyásolhatja pályaválasztási döntéseket (Eddy - Gaston-Gayles 2008). A doktoranduszok általában több életterületen zsonglörködnek: az oktatás, a munka, a magán- és a családi élet között, és rendkívül sérülékeny társadalmi

csoportként gyakran megtapasztalják a bizonytalan foglalkoztatási és a megterhelő munkakörülményeket (Mavriplis et al. 2010, Kurtz-Costes et al. 2006).

Másodszor, úgy tűnik, hogy a WLB-vel kapcsolatos problémák nagyobb gondot okoznak a férfiak által dominált tudásintenzív területeken, például a mérnöki és informatikai pályákpn, ahol a nők részvétele a legalacsonyabb, és a munkakörnyezet még a STEM területeken belül is "hűvösebb" (Shauman 2017). A mérnöki tudományokban a női doktoranduszok amúgy is megsokszorozódott szerepei és identitásai is kereszteződhetnek a STEM-szakterületek férfias jellemzőivel. Az akadémiai hierarchia alján álló női PhD-hallgatóknak valószínűleg kevesebb lehetőségük és eszközük van férfi társaikhoz és vezető kollégáikhoz képest, hogy a kutatásintenzív szakmájuk erősen maszkulin környezetében kiharcolják az érvényesülést (Herman et al. 2013). Ráadásul több tudományágban a laboratóriumi munka is komolyan akadályozhatja a WLB-t. Mindeközben a "Nők a tudományban" kutatások még mindig ritkák Európában, különösen a WLB kérdésekre összpontosítva, és a laboratóriumi munka egészségügyi kockázatának szerepe a WLB-ben - legjobb tudásom szerint - teljesen feltáratlan.

Végül, bár a női tudósok gyermekvállalásának időzítése mind az egyéni, mind az akadémiai életútban létfontosságú jelentőséggel bír, a kutatások kevésbé ismerik el, hogy jellemzően női PhD-hallgatók azok, akik családalapítása átfedésben van az anyává válás "ideális" életkorával (Mason et al. 2013, Jacobs - Winslow 2004). A felsőfokú végzettségű nők gyermekvállalásának elhalasztása jól dokumentált a statisztikákban, azonban a kutatásokból hiányoznak a kvalitatív vizsgálatokon alapuló válaszok arra, hogy "miért" és "hogyan" döntenek a nők a gyermekvállalás időzítéséről.

A disszertációm fő tétele, hogy a STEM területeken dolgozó fiatal kutatónők már a PhD-képzés során jelentős, a gyermekvállalással kapcsolatos akadályokkal szembesülnek, amelyek nemük, életkoruk, szülői státuszuk, nemzetiségük, valamint az erősen férfidominált, tudásintenzív foglalkozásuk jellemzőinek kereszteződéséből adódnak, különösen, ha az veszélyes anyagokkal végzett laboratóriumi munkát foglal magában.

A disszertáció célja, hogy választ adjon a fenti felvetésekre 27 félig strukturált interjú alapján, amit magyarországi mérnök nő PhD-hallgatókkal készítettem. A kutatás a munka-magánélet egyensúly elméletek és az életút megközelítés kettős elméleti keretébe ágyazódik. Míg a WLB-elméletek (Grzywacz - Carlson 2007, Greenhaus - Beutell 1985) az iskola, a munka és a családi élet kapcsolatának megértését segítik, addig az életút megközelítés rávilágít arra, hogy az egyéni és a kutatói életpálya kritikus metszéspontjai hogyan befolyásolják a WLB-t, különösen a gyermekvállalás időzítését (Castaño - Webster 2011, Moen - Sweet 2004). A nők WLB-jét a tudományos pályafutás korai szakaszában görcsö alá venni nemcsak "csak" erkölcsi, hanem gazdasági szempontból is rendkívül fontos. Bár a fejlett országok kormányai jelentős lépéseket tettek a nők számának és arányának növelésére a tudományban, a női doktoranduszok (és a doktori fokozatot szerzettek) jelentős része még mindig távol marad a tudományos pályától (Beddoes - Pawley 2014, De Welde - Laursen 2011). Ugyanakkor a diplomások kínálata nem elegendő a magasan képzett szakemberek iránti növekvő munkaerőpiaci igények kielégítésére. A disszertáció kutatási eredményei javíthatják a fiatal kutatók WLB-jét, és hozzájárulhatnak a nők szakmai előmenetelének akadályainak felszámolásához, valamint a nők arányának növeléséhez a STEM területeken.

2. Felhasznált módszerek

A fent bemutatott korábbi megállapítások alapján a magasan képzett fiatal nők WLB-je sokrétűen korlátozott, különösen a STEM területeken. A női PhD-hallgatókra gyakran jellemző az alacsony státusz, a bizonytalan munkaerő-piaci helyzet, az anyagi nehézségek és a nagy munkaterhelés. Állandó teljesítmény, határidő- és társas nyomással szembesülnek (Kurtz-Costes et al. 2006), valamint olyan korcsoportokba tartoznak, amelyekben nagyobb valószínűséggel van már jelen (tervben) a családalapítás (Mason et al. 2013). Többirányú szerepeik és bizonytalan tanulási és munkakörülményeik még összetettebbé tehetik a nők WLB-jét a magyar kontextusban, ahol a nemek közötti alacsonyabb tudatosság és egyenlőség együtt jár az otthonról és az intézményekből egyaránt közvetített hagyományos családi és nemi normákkal (Gregor - Kováts 2019). Feltételezhető, hogy a PhD-hallgató nők már megtapasztalták a sokszorozott életterületeik (tanulmányok, munka, magán- és családi élet) különböző WLB-összefüggéseit (balance, conflict, enrichment), és szembesültek az ezekkel kapcsolatos dilemmákkal. Feltételezzük továbbá, hogy az egyetemi pályafutásuk során valószínűleg már kialakítottak néhány megküzdési stratégiát (Martinez et al. 2013), annak érdekében, hogy megkönnyítsék WLB-jüket vagy enyhítsék a konfliktusaikat. A PhD-hallgató nők WLB-jével kapcsolatos dilemmáinak feltárásával ugyaakkor beavatkozási pontok is azonosíthatók a döntéshozók számára. Ezért a két fő kutatási kérdésem a következő:

- 1) Milyen dilemmákkal szembesülnek a női PhD mérnökhallgatók a munka-magánélet egyensúlyozása során?
- 2) Milyen stratégiákat (akarnak) alkalmazni a női PhD mérnökhallgatók a munka-magánélet egyensúlyozása megvalósítása érdekében?

A WLB kiemelt szerepe jól dokumentált a kutatásokban (bár gyakran a hallgatói lemorzsolódásra összpontosító kutatások "melléktermékeként"). Ha azonban a változtatás a cél, fel kell tárni, hogy milyen tényezők és hogyan befolyásolják a női PhD-hallgatók WLB-jét. Nevezetesen, hogy megértsük, hogyan alakultak ki dilemmáik és megküzdési stratégiáik. Ennek megfelelően három kutatási alkérdést is felállítottam. Az első a következő:

- Milyen főbb tényezőket azonosítanak a női PhD mérnökhallgatók, amelyek korlátozzák és/vagy elősegítik a WLB-jüket?

Mind az empirikus, mind az elméleti kutatások arra a következtetésre jutottak, hogy a nők akadályokkal szembesülnek a STEM területeken, amelyek további korlátot jelenthetnek a WLB megvalósításában (Maxmen 2018, Xie et al. 2015, Beddoes - Pawley 2014). A női PhD-hallgatók már most is korlátokkal szembesülnek nemük, családi és szülői státuszuk, életkoruk és hallgatói státuszuk interszekcionalitása (Crenshaw 1991) miatt. A STEM területeken a kevésbé támogató

férfikörnyezetben is egyensúlyozniuk kell, nemcsak anyaságuk, hanem női és tudós identitásuk tekintetében is. Mivel az akadémiai hierarchia alján állnak, valószínűleg kevesebb lehetőségük és eszközük van az előítéletek és a diszkrimináció elleni küzdelemre, valamint a WLB megvalósítására (Maranto - Griffin 2011). A hazai kontextus is releváns; a már említett hagyományos magyarországi családi és nemi normák erősen áthathatják a női PhD hallgatók tanulási és munkakörnyezetét (Nagy 2014), ami feltehetően tovább nehezíti a WLB-jüket. Emellett feltételezem, hogy a laboratóriumi munka és a veszélyes anyagok használata is befolyással lehet a WLB-jükre. Mindezek elvezetnek a második alkérdéshez:

- Hogyan befolyásolja a mérnöki tanulmányok folytatása és a mérnöki munka a női doktoranduszok WLB-jét?

Kutatások kiemelték, hogy a magasan képzett nőknek komoly nehézségekkel kell szembenézniük az anyává válás során, ezért hajlamosak elhalasztani a gyermekvállalást (Mason et al. 2013). Feltételezem, hogy a felsőfokú végzettségű nők gyermekvállalásának elhalasztásának okai jól megragadhatók a PhD-képzés során, amely valószínűleg átfedésben van az anyává válás "ideális" életkorával. Az erősen intézményesített tudományos életpályák megkövetelhetik a diploma megszerzését az anyává válás előtt; eközben a nők - a férfiakkal ellentétben - nem halaszthatják el a gyermekvállalást a végtelenségig. Ráadásul társadalmilag és kulturálisan beágyazott biológiai órájuk (Mynarska 2010) nemcsak a „tenure” pozíció időzítésével ütközik, hanem a STEM-szakterületek normáival és sajátosságaival is: bár a STEM-szakterületen dolgozó nők valószínűleg a PhD-képzés előtt megtapasztalják a „hűvös” környezetet, a doktori tanulmányok során nagyobb valószínűséggel szembesülnek az anyasággal kapcsolatos nehézségekkel. Ráadásul Magyarországon a nők korábbi életkorban válnak anyává, és az anyaság ideális életkorát is korábbi életkorban határozzák meg, mint a nyugati országokban (Paksi - Szalma 2009). Ez nagyobb nyomást generálhat a magyar felsőfokú végzettségű nők életében, és arra is készítheti őket, hogy új életmintákat kövessenek. A harmadik alkérdésemet ennek megfelelően alakítottam ki:

- Hogyan alakítják az intézményi és normatív kontextusok a mérnök PhD-hallgató nők családi terveit, különösen az anyaság időzítését?

A jelen kutatás célja az volt, hogy feltárja a fiatal mérnöknők WLB-jét a doktori tanulmányaik során. Ezért 2014 és 2015 folyamán 27 félig strukturált interjú készítettem PhD-hallgató nőkkel. A kutatás feltáró kvalitatív kutatási terven alapult, a kutatáshoz szükséges adatokat félig strukturált interjú módszerrel gyűjtöttem. A kutatás célcsoportját a Magyarországon a mérnöki tudományok területén PhD-képzést folytató nők alkották.

A kutatás *helyszín szintű* (research site level) adatgyűjtéséhez célzott mintavételt alkalmaztam (Saunders et al. 2016). A mintába célzottan olyan fővárosi egyetem került ki, ami hosszú múltra tekint vissza, és mind az oktatás, mind a kutatás terén kiváló hírnévnek örvend a mérnöki tudományok terén. A mérnöki tudományokon

belül két doktori iskolát választottam ki a nők aránya alapján, azzal a céllal, hogy feltárják a hallgatók különböző intézményi és társadalmi kontextusban megjelenő eltérő perspektíváit (Creswell 2007). Az egyik kiválasztott doktori iskola a vegyész-, környezet- és biomérnöki (a továbbiakban: CEBE) szakterületre, ahol a legmagasabb a női doktoranduszok aránya (kb. 34%), és mivel ezt a szakterületet jellemzi az intenzív laboratóriumi munka. A másik választott doktori iskola a villamosmérnöki és számítástechnika (a továbbiakban: EIE) területét ölelte fel, ahol a nők aránya a legalacsonyabb, 3% körüli volt (KSH 2013).

A hallgatókkal való kapcsolatfelvétel kihívást jelentett, mivel az intézményeken (honlapokon, adminisztráción) keresztül való elérhetőségük kevésnek bizonyult. Ezért a hallgatókkal való kapcsolatfelvételre a doktori iskolák vezetőin keresztül került sor. Az önkéntes mintavétel során (Saunders et al. 2016) minden önkéntes kiválasztásra került. Az EIE esetében további eseteket gyűjtöttek hólabdamintázással (Saunders et al. 2016).

A minta e két almintából (CEBE és EIE) áll, összesen 27 női mérnök PhD-hallgatóval. A CEBE almintája 15 mérnökből áll: 10 vegyészmérnök, 5 környezet- és biomérnök. Az EIE almintája 12 mérnökből áll: 5 villamosmérnök és 7 informatikus mérnök. A doktoranduszok átlagéletkora mindkét almintában 28,6 év volt, 24 és 33 év közöttiek. Ami a személyes háttérrel illeti, PhD-hallgatóink erős mérnöki családi háttérrel rendelkeztek. Minden ötödik CEBE-hallgató és minden harmadik EIE-hallgató egyedülálló volt, összesen hét egyedülálló hallgató a 27-ből. A partnerrel rendelkező hallgatók fele házas volt, köztük 5-ből 4 anya. Az anyák mindegyike fiatal anya volt, 5 hónapos és 6 éves kor közötti gyermekkel vagy gyermekekkel, és mindannyian a CEBE almintához tartoztak.

Ami a megkérdezettek intézményi háttérrel illeti, jellemzően inkább vidéken végeztek magas presztízsű középiskolát. Az átlagos életkor a beiratkozáskor 25,1, illetve 26,5 év volt a CEBE és az EIE hallgatói esetében. Többségük 23-25 évesen kezdte meg a doktori iskolát, több mint egyharmaduk pedig 26-32 évesen. Az interjúk időpontjában PhD-képzésük különböző szakaszaiban voltak, az első félévtől kezdve az oklevél átvételének határáig. Hárman közülük nem dolgoztak (CEBE-hallgatók), 24-en pedig dolgoztak az interjúk időpontjában. Kétharmaduk laboratóriumi munkát is végzett.

3. Az értekezés eredményei

Kutatásom fő célja az volt, hogy feltárjam a magyarországi mérnöki területen dolgozó női doktoranduszok munka-magánélet egyensúlyát (WLB). Félig strukturált interjúkat készítettem 27 női PhD-hallgatóval, a két alminta pedig a CEBE (vegyész-, környezet- és biomérnök) és az EIE (villamosmérnök és informatikus) hallgatókra terjedt ki. A kutatás kettős elméleti keretbe ágyazódik. Míg a WLB-elméletek (Grzywacz - Carlson 2007, Greenhaus - Beutell 1985) az iskola, a munka és a családi élet kapcsolatának megértését segítették, addig az életút megközelítés (LC) (Huinink 2013, Moen 2011) arra fókuszál, hogy az egyéni és az egyetemi életpálya kritikus metszéspontja hogyan befolyásolja a PhD-hallgatók WLB-jét, különösen a gyermekvállalás időzítése tekintetében. A WLB-elméleteket és az életpálya perspektívát egymástól függő, egymást kiegészítő elméletként alkalmaztam, és az eredmények összefonódó értelmezése lehetővé tette e fiatal női szakemberek WLB-jének komplexebb megértését.

A női doktoranduszok az élet különböző területein az egyes tevékenységekre fordítható idő szempontjából értékelték a saját WLB-jüket. A partnerrel, de különösen a gyermekekkel együtt élők több olyan konfliktusról számoltak be, amelyek könnyen azonosíthatók a Greenhaus és Beutell (1985) által leírt idő-, feszültség- és viselkedésalapú konfliktusokkal. Gyakran találkoztak negatív, de esetenként pozitív "spillover"-ekkel is (Király et al. 2015). A nem dolgozó, egyedülálló hallgatók általában kiegyensúlyozottnak találták az életüket, még akkor is, ha lényegesen több időt töltöttek a tanulmányokkal és egyértelműen ezt az életterületet helyezték előtérbe, legalábbis a diploma megszerzéséig. Ez ellentétben áll Greenhaus és Beutell (1985) véleményével, akik szerint az egyensúly akkor jön létre, ha az egyének hierarchia nélkül egyenlő időt fordítanak az életterületekre. A érzékelt munka-magánélet konfliktusok ellenére talán "szubjektív illeszkedést" (subjective fit) érzektek a munka és a család között (Voydanoff 2002). Számukra az egyes területek prioritása céljaikhoz illeszkedett, illetve változott, fejlődött az idő múlásával (Kalliath - Brough 2008). Ezek az eredmények újra megerősítik a WLB inkluzívabb, komponensalapú megközelítésének szükségességét (Rantanen 2011). Mindemellert a szerephalmazás (Sieber 1974) bizonyos előnyei is kiderültek a hallgatók életében, mivel örömet találtak az életterületeikben, ami gazdagította az életüket, javította a WLB-jüket (Grzywacz - Marks 2000).

Összefoglalva, a mintában szereplő női doktoranduszok túlnyomó többsége több életterületen állt helyt - oktatás, munka, magán- és családi élet – mind komoly kihívást jelentett számukra. Fő dilemmájuk az volt, hogy mikor tudnak anyává válni a karrierjük során, és hogyan hozzák egyensúlyba az oktatást/munkát és a családi életet. A következőkben először a három kutatási alkérdés eredményeit tárgyalom, ami segít megérteni, hogyan alakultak ki a dilemmák a PhD-hallgatók életében, és milyen stratégiákat alkalmaztak a megoldására. Másodszor, a három vita alapján közös következtetéseket vonok le, majd kiemelem a disszertáció tudományos és szakpolitikai hozzájárulásait. Végül a kutatás korlátait és néhány jövőbeli kutatási irányt mutatok be.

A munka-magánélet egyensúlyt akadályozó és támogató tényezők

A jelen kutatásban részt vevő női doktoranduszok hallgatóként és alkalmazottként is önző szervezetekben ("greedy organisations") szocializálódtak (Ward - Wolf-Wendel 2012, Lewis - Humbert 2010, Mavriplis 2010, Moen - Sweet 2004), ráadásul a mérnöki szakma tudásintenzitása extra nyomást gyakorolt rájuk. WLB-jük

egyik legmeghatározóbb tényezője az a nagy munkaterhelés volt, amellyel hallgatóként és alkalmazottként is szembesültek. Különösen megterhelőnek találták az oktatói tevékenységet, a laboratóriumi munkát, valamint a gyógyszeripari és start-up cégeknél végzett rövid határidős projekteket. A PhD-ösztöndíjak Magyarországon nem tudnak anyagi függetlenséget biztosítani, és a szervezetek is korán a munkaerőpiacra szorították a hallgatókat. Ez az eredmény nagymértékben összhangban van az európai fiatal magasan képzettekről szóló korábbi nemzetközi kutatásokkal (Friesenhahn - Beaudry 2014). A PhD-hallgatókra nehezedő nyomás, hogy rövid időn belül mindig magas színvonalon teljesítsenek, mind a teljesítményen alapuló neoliberális akadémiai élet és/vagy a magánszektorban való elhelyezkedésük követelményeiből fakadt (Rosa 2021).

A nagy munkaterhelés nemtől függetlenül hosszú munkaidőt jelentett a PhD-hallgatók számára. A nők a mérnöki karrier domináns karriermodelljét egyértelműen a sikeres férfi kutatói karrierrel azonosították, és azokat, akik ezt a modellt tudták követni, ideális kutatóként (Acker 1990, Beddoes - Pawley 2014, Williams et al. 2013). A mintában szereplő nők ezt a modellt - amelyet a rendkívül hosszú munkaidő és a folyamatos szakmai előmenetel jelez -, ugyan célul tűzték ki, de nem sikerült követniük. Eközben férfi társaik látszólag korlátlan és kizárólagos időt, energiát, odaadást tudtak tanulójaiknak és munkájuknak szentelni. Azokat a hallgatókat, akik ezt az odaadás sémát ("devotion scheme") figyelmen kívül hagyták vagy egyenesen megsértették (Blair-Loy - Cech 2016) - különösen a fiatal anyákat, de a WLB-ért küzdő és a munkát megszakító hallgatókat is - a környezet a "kevésbé elismert, leértékelt csoporttal" azonosította. A hosszú munkaórákat a vezetőség és gyakran még a doktoranduszok maguk is munkavállalói indíttatásuként („employee-driven”) kommunikálták. Eközben a jelen eredmények inkább arra utalnak, hogy a vezetőség inkább visszaélt ezeknek a hallgatóknak az odaadásával, akik bár megtapasztalták az önző intézmények jellemzőit (Ward - Wolf-Wendel 2012, Lewis - Humbert 2010, Mavriplis 2010, Moen - Sweet 2004), kevés kivételtől eltekintve egyikük sem foglalkozott a szervezeti felelősséggel. Sőt, mind a WLB-ért folytatott küzdelmet, mind a „jó kutatóként" való kudarcukat saját felelősségüknek tekintették (Moen 2011).

A nagy munkaterhelés és a hosszú munkaidő gyakran komoly leterheltséget eredményezett a megkérdezettek életében, ami a munka és a magánélet egyensúlyának megbomlását eredményezte, ahogyan azt a tudósok a női kutatók esetében leírták (Jacobs - Gerson 2004). Bár e női doktoranduszok többsége elkötelezett kutató és tanár volt, és a szakmai munkával való elégedettség gazdagította a WLB-jüket (Grzywacz - Marks 2000, Greenhaus - Powell 2006), ez azonban nem akadályozta meg őket abban, hogy különböző munka és család közötti konfliktusokat éljenek át (Greenhaus - Beutell 1985). A női mérnökök ebben a mintában is erősen megtapasztalták az időhiányt („time-squeeze”) (Rafnsdóttir - Thamar 2013, Clarkberg - Moen 2001), a feszültségen alapuló konfliktust („strain-based conflict”), a stresszt és egyéb egészségügyi problémákat az életükben, hasonlóan a PhD-hallgatókkal kapcsolatos korábbi eredményekhez (Stimpson - Filer 2011, Golde 2005, van der Lippe et al. 2006, Carter et al. 2013, Jairam - Kahl 2012). Ami az oktatást és a munkát illeti, a PhD-hallgatók túlnyomó többsége esetében a munka és magánélet közötti konfliktusok a tanulmányok és a munka közötti idő alapú konfliktusokkal is párosultak. Ezek a konfliktusok határozottan késleltették a PhD fokozat megszerzését és ezáltal a gyermekvállalást is.

Az interjúalanyok a PhD-képzés során folyamatosan különböző egyéni stratégiák kidolgozására törekedtek, amelyek egyfajta önvédelmet jelentenek a konfliktusok enyhítésére. A határmenedzsmentet (Peng et al. 2011) elsősorban az anyák és a partnerrel rendelkezők alkalmazták. Az anyák törekedtek életterületeik szétválasztására, de nem jártak sikerrel, amint arra Mellner és társai (2014) rámutattak, és ez a kudarc gyakran vezetett a fent tárgyalt konfliktusokhoz. Néhány PhD-hallgatónak sikerült visszaszorítania a hosszú munkaidőt, de a többségük csak átmenetileg érte el ezt a célt. Jelzésértékű, hogy a kapuőrökkel („gatekeepers”) való sikeres kommunikációnak tekintették, ha nem kellett hétvégén és ünnepnapokon dolgozniuk. A megfelelő időbeosztás szerepe is jó stratégiának tűnt az időhiány enyhítésére, ahogy erre más kutatások is felhívták a figyelmet (Peng et al. 2011), de ezt is egyéni felelősségnek tekintették, ami ráadásul folyamatos, tudatos és fárasztó kommunikációt igényelt a kapuőrökkel. Eredményeim azt mutatják, hogy ezek a PhD-hallgatók az akadémiai hierarchia alján állva kevésbé voltak képesek kontrollálni a munkaidejük hosszát, és ehelyett a mérgező munkakörnyezethez kellett alkalmazkodniuk.

A rugalmas munkaszervezés – mind a PhD-, mind a munkához kapcsolódóan – jelen kutatásban is fontos szerepet játszott a hallgatók WLB-jében, ahogyan azt több kutatás is leírja (Chung 2018, Fuller - Hirsh 2018). A közsférában a nagyfokú rugalmasság – rugalmas munkahely és rugalmas munkaidő – lehetővé tette a nők számára, hogy a munkaidőt bizonyos keretek között a magán- és családi igényekhez igazítsák. A rugalmasságra való képesség (Hobson et al. 2011) csökkentette időszükösségüket, ezáltal csökkentették stressz-szintjüket és a munka-család konfliktusokat. Másrészt a magánszektorban a rugalmasság hiánya súlyosan korlátozta a nők WLB-jét, különösen a gyermekvállalással kapcsolatban.

Ugyanakkor a rugalmasabb munkavégzés sem vezetett mindig jobb WLB-hez ezeknek a PhD-hallgatóknak az életében, ahogyan azt korábbi kutatások is kiemelték (Hobson 2011). A „kétélű kard” (Peters et al. 2009) jelensége is megjelent, amikor mind a hallgatók, mind a szervezetek túlfeszítették a munkaidőkeretet (Nagy 2020, Mullan - Wajcman 2019). Az otthoni éjszakai munkavégzés gyakran elmosta az életszférák közötti határokat, ami különböző munka-család konfliktusokat okozott az életükben (Glavin - Schieman 2012, Demerouti et al. 2014). Az akadémiai intézményeket egyes esetekben olyan mohónak érzékelték, hogy a nők még azt is fontolgatták, hogy a magánszektorba váltsanak, hogy nyugalmat és egyensúlyt találjanak. A részmunkaidős foglalkoztatás jó stratégiának bizonyult az anyák számára, hogy a gyermekvállalás után fokozatosan visszailleszkedjenek a munkaerőpiacra, de ez is sértette a szervezet iránti elkötelezettség sémáját, és egyben alacsonyabb fizetéssel is járt. A doktoranduszoktól elvárták, hogy – a Tausig és Fenwick (2001) vagy Kelly et al. (2010) által tárgyalt módon – maguk irányítsák és ütemezzék munkájukat, de ez a személyes időbeosztás a felelősséget a doktoranduszokra hárította: bár "szabadon" dönthettek a szerepek prioritásainak meghatározásáról, a WLB-ért folytatott küzdelemben egyedül maradtak (Toffoletti - Starr 2016, Lewis et al. 2007). Összefoglalva, a rugalmas munkarend segített, de tradicionizálta e hallgatók nemi szerepeit és felelősségét (Cech - Blair-Loy 2014), még a kiegyensúlyozott nemi összetételű CEBE területen is.

Az infokommunikációs technológiák (IKT) szerepe a jelen kutatásban is kétélű kardként jelentkezett. Egyrészt megkönnyítették a női doktoranduszok mindennapi logisztikáját, ahogy azt korábbi tanulmányok is megállapították (Grant et al. 2013, Mullan - Wajcman 2019). Másrészt, ahogy Dén-Nagy (2013) felhívta rá a

figyelmet, az IKT-k az életszférák közötti határok elmosódásával károsították a WLB-jüket. Ez a kutatás feltárta, hogy a munkaidő utáni otthoni kommunikáció mellett az IKT-k rendkívül hasznosnak bizonyultak azáltal is, hogy lehetővé tették a laboratóriumi kísérletek otthoni távoli ellenőrzését. Eközben a munkáltató-oldali rugalmasságot is elősegítették, ami fokozta a diákokra nehezedő nyomást, hogy mindig a szervezet rendelkezésére álljanak (Smith et al. 2008, Hobson et al. 2011).

A bizonytalanságokról szóló szakirodalommal (Leathwood - Read 2020, Ivancheva 2019, Bernardi et al., 2008, Blossfeld et al. 2005) és a neoliberális egyetemek jelenségével (Rosa 2021) összhangban a munkaerő-piaci és munkahelyi bizonytalanságok döntően befolyásolták a női doktoranduszok WLB-jét ebben a kutatásban. A nők megtapasztalták a bizonytalanság globális jelenségét, amely Magyarországon is elérte a magas presztízsű kutató-fejlesztő intézményeket. Ez a magas szintű bizonytalanság a karrierindulást ugyanolyan kiszámíthatatlanná tette a kutatásban részt vevő nők számára, mint nyugati társaik számára (O'Keefe - Courtois 2019). Az eredmények megerősítik, hogy a bizonytalanság még a magasan képzett fiatalok életében is jelentős problémát jelent, miközben a bizonytalanságok és életpályák nemi jellegére is fény derült. Nem meglepő, hogy a rövid távú szerződések széles körű használatára, valamint a határozatlan idejű állások szűköségére is találtam bizonyítékot, hiszen a nők bizonytalan foglalkoztatásának aránya az EU tagállamai közül hazánkban a legmagasabb (She Figures 2021). Mindazonáltal beavatkozási pont a döntéshozók számára, hogy a kutatás riasztóan szélsőséges rövid távú szerződéseket (két-hat hónap) talált, amelyek nemcsak a gyermekvállalást, hanem a mindennapi életkörülményeket is ellehetetlenítették. Bár a mintában nem szerepeltek férfi doktoranduszok, az interjúkban is megnyilvánult ezeknek az akadémikusnőknek a nemi alapú szerződéses szegregációja (Knights - Richards 2003).

A másik bizonytalansági forrásnak az alacsony jövedelem bizonyult, a fiatalokra (Leathwood - Read 2020, Ivancheva 2019) és a PhD-hallgatókra (Aitchison - Mowbray 2013, Haynes et al. 2012, Mason 2009) vonatkozó nemzetközi szakirodalommal összhangban. Az alacsony jövedelem különböző negatív módon befolyásolta a nők WLB-jét. A motiváció és a szakmai tapasztalatszerzés mellett ezek a PhD-hallgatók tanulmányaikkal párhuzamosan munkát is vállaltak, mert - a magyarországi közszférában nem meglepő módon – sem a PhD-ösztöndíj, sem a legalacsonyabb besorolású tudományos segédmunkatársi fizetés nem elegendő az anyagi függetlenséghez. Ezért a férfi mérnökök inkább a magánszektorban helyezkedtek el, mert a családban még mindig ők számítanak a fő kenyérkeresőnek. Bár az állami kutatóintézetekben a fizetések szabályozottak, a jelen kutatás feltárta azokat a nemi alapú gyakorlatokat, amelyek (tovább) hozzájárulnak a magyar K+F szektorban tapasztalható bérszakadékhoz (She Figures).

Bár jelen kutatásnak nem ez állt a középpontjában, de megerősítést nyert, hogy a jövedelemnek kimelt hatása van a gyermekvállalásra, ahogyan azt a szociológiai és demográfiai kutatások széles skálája is bemutatja (Mason et al. 2013, Spéder - Kapitány 2014, Bernardi et al. 2008). Az alacsony jövedelem növelte a lakhatási problémákat, ami mindenképpen késleltető hatással volt az anyaságra – különösen a vidéki városokban született diákok esetében, akiknek a fővárosban kellett letelepedniük, családi támogatás nélkül. Ráadásul az interjúk idején a felsőfokú végzettségű hallgatók nem voltak jogosultak szülői szabadságra, ami szintén aláásta a családalapítás pénzügyi stabilitását. A jövőbeni kutatások érdeklődésének középpontjában állhat a GYED Extra

2014-es magyarországi bevezetésének hatásainak vizsgálata, amely ennek az akadálynak a feloldását tűzte ki célul.

A nők, különösen az anyák (valamennyi CEBE hallgató) a munkaerőpiacon is szembesültek a korábbi tanulmányok által is leírt nyílt nemi és szülői státusz alapú megkülönböztetéssel (Benson et al. 2017, Hayes - Biglerb 2013, Maxmen 2018, Settles et al. 2013). A CEBE hallgatók meglehetősen támogató hozzáállást érzekeltek a vezetés részéről az anyasággal kapcsolatban a közszférában, de ez a pozitív hozzáállás eltűnt, amikor a nők anyává váltak (Springer et al. 2009). Számos diszkriminációt tapasztaltak a szerződésük hossza, a jövedelem, a szülés utáni reintegráció vagy az álláspályázatok tekintetében. A gyermektelen PhD-hallgatók is azt tapasztalták, hogy az anyák társadalmi státusza leértékelt, mert azt az alacsonyabb képességekkel és a szakmájukban kisebb kompetenciával társították (Manchester et al. 2013, Ridgeway - Correll 2004, Moss-Racusin et al. 2012). Ezek a tapasztalatok folyamatos bizonytalanságot és stresszt generáltak, amely áthatotta az életüket. Ugyanakkor az EIE-hallgatók nemi alapú diszkriminatív gyakorlatok sokaságával találkoztak, valamint olyan attitűdökkel is, amelyek egyértelműen azt az üzenetet közvetítették, hogy az anyaság és a karrier aligha összeegyeztethető a mérnöki pályán. Talán ez az oka annak, hogy nem sikerült ezen a területen anyákat találnom az interjúkhoz. Az anyaság nem volt összeegyeztethető az ideális munkavállalói típussal az erősen férfiak által dominált területeiken, amelyek alig támogatták a nők WLB-jét (Rosa 2021, Acker 2006).

Az anyákkal szembeni negatív attitűdöktől való félelem és hátrányos megkülönböztetésük jobban megérthető, ha figyelembe vesszük a Magyarországon uralkodó hagyományos nemi és családi szerepeket, beleértve a hosszú, hároméves GYES hosszú hagyományát. A társadalomban erős társadalmi egyetértés van abban, hogy az anyáknak otthon kell maradniuk gyermekük hároméves koráig (Makay 2018, Blaskó 2011), és ezek a normák az interjúalanyok körében is egyértelműen azonosíthatóak voltak. Bár úgy tűnt, hogy ezek a nők szabadon dönthetnek a szülési szabadság hosszáról, gyakran féltek attól, hogy megszegik ezt a nagyon magas normatív elvárást. Ugyanakkor a nők tisztában voltak azzal is, hogy a hároméves szünet vállalása a rendkívül tudásintenzív szakmájukban komoly anyasági büntetésekkel („motherhood penalty”) járna a karrierjükben (Staff - Mortimer 2012, Budig - England 2001, Correll et al. 2007).

A háztartási és gondozási feladatok egyenlőtlen megosztása szintén kihívást jelentett e női doktoranduszok számára. Míg a gyermektelen, partnerrel rendelkező interjúalanyok viszonylag egyenlő arányban osztoztak a háztartási munkákon a partnerükkel, a fiatal mérnökanyák ebben a kutatásban is szinte egyedül látszottak vállalni a "második műszakot" – ez egy olyan globális jelenség, amely az évtizedek során alig változott (Szalma et al. 2020, Schiebinger - Gilmartin 2010, Hochschild 1989). Bár olykor hangsúlyozták, hogy partnereik a Takács (2019) által leírtak szerint gondoskodó apák voltak, de a mélyebb vizsgálódás során kiderült, hogy inkább a hagyományos háztartási munkamegosztás és a nagyon is hagyományos elsődleges gondozói szerepkör jellemezte őket. Bár az anyák ebben a mintában súlyos munka-család konfliktusokat éltek át, nem akartak szembesülni ezekkel a hagyományos gondozói szerepekkel sem (Makay 2018, Blaskó 2011). Fenntartásaik voltak a gyermekgondozási intézményekkel és a bébiszitterekkel szemben, és inkább a szüleiktől vagy a testvéreiktől kerestek támogatást.

A mérnöknőkről szóló európai, országközi kutatásokkal ellentétben (Godfroy-Genin 2009) jelen kutatásban részt vevő mérnöknők úgy érezték, hogy választaniuk kell a család és a karrier között. A Godfroy-Genin (2009) kutatásában szereplő nők a karrierjük későbbi szakaszában voltak, azaz nem „szivárogtak el” a tudományos pályáról, és ez a tapasztalat lehetővé teheti számukra azt a feltételezést, hogy a mérnöki karrier valamilyen módon összeegyeztethető az anyasággal. Mindazonáltal ők is megjegyzték, hogy egy kettős karrierben az egyik karrier mindig a másik mögé szorul. Érdeemes elgondolkodni azon, hogy ezek a magyarországi női doktoranduszok karrierje mennyiben fog lassulni, vagy mennyire lesznek hajlamosak elhagyni a pályát, ha a tudományos pálya küszöbén – még a fokozat megszerzése előtt – összeegyeztethetetlennek találják a munkát és a családot (Xie et al. 2015, Mason et al. 2013).

Végül, az eredmények ismét megerősítették, hogy a nők WLB-t a társadalom még mindig a nők magánügyének és problémájának tekinti (Moen 2011). Bár egyes szakirodalmak leírták, hogy a PhD-hallgatók hogyan keresnek támogatást a szervezeteken belül (Cockrell - Shelley 2011), sem a korábbi magyar eredmények (Tardos - Paksi 2020), sem a jelen eredmények nem támasztják alá ezt. Jelen kutatásban a nők inkább a partnerüktől kerestek érzelmi és szakmai támogatást (ahogyan azt Cech és Blair-Loy [2019] leírta) – ha egyáltalán volt partnerük. A párkapcsolati homogámia enyhítette a munka és a család közötti konfliktusokat és a stresszt – ahogyan azt Byers et al. (2014) és Martinez et al. (2013) a női doktoranduszok esetében kiemelte. A jelen eredmények kiszélesítették ismereteinket arról, hogy a foglalkozási homogámia (mérnök partnerrel rendelkezni) az oktatási homogámián túlmenően milyen alapvető szerepet játszik a WLB-ben. A partnerek nem csupán "biztonságos kikötők" voltak, akik a munkaidő után otthoni a problémák megbeszélésével enyhítették a nők munka-család konfliktusait, hanem a partnerek gyakran szakmai támogatást nyújtottak a munkájukhoz szakmai viták, lektorálás stb. formájában – és fordítva. Eközben az ilyen megértő partnerek hiánya gyakran vezetett ezen nők stabil kapcsolatainak végéhez, ami szintén nagyban hozzájárult ahhoz, hogy a nők nem tudták megvalósítani termékenységi terveiket. A partner hiánya összességében problémát jelentett az interjúalanyok számára a családterveiket illetően – ezt a tényezőt a magyar kutatók is kiemelték (Szalma – Takács 2018, Spéder – Kapitány 2014). Míg Nagy (2016) a vezető beosztású nők esetében mutatta ki az erős partneri támogatás létfontosságú jelentőségét, addig az én eredményeim a már az akadémiai karrier kezdetén szükséges támogatásra hívják fel a figyelmet. Érdeemes azonban elgondolkodni azon, hogy ha a partneri támogatás ennyire létfontosságú a sikeres karrierhez, akkor hogyan tudnak az egyedülálló nők előrehaladni az akadémiai karrierjükben, különösen, ha anyákról van szó.

Tanulás és munka a műszaki tudományterületen

Jelen kutatás a mérnöki szakma két olyan egyedi jellemzőjét tárta fel, amelyek tovább korlátozták a nők WLB-jét: a laboratóriumi munka és a nőekkel szembeni negatív attitűdök, amelyek a férfiak által dominált környezetből erednek.

A laboratóriumi munka szerepét a WLB-ben alig említik a STEM-mel kapcsolatos tanulmányokban. A jelen kutatásban részt vevő PhD-hallgatók laboratóriumokban töltött hosszú órái komolyan ártottak a WLB-jüknek, ahogy azt Husu és Koskinen (2010), valamint Gardner (2007) is megemlítték kutatásában. A kérdés különösen fontos volt a CEBE hallgatók számára, akik veszélyes anyagokkal dolgoztak, ezért a laboratóriumi használat az

idő, a hely és a biztonsági előírások tekintetében rugalmatlanabbnak és merevebbnek tűnt számukra, mint az EIE hallgatók számára. A laboratóriumi munka megfelelő ütemezése bizonyos mértékig megkönnyítette volna a PhD hallgatók WLB-jét, de a szervezetek a felelősséget az egyénekre hárították. A hallgatók némi támogatást ugyan kerestek csoporttársaiktól és gyakrabban mérnökpartnerüktől a laboratóriumi munkájukhoz, de nem rendelkeztek elégséges képességekkel ahhoz, hogy változást érjenek el. Az IKT-k szerepét a laboratóriumi munkában pozitívan érzékelték, ahogyan azt fentebb tárgyaltuk, azonban ez bebetonozta non-stop elérhetőségüket a szervezetek számára.

Ami a laboratóriumi munka egészségügyi kockázatainak a kutatók WLB-jében betöltött szerepét illeti, legjobb tudomásom szerint teljesen feltáratlan kérdés (Godfroy-Genin 2009-es munkájában említésre került). Magyarországon a laboratóriumi munka szigorúan tilos (kellene, hogy legyen) a terhesség alatt, ezért a veszélyes anyagokkal dolgozó kutatónők karrierje inkább nemi alapú. A laboratóriumi munka jelentősen korlátozza a nők lehetőségeit, akiknek ezt a fogamzási és szoptatási időszakok tekintetében is figyelembe kellene venniük. A CEBE PhD-hallgatóinak nagyon alaposan meg kellett tervezniük mind a PhD-kutatásukat, mind a munkájukat, ha gyermekvállalást terveztek. A laboratóriumokban mindig történhettek balesetek (Perrow 1984), még a terhesség tudatosítása előtt is, és a nők ezen anyagok halmozott hatásainak is ki voltak téve, amelyek később nőgyógyászati, tehát fogamzással kapcsolatos egészségügyi problémákban nyilvánulhattak meg. Kutatásomban valóban voltak ilyen esetek és tapasztalatok, amelyekről beszámoltak.

Az a tény, hogy a várandós anyák számára korlátozott laboratóriumi szabályokat sem a hallgatók, sem az intézmények nem mindig tartották be, lehetővé teszi azt a feltételezést, hogy nem ismerték fel vagy figyelmen kívül hagyták azt a (gyakran halmozott) egészségügyi kockázatot, amelyet ezek az anyagok jelentettek. Az ilyen kockázatok fel nem ismerése és/vagy figyelmen kívül hagyása általában a láthatatlan veszélyek, például az izotópok esetében fordul elő - ez a megállapítás alátámasztja a Beck (2003) vagy újabban Mansouri - Sefidgarbaei (2021) által leírt kockázati társadalom elméletét. A kérdés az, hogy valóban az egészségügyi kockázatok figyelmen kívül hagyása vagy alulbecsülése a laboratóriumi munkájuk során készítette-e ezeket a női doktoranduszokat a szabályok megszegésére, vagy ehelyett a mohó intézmények (Cosser 1974) magas elvárásainak való megfelelés kényszere, hogy a lehető legrövidebb időn belül megszerezzék a diplomájukat. Ez visszavezet minket a felelősség kérdéséhez, amelyet ismét az egyénekre hárítottak. Figyelembe véve, hogy a férfi doktoranduszok is ki lehetnek téve bizonyos kockázatoknak, úgy látom, hogy a kérdés az érdekeltek számára sürgős, kulcsfontosságú beavatkozás.

Míg a CEBE hallgatói a nemek szempontjából kiegyensúlyozottabb szakmáikban főként nemi alapú, munkaerőpiaci és anyasággal kapcsolatos diszkriminációról számoltak be, ahogy azt fentebb tárgyaltam, addig az elektrotechnikus és informatikus mérnökök kivétel nélkül nagyszámú negatív tapasztalatról (szexizmus, negatív sztereotípiák és megkülönböztetés, elfogult értékelés vagy igazságtalan bánásmód) számoltak be, egyértelműen utalva a hűvös légkör jelenlétére az erősen férfias szakmájukban, amelyben az anyaságot még kevésbé támogatják (Maranto - Griffin 2011). Ez az eredmény azt mutatja, hogy még a mérnöki tudományok, ahol a nők képviselete a legalacsonyabb (She Figures 2018), sem homogén terület, és érdemes különböző tudományágakat vizsgálni, hogy holisztikus képet kapjunk a WLB-vel kapcsolatos problémákról a STEM területeken. A

kutatásban részt vevő mérnöknők más kihívásokkal is szembesültek tudásintenzív képzésük és mérnöki hivatásuk során. Egyensúlyozniuk kellett egy olyan férfidominált környezetben, amely tudatosan vagy tudattalanul nemi alapú negatív attitűdöket közvetített a nőkkel szemben mind női szerepükkel, mind "mérnöknőként" való viselkedésükkel kapcsolatban (Gardner 2007, Bernstein - Russo 2007, Litzler et al. 2005).

A villamosmérnökök és informatikusok sokféle negatív tapasztalatot éltek át, amelyek a tudományról alkotott, széles körben elterjedt férfias szemléletben gyökereznek, amely a nemzetközi szakirodalomban jól leírható (Xie et al. 2015, Blickenstaff 2005), a hazai szakirodalomban azonban alig (Nagy 2014, Paksi 2014). A nők tudását és szakmai teljesítményét a férfi oktatók gyakran leértékelték és lekicsinyelték, és többségük úgy érezte, hogy nőként többet kell dolgoznia a szakmai elismerésért, mint férfitársainak. Ez magyarázza a hosszú munkaidőt és annak a WLB-jükre és egészségükre gyakorolt káros hatásait is. Bár a mintában szereplő női doktoranduszok túlnyomórészt erős kutatói identitással rendelkeztek, a kompetenciájuk megkérdőjelezése kétségbe vonhatta karrier- és családi terveiket.

A nők hajlamosak voltak elnyomni nőiességüket, és megpróbálták beilleszkedni a férfiak uralta környezetbe (Kanter 1977). Ez az előítéletek figyelmen kívül hagyására irányuló megküzdési stratégia (Hughes R. 2011) annak érdekében, hogy "a fiúk közé tartozzanak", határozottan megerősíti és reprodukálja a nemek közötti egyenlőtlenséget és megkülönböztetést mind az oktatásban, mind a munkaerőpiacon (Rhoton 2011). Ami a PhD-hallgatók esetében még problematikusabb, az az, hogy sokan közülük már elfogadták ezt az egyenlőtlenséget, talán a PhD-fokozat megszerzésének és mérnökként való elfogadásuk áráként. Az erős mérnöki identitással rendelkező nők a legnagyobb valószínűséggel kitartanak a szakmában (Ayre et al. 2013, Hughes G. 2011), ezért a doktori iskolákban a szocializációs folyamatnak ezt a dimenzióját valószínűleg az érdekelték és az egyének is erősítik. Eközben a nők erős szakmai identitásának kialakítása konfliktusba kerül a nem karrierjellelű szerepekkel más életterületeiken (partnerség, gyermekvállalás, szabadidő stb.), mivel ezeket olyan tényezőknek tekintik, amelyek elvonják a nőket a karrierjüktől (Faulkner 2009, Halrynjo - Lyng 2009). A karrier, amely folyamatos munkát és nagy odaadással rendelkezésre álló egyéniségként való rendelkezésre állást igényel. Így a családorientált nők, a fentiekben tárgyaltak szerint, megsértik az ideális diák és munkavállaló normáit (Herman - Lewis 2012).

E nők férfikörnyezete is merevnek és érzéketlennek bizonyult a nemi és családi kérdések iránt, ahogyan azt Ülkü-Steiner et al. (2000) és Cabay et al. (2018) is tapasztalták a mérnök PhD-hallgató nők körében. Eközben a jelen kutatásban néhány nő arra a következtetésre jutott, hogy az egyetem, ahová jártak, egyáltalán nem kedvez a nőknek. E nők beszámolói alapján világossá vált, hogy az egyetemen több elfogult férfi professzor szisztematikusan szemmel tartotta ezeket a nőket tudományos pályafutásuk során. Ráadásul a negatív sztereotípiák széles skálája, amelyekkel ezek a nők szembesültek, kitette őket a sztereotípiafenyegetésnek (Steele - Aronson 1995), ami tovább csökkentette szakmai teljesítményüket. A jelen kutatásban részt vevő női doktoranduszok az információcseréből, a régi fiúk klubjából való kirekesztésről és elszigeteltségről is beszámoltak (De Welde - Laursen 2011).

Ezek a nők már az egyetemi tanulmányaik során is találkoztak negatív élményekkel, ami megalapozhatott némi rezilienciát az életútjukban (Máté 2021). Eközben a doktori iskolákban még a karon való tanszéki tagság sem

tudta őket megvédeni az intrikáktól, ami szintén arra utal, hogy nem voltak képesek a nemek közötti egyenlőségért való küzdelemre. Eredményeim arra hívják fel a figyelmet, hogy a nők WLB-vel kapcsolatos problémái felnagyítódnak a STEM területeken. A nők nem csak a "tipikus" negatív, nemi alapú munkaerő-piaci tapasztalatokkal szembesülnek nőként, hanem további negatív diszkriminációnak vannak kitéve, mivel minden sztereotípiát ellenére egy "férfi" szakmában való karrier mellett döntöttek. A jelen és az előző fejezetekben ismertetett korlátozó tényezők nagymértékben hozzájárulnak a szivárgó csővezeték jelenségéhez, nevezetesen ahhoz, hogy a nők előmenetele lelassul, vagy a PhD fokozat megszerzése után eltűnnek a tudományból (Xie et al. 2015). A legfontosabb, hogy még a mérnöki alapképzésben részt vevő hallgatók nagyobb létszámú csoportja sem fogja megoldani a magasán képzett szakemberek munkaerő-piaci hiányának problémáját, ha a nők a későbbi karrierszakaszokban továbbra is hajlamosak elhagyni a pályát. Magyarországon, ahol a nők aránya a kutatás-fejlesztésben és a mérnöki pályán még tovább kezdett csökkenni, és ahol a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosság alacsony, létfontosságú lenne, hogy felhívjuk a figyelmet erre a kérdésre.

A gyermekvállalás időzítése

A női doktoranduszok esete jól példázza a nők helyzetével kapcsolatos általános társadalmi tendenciákat. Az oktatásban töltött életszakaszok nemcsak egyre hosszabbak, hanem általában véve a nők számára is egyre fontosabbak. E népesség egyre nagyobb hányada számára az oktatási idő tovább hosszabbodik a posztgraduális tanulmányok valamilyen formájával. A női doktoranduszok legjelentősebb dilemmája az első gyermek vállalásának időzítésével kapcsolatban a meghatározó társadalmi normák és a családtervek megvalósíthatóságának vélt lehetőségei közötti feszültségre vezethető vissza. Huinink (2013) érvelésével összhangban azt találtam, hogy az anyaságra való áttérés gyakran késett a kutatásban részt vevő női PhD-hallgatók körében. Arra a következtetésre jutottam, hogy a mérnöki tudományokban nincs olyan, hogy "ideális időszak" az első gyermek vállalására, ha valaki a PhD fokozat megszerzésére törekszik, ezért a "legkevésbé rossz" lehetőség az, ha valaki a disszertáció megírása alatt válik anyává. A posztgraduális képzés befejezése egyértelműen erős társadalmi elvárás volt a fiatalokkal szemben, és a hallgatók által felállított kritérium is. A viszonylag biztos karrierpálya kialakítása és a családtervezéshez szükséges anyagi feltételek megteremtése szintén erős elvárás volt számukra, még akkor is, ha a közfelfogás e tekintetben eltérő Magyarországon (Pongrácz - S. Molnár 2011).

Ezek a nehézségek és a döntések kimenetelének nagyfokú bizonytalansága összhangban van Castaño és Webster (2011) korábbi megállapításaival, miszerint a fiatal anyák döntéseit inkább a társadalmi és normatív nyomás alakítja, mintsem a legjobbnak vélt választások. Ráadásul a kutatásban részt vevő villamosmérnökök és informatikusok (mindannyian gyermektelenek) hajlamosak voltak arra, hogy a diplomájuk megszerzése után is elhalasszák a gyermekvállalást. Kevesebb gyermeket is terveztek, mint a CEBE hallgatói, és elmesélik, hogy a szándékos gyermektelenség meglehetősen elterjedt minta volt a szakterületükön. Ez az eredmény alátámasztja azt a jelenséget, hogy bár a szándékos gyermektelenség még mindig ritka jelenség Magyarországon, mégis magasabb a magasabb végzettségű nők körében (Szalma – Takács 2018). Ezeknek a nőknek a termékenységgel kapcsolatos döntéseit valószínűleg jobban befolyásolta a férfiak által dominált környezetük, valamint a

feltehetően magasabb alternatív költség és az anyasági büntetés (Staff – Mortimer 2012, Manchester et al. 2013, Budig – England 2001).

Az eredmények azt mutatták, hogy a magasan képzett nők életpályájával kapcsolatban különböző, sőt egymásnak ellentmondó standardizálódási és de-standardizálódási folyamatok zajlanak (Shanahan 2000, Huinink 2013). Egyrészt a nyugati országokhoz hasonlóan Magyarországon is megfigyelhető a különböző életszakaszok (tanulás, munka, gyermekvállalás) sorrendjében egyfajta de-standardizáció. Másrészt a vizsgált női doktoranduszok esetében a karrierlépések tekintetében erős re-standardizálódási folyamat figyelhető meg. Nyitott kérdés azonban, hogy az eredmények általánosíthatók-e a KKE országok hasonló életpályáira a STEM területeken. A nők már az egyetemi tanulányaik miatt is elhalasztják az anyaságot, és az ellentétes folyamatok közötti konfliktus tovább halasztja a gyermekvállalást. Ráadásul a gyermekvállaláshoz "túl öregnek" érzett kockázat is végső korlátozó tényezőként jelenik meg, amelyet figyelembe kell venni, amikor a nők megpróbálják összehangolni különböző életszakaszaikat.

Ez a három jelenség (szabványosítás, újbóli szabványosítás és a vélt biológiai korlát) - a hozzájuk tartozó, egymással is konfliktusban álló orientáló normákkal együtt - jelentős feszültséget és az elemzés általi bénultságot (Schwartz 2004) okoz a fiatal tudós- és mérnöknők életében. Az eredmények azt mutatják, hogy az életpályával kapcsolatos döntések (a különböző életszakaszok megkezdése, lezárása és "félretétele") bizonytalansággal terhesek (Blossfeld et al. 2005). Ez az elhúzódó bizonytalanság áthatja a PhD-hallgatók családi és karrier lépések összehangolásával kapcsolatos döntéseinek eredményeit. Ez magyarázza, hogy miért nem igazán tudtak jó (vagy elég jó) döntéseket találni az anyaság időzítésére és annak a karrierjükre gyakorolt hatására vonatkozóan. Ezen túlmenően ezek a bizonytalanságok a munkaerő-piaci döntések esetében is megfigyelhetők voltak, például az álláskeresés és a szülés utáni visszatérés esetében. Ismét a karrier előrehaladását (lásd a fenti, újra szabványosításra vonatkozó érvet) a maga világos és egyértelmű lépéseivel viszonylag stabil viszonyítási pontnak tekintették az élet más területeivel összehasonlítva.

A nők nagyon is tisztában voltak saját helyzetükkel, és igyekeztek megoldásokat találni az előttük álló rejtélyekre. A női doktoranduszok által azonosított megoldások azonban erősen egyénre szabottak voltak, és nem tükrözik azt a tényt, hogy körülményeik olyan kollektív élethelyzetekből adódhatnak, amelyek kollektív válaszokat igényelnek akár mikro- (a gyermekvállalás munkaerő-piaci bizonytalanságainak megosztása a partnerrel), akár makroszinten (a gyermekgondozási támogatásra vonatkozó rendelkezések változása). Történelmileg azzal lehet érvelni, hogy az életpályák közötti átmenetek koordinálása az államszocialista korszakban talán könnyebb volt, mivel ez egy erősen szabványosított és intézményesített, "államilag támogatott" ügy volt. Amikor azonban ez a fajta paternalizmus megszűnt, a szabványosítás megszüntetése miatt új feszültségek jelentek meg.

Bár a magyar fiatalok is hajlamosak az anyaság halasztására, ahogyan azt a kutatók leírják (Lesthaeghe, 2010), azt találtuk, hogy a nők tudományos és biológiai órájának konfliktusa, valamint a munka és család egyensúlyának nagyfokú hiánya is erősíteni és tovább bővíteni látszik a felsőfokú végzettségű nők halasztást favorizáló, meglévő attitűdjeit. Egy bizonyos életkor elérésekor a pályakezdés nem várhat, míg a családalapítás kevésbé lesz korfüggő (Huinink, 2013). Eközben a nők választási lehetőségei korlátozottak (Castaño - Webster

2011, Hobson 2011), mivel kénytelenek voltak a "legkevésbé rossz lehetőségeket" választani, ami szintén a halogatáshoz vezetett, de magas szintű feszültséggel és stresszel az életükben. Eközben ezek a nők elutasítják a késői szülés vagy a teljes gyermektelenség gondolatát. Ráadásul ragaszkodnak a szülői lét nagyon is hagyományos felfogásához; így a leendő gyermekük gondozásának kizárólagos felelősségét ők fogják viselni. Ez jól tükrözi a Magyarországon uralkodó hagyományos családi szerepeket (Gregor 2016). Továbbá elmondható, hogy az anyaság fogalma ellenáll az értékváltozásoknak vagy az intézménytelenítésnek Magyarországon (Kohli 2007). Így paradox módon ennek a normának az erőssége és makacssága megnehezíti a magyar nők számára a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseket, és ezzel hozzájárul az alacsony termékenységi arányszámhoz.

Konklúzió

A fenti vita alapján négy fő következtetés vonható le. Először is, a jelen kutatásban részt vevő női PhD-hallgatók tudományos és egyéni életútja már a PhD-képzés során is erősen nemi alapú volt. A WLB-vel kapcsolatos fő dilemmáik, beleértve a gyermekvállalás időzítését is, a tudományos és egyéni életútjuk összeegyeztethetetlenül átfedő mérföldköveiből adódtak, ami a férfiakat kevésbé érinti. A PhD-hallgató nők több szerepben - oktatás, munka, magán- vagy családi élet - való elkötelezettségét a normatív, intézményi és strukturális kontextus befolyásolta, ami a munka és a magánélet, valamint a munka és a családi élet közötti egyensúly nagyfokú megbomlásához vezetett. A különböző életszférák összeegyeztetése nagyfokú munkaerőpiaci és munkahelyi bizonytalanságok mellett történt, amelyek - azzal a céllal együtt, hogy a gyermekgondozási és háztartási feladatok többségét otthon kell vállalni - a nők számára a férfiaktól eltérő életpályát jelöltek ki. A szülői szabadság normáival kapcsolatos nemek szerinti társadalmi nyomás eltérő üzeneteket küldött felénk; a férfiak által dominált szakmájuk rövid, míg a szélesebb társadalom a hagyományos hosszú szülői szabadságot várta el, ami különösen nagy kihívássá tette a munka és az anyaság összeegyeztetését. Még a rugalmas munkaszervezés is hagyományozta ezeknek a hallgatóknak a nemi szerepeit és felelősségét, még a vegyész-, környezet- és biomérnöki tudományok meglehetősen kiegyensúlyozott nemek közötti szakterületen is.

Ennek eredményeképpen a kutatásban felvázolták a női és férfi életpályák tipikus karriermintáját; a nők a közsférában betöltött állásokat választják, amelyet családbarátabbnak tartanak, mint a magánszektorban való foglalkoztatást, míg a férfiak inkább a jobban fizetett magánszektorban folytattak karriert annak érdekében, hogy a családról gondoskodni tudjanak. A nők ebben a kutatásban már elfogadták, tehát reprodukálták ezt a nemek szerinti életpályamintát, mivel úgy érezték, hogy választaniuk kell a karrier és a család között. Kérdés, hogy a karrierjük elején esetleg kialakult rugalmasságuk képes lesz-e megtartani őket a tudományban. Az is paradox, sőt tragikus helyzet, hogy miközben ezek a nők karrierjük miatt elhalasztják az anyaságot - ráadásul szembesülnek az internalizált társadalmi normákkal, kockáztatják saját és gyermekük egészségét, valamint termékenységi terveiket, és elviselik a karrierista nők megbélyegzését is -, hogy miután anyává válnak, más lehetőségük nem lévén, hajlamosak feladni ugyanezt a karriert.

Egy másik következtetés, hogy a mérnöki tudományok doktori képzésében részt vevő női hallgatók életútja a férfiak által dominált STEM-szakterületek egyedi akadályaival való további kereszteződésük miatt nemi szempontból sokkal inkább nemi alapú. A nők kirekesztettsége és elszigeteltsége a STEM területeken kedvezőtlenül hatott kutatási termelékenységükre, ami tovább gyengítette a képességüket, hogy mind a doktori iskolákban, mind a munkaerőpiacon jobb egyensúlyra törekedjenek. A villamosmérnökök és informatikusok ráadásul hajlamosak voltak figyelmen kívül hagyni - vagy nem ismerték fel - a férfi környezetükben tapasztalható előítéleteket és elfogult gyakorlatokat, amelyek nem kérdőjelezzik meg az egyetemek és vállalatok domináns kultúráját a STEM területeken. A mérnöki területen és a környezet különösen hűvös volt a villamosmérnökök és informatikusok számára. A nők alapvető szerepe már korábban is ütközött a dolgozó nők szerepével, de a férfiak által dominált környezetükben további és eltérő sztereotípiákkal találkoztak a szerepükkel és tudásukkal kapcsolatban. E nők WLB-je még nagyobb kihívást jelentett az elektromos és informatikai mérnökök által tapasztalt igen hűvös környezetben. Bár legtöbbször nagy mérnöki hagyományokkal rendelkező családban szocializálódtak, és akadémiai pályafutásuk során bizonyos fokú rugalmasságot fejleszthettek ki, ezek a tényezők nem akadályozták meg a PhD-képzésben vagy akár a munkavállalásban folytatódó nehézségeket. A veszélyes anyagokkal végzett laboratóriumi munka szintén nemi alapú, mivel a nők gyermekvállalásának időzítését korlátozza, valamint a vele járó egészségügyi kockázatok miatt.

Az utolsó következtetés az, hogy ezek a női doktoranduszok egyedül maradtak dilemmáikkal és a WLB-ért és a karrierépítésért folytatott küzdelmükkel. A PhD-hallgatók nem kaptak rendszerszintű támogatást a szervezetüktől, sőt, az intézmények hajlamosak voltak szinte minden felelősséget rájuk hárítani még a terhesség alatti laboratóriumi munka igénybevétele esetén is. A mérnök-nők szintén nem tudtak támogatást kérni a vezető beosztású nőktől, mivel a szakmában hiányoznak a női példaképek. Bár különböző megküzdési stratégiákat dolgoztak ki a munka és az élet jobb összeegyeztetése érdekében, ezek a stratégiák nem voltak jól kidolgozott vagy formalizált megküzdési stratégiák, és a nők mentális és fizikai határait is feszegették. Ha a női doktoranduszok úgy szocializálódnak, hogy a WLB-ért folytatott küzdelmük saját választásuk és felelősségük, nem meglepő, hogy nem keresnek szervezeti támogatást.

Összefoglalva, ha a fent bemutatott akadályokat nem szüntetik meg, az megerősítené és újratermelné a STEM területeken a nemek szerinti életpályák már meglévő egyenlőtlenségeit. A nők negatív tapasztalatai már a doktori képzésben is hozzájárulnak ahhoz, hogy a nők lassan haladjanak előre a karrierjükben, vagy hogy felhagyjanak a tudományokkal. Érdekes azt is figyelembe venni, hogy Magyarországon a nők legalacsonyabb aránya és negatív tapasztalatai azon a tudományterületen (mérnöki területen) jelentkeznek, amely a K+F-en belül a legtöbb nőt és férfit egyaránt foglalkoztat. A kutatónők többsége ugyanis erősen nemek között egyenlőtlen környezetben dolgozik. Ez az egyenlőtlenség valószínűleg továbbra is elriasztja a nőket a mérnöki pályától, különösen a magánszektorban, ahol arányuk már most is a legalacsonyabb.

Tudományos és szakpolitikai hozzájárulások

A jelen eredmények hozzájárulhatnak különböző tudományos diskurzusokhoz mind nemzetközi, mind magyar kontextusban: egyrészt a munka és a magánélet egyensúlyának kutatásához, mivel a felsőfokú végzettségű szakemberek WLB-jét vizsgálja feltáró kvalitatív módszerrel és a nemek közötti egyenlőség perspektívájával; másrészt az életpálya megközelítéséhez, mivel a kvalitatív módszert mezzo és mikro szinten alkalmazza azzal a céllal, hogy választ találjon a "miért"-re. Harmadszor, a nők a természettudományos kutatásokban, mivel egyetlen olyan tudományágot vizsgál, ahol a nők aránya a legalacsonyabb; rávilágít a nemi és foglalkozás szerinti különbségekre még a tudományágon belül is; és az egészségügyi kockázatot is célba veszi, mint a WLB akadályát. Az is meglehetősen újszerű, hogy a férfiak által dominált környezet negatív hatásait a munka és a magánélet egyensúlyának problémáival hozzák összefüggésbe. Ezen túlmenően a kutatási eredmények olyan aktuális kérdésekkel is egybecsengenek, mint a kockázati társadalom, valamint a tudományos munka és az egyetem jövője alkalmi munkává válása.

Ami a kutatásom társadalmi jelentőségét illeti, a nők kiegyensúlyozottabb részvételének elérése a tudományban több, mint pusztán társadalmi igazságosság kérdése. Eközben a legjobban képzett, tehetséges nők megtartása a STEM-foglalkozásokban és a humán, kulturális, társadalmi és gazdasági tőke jelentős veszteségének elkerülése közös társadalmi cél - különösen a tudásalapú társadalmak új korszakában, ahol a nők fokozott részvételével részben leküzdhető a szakképzett munkaerő növekvő hiánya. A nők arányának növelése a STEM területeken is lehetővé tenné az egyenlő esélyeket a szakmai sikerre, és javítaná a dolgozó nők általános jólétét. Ezek a célok mind összhangban vannak az EU és más nyugati kormányok elsődleges stratégiáival és beavatkozási pontjaival. Az akadályok felszámolása segíthet a nőknek termékenységi terveik megvalósításában is, ami az európai öregedő társadalmak másik központi kérdése.

A jelen kutatás az érdekeltek számára beavatkozási pontokat is azonosított. Bár a fent tárgyalt jelenségek némelyike az oktatás vagy a tudományos pályafutás más szakaszaiban is releváns, a PhD-képzés esetében nagyobb figyelmet kell fordítani rájuk. A doktori képzés a tudományos kutatói karrier küszöbén áll, és a doktori iskolákban történő szocializáció meghatározza a lemorzsolódási arányokat, valamint a PhD-hallgatók jövőbeli képességeit és választásait. Az egyetemeknek érdemes megfontolniuk, hogy különösen a férfiak által dominált tudományterületeken vagy tanszékeken támogatóbb környezetet teremtsenek a hallgatók számára, ami megkönnyítené a nők (és a férfiak) WLB-jét, és csökkentené a lemorzsolódási arányokat. Szükség van legalább a) a hallgatók PhD-hez nem kapcsolódó feladatainak csökkentésére; b) kiszámítható karrierlehetőségek biztosítására a korai szakaszban, hosszabb vagy állandó szerződések formájában; c) a nemek közötti tudatosság és egyenlőség előmozdítására a szervezetekben, legalább egy gondosan kidolgozott és végrehajtott nemek közötti egyenlőségi tervvel, különös tekintettel a családi kérdésekre és a diszkriminációra; d) naprakész és széles körben közzétett, a laboratóriumi munkára vonatkozó szabályozásokra - különösen az egészségügyi kérdéseket tárgyaló, következetesen betartandó szabályozásokra.

Korlátok és jövőbeli kutatások

A kutatás korlátja, hogy bár elegendő fiatal anyák eseteit tartalmazta a vegyész-, környezet- és biomérnöki szakmában, az eredmények nem világítanak rá a villamosmérnökök és az informatikusok személyes anyasági tapasztalataira. Mindeközben a PhD-hallgató anyák nehéz elérhetősége (vagy hiánya) ezen az erősen férfiak által dominált területen, valamint a jelen kutatás eredményei igazolják, hogy szükség van a WLB-jük mélyebb vizsgálatára, talán a karrierjük későbbi szakaszaiban. Következő kutatásom célja a fiatal kutatónők munkamagánélet egyensúlyának, kitartásának és karrierstratégiáinak feltárása olyan területeken, ahol reprezentációjuk rendkívül alacsony, valamint a foglalkoztatás különböző ágazataiban. További korlátot jelent, hogy a gyermekvállalás időzítésével kapcsolatos döntés egy nagyon összetett kutatási terület, és ez a vizsgálat ennek egy szűk szegmensére összpontosított, az egyéni megítélésen alapulva. A jövőben a PhD-hallgatók, valamint a doktori címmel rendelkezők körében végzett felmérések gyümölcsözően járulnának hozzá a kérdéshez. Érdemes lenne továbbá mélyebben megvizsgálni mindkét nem WLB-jét a PhD-képzés során a legújabb, komplexebb elméletek, például az intézményi, egyéni és társadalmi tényezőket felölelő ügynökségi és képességek megközelítés (Hobson et al. 2011) alkalmazásával.

Végezetül, a jelen, kis mintaszámú kvalitatív kutatás eredményei nem általánosíthatók széles körben, különösen nem makro-társadalmi szinten. A feltáró kvalitatív kutatási módszer azonban lehetővé tette a fiatal mérnöknőkre vonatkozó információk széles körének összegyűjtését, és a minta alkalmas a főbb minták leírására, amelyek mind mélyebb ismeretekhez vezetnek erről a kevésbé kutatott területről. Az eredmények segíthetnek kiemelni és megérteni nemcsak a női doktoranduszok, hanem általában a fiatal női szakemberek dilemmáit és stratégiáit, különösen azokat, akik férfiak által dominált környezetben és/vagy laboratóriumokban tanulnak és dolgoznak.

4. Főbb hivatkozások

- Aitchison, C. – Mowbray, S. (2013): Doctoral women: managing emotions, managing doctoral studies. *Teaching in Higher Education*, 18(8), 859–870. DOI: 10.1080/13562517.2013.827642
- Ayre, M. – Mills, J. – Gill, J. (2013): 'Yes, I do belong': the women who stay in engineering, *Engineering Studies*, 5(3), 216–232, DOI: 10.1080/19378629.2013.855781
- Barnard, S. – Powell, A. – Bagilhole, B. – Andrew, D. (2010): Researching UK Women Professionals in SET. A Critical Review of Current Approaches. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(3), 362–381.
- Beck, U. (2003): *A kockázat-társadalom. Út egy másik modernitásba*. Budapest: Századvég.
- Beddoes, K. – Pawley, A. L. (2014): Different people have different priorities: work–family balance, gender, and the discourse of choice. *Studies in Higher Education*, 39(9), 1573–1585, DOI: 10.1080/03075079.2013.801432
- Bellingham, M. – Sharpe, R. M. (2013): Chemical Exposures During Pregnancy: Dealing with Potential, but Unproven, Risks to Child Health. *Scientific Impact Paper*, 37.
- Benson, W. L. – Probst, T. M. – Jiang, L. – Olson, K. J. – Graso, M. (2017): Insecurity in the Ivory Tower: Direct and indirect effects of pay stagnation and job insecurity on faculty performance. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), DOI:10.1177/0143831X17734297
- Bernardi, C. L. – Klarner C. A. – Von der Lippe, H. (2008): Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, 24, 287–313.
- Bieber, J. P. – Worley, L. K. (2006): Conceptualizing the academic life: Graduate students' perspectives. *Journal of Higher Education*, 77(6), 1009–1035.
- Billari, F. C. (2008): Lowest-low fertility in Europe: Exploring the causes and finding some surprises. *Japanese Journal of Population*, 6(1), 2–18.
- Blair-Loy, M., – Cech, E. A. (2016): Demands and Devotion: Cultural Meanings of Work and Overload Among Women Researchers and Professionals in Science and Technology Industries. *Sociological Forum*, 32(1), 5–27. doi:10.1111/sof.12315
- Blaskó, Zs. (2011): Három évig a gyermek mellett – de nem mindenáron. A közvélemény a kisgyermekes anyák munkába állásáról. *Korfa*, 9(3):
- Blossfeld, H.P. – Klizjing, E. – Mills, M. – Kurz, K. (Eds.) (2005): *Globalization, uncertainty and youth in society*. Routledge, p. 452
- Bomert, C., – Leinfellner, S. (2017): Images, ideals and constraints in times of neoliberal transformations: Reproduction and profession as conflicting or complementary spheres in academia? *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 106–122.
- Bonache, H. – Carballo, V. – Chas, A. – Delgado, N. (2022): Go the extra mile: a gender approach towards parenthood in early-career academics, *Journal of Gender Studies*, 31(1), 125-135, DOI: 10.1080/09589236.2020.1836482
- Budig, M. – England, P. (2001): The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Burke, R. J. – Mattis, M. C. (eds.) (2007): *Women and minorities in science, technology, engineering and mathematics: upping the numbers*. Cheltenham, UK – Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Cabay, M. – Bernstein, B. L. – Rivers, M. – Fabert, N. (2018): Chilly Climates, Balancing Acts, and Shifting Pathways. What Happens to Women in STEM Doctoral Programs. *Social Sciences*, 7, 23. DOI:10.3390/socsci7020023
- Carli, L. L. – Alawa, L. – Lee, Y. – Zhao, B. – Kim, E. (2016): Stereotypes about gender and science. *Women=Scientists. Psychology of Women Quarterly*, 40, 244–260.
- Castaño, C. – Webster, J. (2011): Understanding Women's Presence in ICT: the Life Course Perspective. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(2), 364–386.
- Cech, E. A. – Blair-Loy, M. (2019): The changing career trajectories of new parents in STEM. *PNAS*, 116(10), 4182–4187. DOI: 10.1073/pnas.1810862116
- Chang, A. – McDonald, P. K. – Burton, P. M. (2009): Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *International Journal of Human Resource Management*. QUT Digital Repository: <http://eprints.qut.edu.au/>
- Chung, H. – Van der Lippe, T. (2020): Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x
- Clark, S. C. (2000): Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Clarkberg, M. – Moen, P. (2001): Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1115–1136. DOI: 10.1177/00027642010444007005
- Clarke, M. C. – Koch, L.C. – Hill, E. J. (2004): The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140. doi:10.1177/1077727x04269610
- Correll, S. J., – Benard, S., – Paik, I. (2007): Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297–1339. doi:10.1086/511799
- Coser, L. A. (1974): *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.
- Crenshaw, K. (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.

- Creswell, J. W. (2014): *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles – London – New Delhi – Singapore – Washington DC: Sage
- Crompton, R. – Lewis, S. – Lyonette, C. (2007): *Women, Men, Work and Family in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan,
- De Welde, K. – Laursen, S. L. (2011): The glass obstacle course: Informal and formal barriers for women Ph.D. students in STEM fields. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(3), 571–595.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., - Leiter, M. (2014): Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96.
- Eby, L. T. – Casper, W. J. – Lockwood, A. – Bordeaux, C. – Brinley, A. (2005): Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 127–197.
- Edwards, J. R. – Rothbard, N. P. (2000): Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199.
- Faulkner, W. (2009): Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. Observations from the Field. *Engineering Studies*, 1(3), 169–189. <https://doi.org/10.1080/19378620903225059>
- Feeney, M. – Bernal, M. (2010): Women in STEM networks: who seeks advice and support from women scientists? *Scientometrics*, 85(3), 767–790.
- Friesenhahn, I. – Beaudry, C. (2014): *The Global State of Young Scientists. Project Report and Recommendations*. Berlin: Akademie Verlag.
- Frone, M. R. (2003): Work-family balance. In Quick, J. C. – Tetrick, L. E. (eds.): *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: American Psychological Association, 143–162.
- Fuller, S. – Hirsh, C. E. (2018): “Family-friendly” jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum. *Work and Occupations*, DOI: 10.1177/0730888418771116
- Gill, J. – Sharp, R. – Mills, J. – Franzway, S. (2008): I Still Wanna Be an Engineer! Women, Education and the Engineering Profession. *European Journal of Engineering Education*, 33(4), 391–402.
- Godfroy-Genin, A. (2009): Women’s academic careers in technology: a comparative European perspective. *Equal Opportunities International*, 28(1), 80–97. doi:10.1108/02610150910933659
- Greenhaus J. H. – Beutell, N. J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gregor, A. – Kováts, E. (2019): Work–life: balance? Tensions between care and paid work in the lives of Hungarian women. *Socio.hu*, 9(7). DOI: 10.18030/socio.hu.2019en.91
- Gregor, A. (2016): A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a 2000-es években Magyarországon. *socio.hu*, 6(1), 89–111.
- Grzywacz, J. G. – Carlson, D. S. (2007): Conceptualizing Work-family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- 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), 321–343.
- Hayes, A. R. – Bigler, R. S. (2013): Gender-Related Values, Perceptions of Discrimination, and Mentoring in STEM Graduate Training. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 5(3), 254–280.
- Herman, C. – Lewis, S. – Humbert, A. L. (2013): Women Scientists and Engineers in European Companies: Putting Motherhood under the Microscope. *Gender, Work – Organisation*, 20(5), 467–478
- Hewlett, S. A – Buck L. C – Servon, L. J. – Sherbin, L. S – Shiller, E. – Sumberg, K. (2008): *The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science Engineering, and Technology*. Boston, MA: Harvard Business Report, Harvard Business Publishing.
- Hobson, B. – Fahlén, S. – Takács, J. (2011): Agency and Capabilities to Achieve a Work-Life Balance: A Comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics*, 18(2), 168–198. DOI:10.1093/sp/jxr007
- Huinink, J. (2013): De-Standardisation or Changing Life Course Patterns? Transition to Adulthood from a Demographic Perspective. In *The Demography of Europe*, edited by N. Gerda, A. Gunnar, G. Kulu H, L. Bernardi and C. Bühler. Springer, 99–118.
- Husu, L. – Koskinen P. (2010): What Does it Take to Get to the Top? Women at the Top of Technological Research. In Anne-Sophie Godfroy-Genin (Eds.). *Women in Engineering and Technology Research*. Berlin: Lit Verlag, 303–326.
- Ivancheva, M. – Lynch, K. – Keating, K. (2019): Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work – Organization*, 26(4), 448–462. DOI: 10.1111/gwao.12350
- Jacobs, J. A. – Winslow, S. E. (2004): The academic life course, time pressures and gender inequality. *Community, Work, – Family*, 7, 143–161. DOI:10.1080/1366880042000245443
- Kanter, R. M. (1977): *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kohli, M. (2007): The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. *Research in Human Development*, 4(3–4), 253–271.
- Leathwood, C. – Read, B. (2020): Short-term, short-changed? A temporal perspective on the implications of academic casualisation for teaching in higher education. *Teaching in Higher Education*, márc. 23., 1–16. DOI:10.1080/13562517.2020.1742681
- Lesthaeghe, R. (2010): The Unfolding Story of the Second Demographic Transition. *Population and Development Review*, 36(2): 211–251.

- Lewis S. – Humbert, A. L. (2010): Discourse or reality. “Work-life balance”, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239–254.
- Maher, M. A. – Ford, Martin E. – Thompson, Candace M. (2004): Degree Progress of Women Doctoral Students: Factors that Constrain, Facilitate, and Differentiate. *The Review of Higher Education*, 27(3), 385–408. DOI: 10.1353/rhe.2004.0003
- Makay, Zs. (2018): Kisgyermekes anyák munkavállalása és az ezzel kapcsolatos vélemények változása Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 179(11), 1702–1716.
- Manchester, C. F. – Leslie, L. M. – Kramer, A. (2013): Is the clock still ticking? An evaluation of the consequences of stopping the tenure clock. *Industrial – Labor Relations Review*, 66, 1–31.
- Maranto, C. L. – Griffin, A. E. C. (2011): The antecedents of a ‘chilly climate’ for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64(2), 139–159.
- Marini, M.M. (1984): Age and Sequencing Norms in the Transition to Adulthood. *Social Forces*, 63, 229–44.
- Martinez, E. – Ordu, Ch. – Della Sala, M. R. – McFarlane, A. (2013): Striving to Obtain a School-Work-Life Balance: The Full-Time Doctoral Student. *International Journal of Doctoral Studies*, 8(1), 39–59. DOI: 10.28945/1765
- 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.
- Mason, M. A. (2009): Why So Few Doctoral-Student Parents? The Chronicle of Higher Education. Monday, October 26
- Mavriplis, C. – Heller, R. S. – Beil, Ch. – Dam, K. – Yassinskaya, N. – Shaw, M. – Sorensen, Ch. (2010): Mind the Gap. Women in STEM Career Breaks. *Journal of Technology Management and Innovation*, 5(1), 140–151.
- Maxmen, A. (2018): Why it’s hard to prove gender discrimination in science. Lack of transparency and unconscious biases make it hard to spot inequality. *Nature*, 15 May. DOI: 10.1038/d41586-018-05109-w
- Mayer, K. U. – Huinink, J. (1993): Életkori, periódus- és kohorszthatások az életútelemzésben, avagy: vizslát Lexis? *Replika*, 9–10, 119–134.
- Mellner, C. – Aronsson, G. – Kecklund, G. (2014): Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employees Professional sin Knowledge-Intensive, Flexible Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7–23. DOI: 10.19154/njwls.v4i4.4705
- Mirick, R. G. – Wladkowski, S. P. (2020): Making it Work: Pregnant and Parenting Doctoral Students. Attributions of Persistence. *Advances in Social Work*, 19, 349–368.
- Moen, P. (2011): From ‘work–family’ to ‘life course fit’: Five challenges to the field. *Community, Work – Family*, 14, 81–96. DOI: 10.1080/13668803.2010.532661
- Moss-Racusin, C. A. – Dovidio, J. F. – Brescoll, V. L. – Graham, M. J. – Handelsman, J. (2012): Science Faculty’s Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Sciences USA (PNA)*, 109(41), 16474–16479. Interneten: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full>.
- Mountz, A. (2016): Women on the edge: Workplace stress at universities in North America. *The Canadian Geographer / Le Geographe canadien*, 60(2), 205–218. DOI: 10.1111/cag.12277
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016): Work-life Balance and the Gender Regime after the Economic Transition. Intersections. *East European Journal of Society and Politics*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283
- Nagy, B. – Király, G. – Géring, Zs. (2016): Work-life Balance and the Gender Regime after the Economic Transition. Intersections. *East European Journal of Society and Politics*, 2(3), 5–20. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.283
- Nagy, B. (2009): The Paradox of Employment and Fertility: An Introduction. *Review of Sociology, Hungarian Sociological Association* 15(2), 47–56.
- Nagy, B. (2014) :Háttérben. Kísérlet egy szervezeti nemi rend feltárására. Budapest: L’Harmattan.
- Neményi, M –Takács, J. (2016): Main Breadwinner Women in Hungary and Their Work-family Balance Related Coping Strategies. *Intersections, EEJSP*, 2(3): 97-117. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.170
- Paksi V. (2014): Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szívárgó vezeték” metaforára. *Replika*, 85–86 (2013/4–2014/1): 109–130.
- Paksi, V. – Nagy, B. – Király, G. (2016): The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 285–304. <http://www.informingscience.org/Publications/3544>
- Paksi, V. – Szalma, I. (2009): Age Norms of Childbearing. Early, Ideal and Late childbearing in European Countries. *Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association*, 2, 57–80.
- Paksi, V. – Tardos, K. (2021): A műszaki és társadalomtudományi területen doktoráltak szakmai kapcsolatépítése. In Tardos, Katalin – Paksi, Veronika – Fábri, György (Eds.) (2021) *Tudományos karrier a 21. század elején*. Szeged: Belvedere Meridionale, 98-113.
- Powell, A. – Bagihole B. – Dainty R. J. (2009) How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work and Organization*. Vol. 16 No. 4 July 2009 doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x
- Rafnsdóttir, G. L. – Heijstra, Thamar M. (2013): Balancing Work-family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work – Organization*, 20(3), 283–296.
- Rantanen, J. – Kinnunen, U. – Mauno, S. – Tillemann, K. (2011): Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals. In: Kaiser, S. – Ringsltetter, M. J. – Doris Ruth Eikhof, D. R – Pinae Cunha, M. (ed.): *Creating Balance?* New York, Springer, 27–46,
- Ridgeway, C. L. – Correll, S. J. (2004): Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683–700.

- Rosa, R. (2021): The trouble with ‘work–life balance’ in neoliberal academia: a systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. DOI: 10.1080/09589236.2021.1933926
- Rothbard, N. P. – Phillips, K. W. – Dumas, T. L. (2005): Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals’ Desires for Segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243–258. doi:10.1287/orsc.1050.0124
- She Figures (2021) Brussel: European Commission. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>
- Spéder, Zs. – Kapitány, B. (2014): Failure to Realize Fertility Intentions: A Key Aspect of the Post-communist Fertility Transition. *Population Research and Policy Review*, 33(3), 393–418
- Spéder, Zs. (2009): How are Time-Dependent Childbearing Intentions Realized? Realization, Postponement, Abandonment, Bringing Forward. *European Journal of Population*, 25, 503–523.
- Spéder, Zs. (2021): Termékenység mintaváltás – a családalapítás átalakulásának demográfiai nyomvonalai Magyarországon. *Szociológiai Szemle* 31(2), 4–29.
- Stoet, G. – Geary, D. C. (2018): The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. *Psychological Science*, 29(4), 581–593. doi:10.1177/0956797617741719
- Szalma, I. – Ochsner, M. – Takács, J. (2020): Linking Labour Division within Families, Work–Life Conflict and Family Policy. *Social Inclusion*, 8(4), 1–7. DOI: 10.17645/si.v8i4.3619
- Szalma, I. – Takács, J. (2018): Is There Voluntary Childlessness at All in Hungary? *Voluntary and Involuntary Childlessness*, 309–336. DOI: 10.1108/978-1-78754-361-420181014
- Szikra, D. – Tomka, B. (2009): Social Policy in East Central Europe: Major Trends in the Twentieth Century. In Cerami, A. – Vanhuysse, P. (eds.): *Post-Communist Welfare Pathways*. London: Palgrave Macmillan, DOI: 10.1057/9780230245808_2
- Takács, E. – Szekeres, V. – Vicsek, L. (2013): Lányok útja a műszaki diplomáig - középiskolai és felsőoktatási esélyek és nemi különbségek a műszaki pályaválasztás területén. In Szekeres, V., – Krolify (Eds.). *Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok? Nők és a műszaki felsőoktatás. (Did you Really Think it Seriously? Women and Engineering Higher Education)*. Budapest, Hungary: Óbudai Egyetem, pp. 15-213.
- Takács, J. (2019): How involved are involved fathers in Hungary? Exploring caring masculinities in a post-socialist context. *Families, Relationships and Societies*, 9(3), DOI: 10.1332/204674319X15592179267974
- Toffoletti, K. – Starr, K. (2016): Women Academics and Work–Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care. *Gender, Work – Organization*, 23(5), DOI: 10.1111/gwao.12133
- Ülkü-Steiner, B. – Kurtz-Costes, B. – Kinlaw, C. R. (2000): Doctoral student experiences in gender-balanced and male-dominated graduate programs. *Journal of Educational Psychology*, 92(2), 296–307. DOI: 10.1037/0022-0663.92.2.296
- Van der Lippe, T. – Van Breeschoten, L. – Van Hek, M. (2018): Organizational work–life policies and the gender wage gap in European workplaces. *Work and Occupations*, 46(2), 111–148. DOI: 10.1177/07308 8841879165 2.
- Voydanoff, P. (2002): Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164. DOI: 10.1177/0192513X02023001007
- Watts, J. H. (2009): Allowed into a Man’s World’ Meanings of Work–Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as “Minority” Workers in Construction. *Gender, Work – Organization*, 16(1), 37-57. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x.
- Xie, Y., Fang, M., – Shauman, K. (2015): STEM Education. *Annual review of sociology*, 41, 331–357. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145659>

5. Saját publikációk

ANGOL NYELVEN

Bookchapters

- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2021) What do equality plans reveal about workplace equality and diversity in higher education and research performing organisations? – A content analysis approach. In Tardos, Katalin –Paksi, Veronika – Fábri, György (eds.) (2021) Tudományos karrier a 21. század elején. Szeged: Belvedere Meridionale, 277-292.
- Paksi, Veronika – Groó, Dóra (2019) Women in science – in Europe and Hungary. In Fazekas, K; Szabó-Morvai, Á (eds.) *Labor Market Yearbook 2018*. Budapest, Hungary: Institute of Economics, Centre for Economic and regional Studies, Hungarian Academy of Sciences, 69-70.
- Paksi, Veronika (2015) Work-life balance of female PhD students in engineering. In: Pusztai G, Engler Á and Markóczi RI (Eds) *Development of Teacher Calling in Higher Education*. (Felsőoktatás és Társadalom 5). Nagyvárad-Budapest: Partium Press-Personal Problems Solution-Új Mandátum, 179-194.
- Acsády J – Biegelbauer A – Somogyi B – Paksi, Veronika – Szalma I (2012) (De)valuing care: Traditional and alternative patterns in the social construction of care in Hungary after the transition. In Krassimira Daskalova, Caroline Hornstein-Tomic, Karl (Eds.): *Gendering post-socialist transition. Studies of changing gender perspectives* Kaser, Filip Radunovic. Berlin, Münster, Wien: LIT Verlag, 119-149.

Articles in referred journals

- Paksi, V – Nagy, B. – Tardos, K. (2022) (*accepted for publication*) Perception of Barriers to Motherhood: Female Phd Students' Changing Family Plans in the STEM Fields. *Social Inclusion* (IF: 1,333)
- Herke, Boglárka – Kutrovátz, Kitti – Paksi, Veronika – Ivony, Éva (2021) Career types and career satisfaction among sociology doctoral graduates of Corvinus University. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 12(1): 29-50.
- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2018) Diversity Management and Gender Equality Outcomes in Research, Development & Innovation Organisations: Lessons for Practitioners. *Szociológiai Szemle*, 4:166-190.
- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2018) Academic careers and the value of the PhD degree: An introduction to the Special Issue. *Kultúra és Közösség*, 49(4):5-11.
- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2018) Networks in science: Women's research collaborations and the old boys' club. *Kultúra és Közösség*, 49(4):39-48.
- Paksi, Veronika – Nagy, Beáta – Király, Gábor (2016) The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11: 285-304. (Q2)
- Géring, Zsuzsanna – Király, Gábor – Paksi, Veronika (2014) 50 years of sociology in Hungary. Report on the joint anniversary conference of the Hungarian Sociological Association and the Institute for Sociology of the Centre for Social Sciences of the Hungarian Academy. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 5(1): 163-166.
- Paksi, Veronika – Szalma, Ivett (2009) Age norms of childbearing. Early, ideal and late childbearing in European countries. *Review of Sociology* (of the Hungarian Sociological Association), 2: 57-80.

Report

- Füleki, Katalin – Groó, Dóra – Kleinheincz, Ferenc – Paksi, Veronika (2018) Country Note Hungary. EFFORTI Project, Horizon 2020 – Science with and for Society (SWAFS).

Conference proceedings

- Paksi, Veronika – Király, Gábor – Nagy, Beáta (2017) Risks and motherhood-related uncertainties during PhD studies in engineering. *Proceedings of the 16th Annual IAS-STC Conference on Critical Issues in Science and Technology Studies*. Graz, Austria.
- Paksi, Veronika – Szalma, Ivett (2009) The age norms of childbearing in European comparison. In: *European Society or European Societies? 9th Conference of European Sociological Association*. Lisbon, Portugal, 2155.
- Paksi, Veronika (2008) Academic career of women and men in the field of natural science: work-life balance and the obstacles to professional progress. In: *Tudásjavak áramlása a közép-kelet-európai régióban a rendszerváltást követően*. Magyar Szociológiai Társaság - Belvedere Meridionale, Budapest-Szeged: 77-87.

Conferences

- Tardos Katalin – Paksi, Veronika (2021) The value of equality in the public R&D sector and the prospects for its strengthening. *Karrier a kutatás-fejlesztésben: egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében c. konferencia*. ELTE – TK – MTA KIK, Budapest, Hungary
- Paksi, Veronika – Király, Gábor – Nagy, Beáta (2017) Risks and motherhood-related uncertainties during PhD studies in engineering. STS Conference. Hotel Weitzer. Graz, Austria (also full paper)
- Paksi, Veronika (2017) Women's network in academia: an international overview. Career strategies and family in academic career. Conference. ELTE PPK. Budapest, Hungary
- Paksi, Veronika (2016) The gendered life courses in engineering: Work-life balance and motherhood during postgraduate studies. 6th STS Conference. University of Trento. Trento, Italy

- Paksi, Veronika (2015) Work-life balance of female PhD-students in the field of engineering. Annual Conference of the Hungarian Sociological Association. Eötvös Lorand University. Budapest, Hungary
- Paksi, Veronika (2015) PhD and childbearing in the field of engineering. Teacher Education in Central and Eastern Europe Conference. University of Debrecen. Debrecen, Hungary
- Paksi, Veronika (2014) The timing of PhD attendance and the first child in the field of engineering. Nationhood in the Carpathian Region. Hungarians and their Neighbours – Sociological Perspectives. Joint Conference of the Hungarian Sociological Association and the Department of Sociology and Social Work in Hungarian of Babeş-Bolyai University. Kolozsvár, Romania
- Paksi, Veronika (2014) Why are there so few women in science? Introduction to the leaky pipeline research. Women in Science. Tips, Tricks and Answers. Skill Training for Young Scientists. Postgraduates' International Network. PI-NET Conference. Budapest, Hungary
- Paksi, Veronika, Szalma, Ivett (2009) The age norms of childbearing in European comparison. 9th Conference of European Sociological Association. Lisboa, Portugal (also full paper)
- Paksi, Veronika (2008) Academic career of women and men in the field of natural science: work-life balance and the obstacles to professional progress. Annual conference of the Hungarian Sociological Association. University of Veszprém. Veszprém, Hungary (also full paper)

Posters

- Paksi, Veronika (2015) Work-family balance of PhD students in the field of engineering. European Sociological Association. Prague, Czech Republic
- Paksi, Veronika (2014) Ph.D. and childbearing? Education and work-life balance of Ph.D. students. European Population Conference 2014. Biennial Conference of the European Association for Population Studies (EAPS). Corvinus University of Budapest. Budapest, Hungary

MAGYAR NYELVEN

Books

- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika – Fábri, György (Eds.) (2021) Tudományos karrier a 21. század elején. Szeged: Belvedere Meridionale.
- A.Gergely, András – Kapitány, Ágnes – Kapitány, Gábor – Kovács, Éva – Paksi, Veronika (Eds.) (2020) *Kultúra, közösség és társadalom: Tanulmányok Tibori Timea tiszteletére*. Budapest: Társadalomtudományi Kutatóközpont – Magyar Szociológiai Társaság.

Book chapters

- Engler, Ágnes – Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2021) Tudományos fokozattal rendelkezők munka-magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák. In Tardos, Katalin – Paksi, Veronika – Fábri, György (Eds.) (2021) Tudományos karrier a 21. század elején. Szeged: Belvedere Meridionale. 127-142.
- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2021) A műszaki és társadalomtudományi területen doktoráltak szakmai kapcsolatépítése. In Tardos, Katalin – Paksi, Veronika – Fábri, György (Eds.) (2021) Tudományos karrier a 21. század elején. Szeged: Belvedere Meridionale, 98-113.
- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2020) Tudományos karrierutak kutatói értékelése: női és férfiperspektívák. In A.Gergely, András – Kapitány, Ágnes – Kapitány, Gábor – Kovács, Éva – Paksi, Veronika (Eds.) *Kultúra, közösség és társadalom: Tanulmányok Tibori Timea tiszteletére*. Budapest: Társadalomtudományi Kutatóközpont – Magyar Szociológiai Társaság, 93-122.
- Paksi, Veronika – Groó, Dóra (2018) Nők a tudományban – az európai és magyarországi helyzet. In: Fazekas, K; Szabó-Morvai, Á (Eds.) *Munkaerőpiaci tükrök 2017*. Budapest, Magyarország: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, 68-69.
- Paksi, Veronika – Nagy, Beáta – Király, Gábor (2018) A gyermekvállalás időzítése a mérnöki PhD-tanulmányokat folytató nők körében. In Nagy, Beáta – Géring, Zsuzsanna – Király, Gábor (Eds.) *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 431-457.
- Paksi, Veronika (2018) Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára. In Nagy, Beáta – Géring, Zsuzsanna – Király, Gábor (Eds.) *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 56-79.
- Nagy, Beáta – Paksi, Veronika (2014) A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder Zsolt Ed. *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. KSH NKI, Budapest, 159-175.
- Paksi, Veronika – Géring, Zsuzsanna – Király, Gábor (2014) A globalizáció különböző arcai: dezorganizáció, hálózat és bizonytalanság. In: A. Gergely, András (Ed.): *Sorsfordulók. Üdvözlőkötet Róbert Péter 60. születésnapjára*. Politikatudományi Tanulmányok 2014/2. MTA TK PTI, 260-279.
- Király, Gábor – Paksi, Veronika (2012) Bizonytalanság a munka és a magánélet egyes területein. In: Messing, Vera – Ságvári, Bence (Eds.) *Közösségi viszonyulásaink 2012/1. A családdal, az állammal és a gazdasággal kapcsolatos társadalmi attitűdök, értékek európai összehasonlításban*. ESS tanulmányok. Budapest: MTA SZKI-MTA PTI, 54-75.
- Paksi, Veronika – Szalma, Ivett (2008) A gyermekvállalás életkori normái. In: Füstös L, Guba L, Szalma, Ivett (Eds.) *Társadalmi Regiszter 2008/2. MTA PTI - MTA SZKI, Budapest, 79-106*.

Articles in referred journals

- Fényes, Hajnalka – Paksi, Veronika – Tardos, Katalin – Markos, Valéria – Szigeti, Fruzsina (2020). Magyar kutatók külföldön: A női és férfi karrierutak főbb jellemzői. *Metszetek*, 4.
- Paksi, Veronika (2014) A magasan képzett nők gyermekvállalása és a tudományterület hatása. *Kultúra és Közösség*, 45(4):143-151.
- Paksi, Veronika (2014) Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a "szívargó vezető" metaforára. *Replika*, 85(4)-86(1): 109-130.
- Paksi, Veronika – Király, Gábor – Luksander A (2014) A gyermekvállalás időzítésével kapcsolatos lakossági attitűdök egyes bizonytalansági tényezők tükrében. *Szociológiai Szemle*, 24(3): 84-112.
- Király, Gábor – Luksander, Alexandra – Paksi, Veronika (2013) Fiatalok munkanélküliségi kockázata Magyarországon és európai összehasonlításban. *Kultúra és Közösség*, 44(3): 139-153.
- Király, Gábor – Paksi, Veronika (2012) A bizonytalanság kockázata vagy a kockázat bizonytalansága? Két német társadalomtudós gondolatai a megváltozott döntési térről. *Kultúra és Közösség*, (43)3-4: 129-140.
- Paksi, Veronika – Szappanos Á (2009) A természettudományos kutatói pálya elindulása és a magánélet, a családalapítás összeegyeztetésének nehézségei. *Magyar Tudomány*, 6: 748-754.
- Paksi, Veronika – Szalma, Ivett (2009) Mikor vállaljunk gyermeket? A túl korai, az ideális, és a túl késői gyermekvállalás életkori normái európai összehasonlításban. *Szociológiai Szemle*, 3: 92-115.
- Paksi, Veronika (2008) Nők és férfiak a természettudományi kutatói pályán. A magánélet és a munka összeegyeztetése, a szakmai előrelépés akadályai. *Kultúra és Közösség*, 39(1):49-63.
- Paksi, Veronika – Szalma, Ivett (2008) A szülővé válás ideális életkora nemzetközi összehasonlításban. *Kultúra és Közösség*, 39(4): 62-69.
- Paksi, Veronika (2008) Család és/vagy hivatás? Nők a természettudományi kutatói pályán. *Felsőoktatási Műhely. Educatio Társadalmi és Szolgáltató Kht Országos Felsőoktatási Információs Központ Kiadványa*, 4.

Review

- Paksi, Veronika (2013) Engler, Ágnes: *Kisgyermekes nők a felsőoktatásban*. Budapest: Gondolat Kiadó, 250 2011. In: *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat*, 3(1): 145-154.

Conference proceedings

- Dén-Nagy, Ildikó – Király, Gábor – Paksi, Veronika (2012) A család változásai és az infokommunikációs technológiák. In Majoros, Pál (Eds.) *Útkeresés és növekedés. Tudományos Évkönyv 2011*, Budapesti Gazdasági Főiskola, 467-479.
- Király, Gábor – Paksi, Veronika (2011) Megváltozott életutak. Munka és magánélet a késői modernitás időszakában. In Beszteri, Béla – Majoros, Pál (Eds.) *A huszonegyedik század kihívásai és Magyarország jövőképe*. BGF és MTA VEAB. Tudományos konferencia Komáromban. Veszprém, BGF, MTA, 433-442.

Conferences

- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2021) A tudományos karriereket támogató és hátráltató tényezők: női és férfiperspektívák. Karrier a kutatás-fejlesztésben: egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében c. konferencia. ELTE – TK – MTA KIK. Budapest, 2021. június 24.
- Fényes, Hajnalka – Paksi, Veronika – Tardos, Katalin – Markos Valéria – Szigeti Fruzsina (2021) Magyar kutatók külföldön: a női és férfi karrierutak főbb jellemzői. Karrier a kutatás-fejlesztésben: egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében c. konferencia. ELTE – TK – MTA KIK. Budapest, 2021. június 24.
- Engler, Ágnes – Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2021) A munka-magánélet egyensúlya a műszaki és társadalomtudományi kutatói karrierekben. Karrier a kutatás-fejlesztésben: egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében c. konferencia. ELTE – TK – MTA KIK. Budapest, 2021. június 24.
- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2021) Műszaki és társadalomtudományi kutatók szakmai kapcsolatai Karrier a kutatás-fejlesztésben: egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében c. konferencia. ELTE – TK – MTA KIK. Budapest, 2021. június 24. (on-line)
- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2020) A tudományos karrier perzepciója és a nemek közötti egyenlőtlenségek. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája, 73. Budapest, 2020. november 20-21.
- Paksi, Veronika (2019) Munkahelyi kockázatok: a labormunka hatása a gyermekvállalásra a műszaki pályákon. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája. Kodolányi János Egyetem. Budapest, október 24-26.
- Herke, Boglárka – Kutrovácz, Kitti – Paksi, Veronika – Ivony, Éva (2019) Szakmai életutak a szociológia tudományterületén. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája. Kodolányi János Egyetem. Budapest, 2019. október 24-26.
- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2019) Kihívások és válaszok a STEM területeken. Kutatónők karriertapasztalatai a magánélet tükrében. ADA Konferencia. Debreceni Egyetem Informatikai Kar. Debrecen, 2019. május 24.

- Paksi, Veronika – Herke, Boglárka – Ivony, Éva – Kutrovátz, Kitti (2018) Megküzdési stratégiák a kutatói életpályákon. Szociológus doktoráltak tapasztalatai. Karrier narratívák: választatok és döntések (Magyar Tudomány Ünnepe). BCE Vezetéstudományi Intézet: Budapest, 2018. november 23.
- Paksi, Veronika – Herke, Boglárka (2018) Szakmai preferenciák a szociológia területén. Kutatói életpályák és attitűdök vizsgálata c. konferencia. Budapesti Corvinus Egyetem. Budapest, 2018. december 14.
- Kutrovátz, Kitti – Paksi, Veronika – Herke, Boglárka – Ivony, Éva (2018) Szakmai életutak a szociológia tudományterületé. Kutatói életpályák és attitűdök vizsgálata c. konferencia. Budapesti Corvinus Egyetem. Budapest, 2018. december 14.
- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2018) Nők a tudományban. Friss európai és hazai kutatási eredmények. A társadalmi nemek és a testvértudományok c. konferencia (Magyar Tudomány Ünnepe). Wesley János Lelkészképző Főiskola. Budapest, 2018. november 16.
- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin – Fábri, György (2018) Doktoráltak életpályája Magyarországon. Előzetes eredmények egy kvalitatív kutatásból. Átrendező értékek. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája. SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar. Szeged, 2018. október 18-20.
- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2018) Az esélyegyenlőség értéke és fejlesztésének lehetőségei az állami K+F szférában. Átrendező értékek. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája. SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar. Szeged, 2018. október 18-20.
- Paksi, Veronika – Nagy, Beáta (2018) Előítéletek és megkülönböztetések a műszaki oktatásban. Átrendező értékek. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája. SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar. Szeged, 2018. október 18-20.
- Paksi, Veronika (2017) Műszaki PhD hallgató nők munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos dilemmái és stratégiái. Tudomány Ünnepe. Nők a tudományban konferenciasorozat. Budapesti Corvinus Egyetem. Budapest, 2017. november 23.
- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2017) Az „öreg fiúk klubja”. Nemzetközi szakirodalmi kitekintés a kutatónők network építésre. Modernitások. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája. Károli Gáspár Egyetem BTK. Budapest, 2017. október 26.
- Tardos, Katalin – Paksi, Veronika (2017): Nemek közötti egyenlőség az üzleti és tudományos életben: hasonlóságok és különbségek. Modernitások. A Magyar Szociológiai Társaság éves konferenciája. Károli Gáspár Egyetem BTK. Budapest, 2017. október 26.
- Paksi, Veronika (2016) Fiatal kutatók munka-magánélet egyensúlya a műszaki területen. Tudásáramlás és a tudás megtérülésének egyes vetületei: PhD fokozattal rendelkező nők és férfiak a tudományos pályán c. konferencia. ELTE PPK Felnőttképzés-kutatási és Tudásmenedzsment Intézet, az MTA KIK Tudománypolitikai és Tudományelemzési Osztálya, valamint az az MTA TK Szociológiai Intézet. Budapest, 2016. június 10.
- Paksi, Veronika (2014) A nők alacsony részvétele a természet- és műszaki tudományok területén. STS műhelykonferencia. Gólya Kulturális Központ. Budapest, 2014. január 3-4.
- Paksi, Veronika (2013) A cső lyukas, de hol? Fiatal kutatónők a műszaki tudomány területén. „Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok?” - Nők és a műszaki pálya c. konferencia. Óbudai Egyetem. Budapest, 2013. május 29.
- Dén-Nagy, I – Király, Gábor – Paksi, Veronika (2011) A család változásai és az infokommunikációs technológiák. Útkeresés és növekedés 11. c. konferencia. Budapesti Gazdasági Főiskola. Budapest, 2011. november 10-11. (also full paper)
- Király, Gábor – Paksi, Veronika (2011) Megváltozott életutak. Munka és magánélet a késői modernitás időszakában. BGF és MTA VEAB tudományos konferencia. Komárom, 2011. május 23. (also full paper)
- Király, Gábor – Paksi, Veronika (2011) Bizonytalanság és kockázat az egyéni életutakban. Magyar Szociológiai Társaság Kollektív traumák, határhelyzetek, természeti és társadalmi katasztrófák című éves konferenciája. Miskolci Egyetem Szociológiai Intézet. Miskolc, 2011. november 11-13.

Further scientific lectures

- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2019) Kihívások és válaszok a STEM területeken: Kutatónők karriertapasztalatai a magánélet tükrében. HAT Alapítvány. Budapest, 2019. június 13.
- Paksi, Veronika (2019) Nők a műszaki pályán: Nemzetközi adatok és hazai tapasztalatok. Nők a kutatásban – kémia. Az MTA Kémiai Tudományok Osztályának rendezvénye. Budapesti Műszaki Egyetem, 2019. május 22.

Popular science lectures

- Paksi, Veronika – Tardos, Katalin (2021) Nők a tudományban: a szakmai kapcsolatépítés szerepe. Kutatók Éjszakája. Társadalomtudományi Kutatóközpont (MTA Kiváló Kutatóhely). Budapest, 2020. szeptember 24.
- Paksi, Veronika (2020) A labormunka kockázata a gyermekvállalásra. Science Café. A Társadalomtudományi Kutatóközpont – MTA Kiváló Kutatóhely konferenciasorozata.
- Paksi, Veronika (2019) Azért szül később, mert karrierista? Mérnöknők dilemmái a gyermekvállalás kapcsán. Kutatók Éjszakája. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont

Editorial work

Editorial board member, Kultúra és Közösség (Culture and Community, Hungarian periodical) from 2007