

BALUJA PETRA

A „SÚRÍTETT NŐ”

A SZÍNÉSZNŐK TÁRSADALMI HELYZETÉNEK VIZSGÁLATA A VIDÉKI KŐSZÍNHÁZAKBAN

<https://doi.org/10.18030/socio.hu.2020.4.39>

ABSZTRAKT

A tanulmány célja bemutatni, hogy a vidéki kőszínházak speciális munkaszervezete milyen különbségeket hozhat létre a prózai színésznők és színészek között az életpályák, a szereplehetőségek és a karrierek területén. A színésznő a női munkaszervezeti karrier terén „úttörőnek” számít, hiszen a színész kollégákhoz hasonlóan ő is autonóm szakmai pályát építhetett fel, ennek szemléletes példái a primadonnák. A színésznői karrier építését azonban számos történelmi örökségként fennmaradó drámairodalmi és szervezeti hátrány is akadályozhatja, a vidékiségek ezeknek is ad egy plusz színezetet. A színésznő ezeknek a női hátrányoknak a vidéki kőszínházi mikroviszonyok között egy sűrített változatát képviseli. A kutatás során 21 színésznővel és 13 színésszel készült félig strukturált interjú. Eredményeim azt mutatják, hogy a színésznő a színházi életben „sűrítetten” jeleníti meg a nők társadalmi hátrányait és az ehhez fűződő sztereotípiákat, illetve előítéleteket. A színházi mező elemzése alkalmas terep arra, hogy bemutassa ezt az ambivalens, komplex „nő(i)séget”. Ezt nevezem a „sűrített nő” előnyei és hátrányai összegéből származó emancipált egyenlegnek.

Kulcsszavak: színésznő, vidékiség, sűrített nő, karrier

“QUINTESSENTIAL WOMEN”

EXAMINING THE SOCIAL SITUATION OF ACTRESSES IN THE HUNGARIAN COUNTRYSIDE

ABSTRACT

In this study I analyse the inequalities between the careers and roles of prose actresses and actors in theatres in the Hungarian countryside. Actresses are pioneers in the field of work organizations because they can build similar careers to actors, for instance as primadonnas. But there are some career obstructions like the legacy of dramatic literature, the organizational culture of the theatre, and rurality. Because of these career obstacles the actresses in rural theatres can be so called „quintessential women”. I recorded semi-structured interviews with 21 actresses and 13 actors. My results show that the actresses „condensed” all the social disadvantages of women and the related stereotypes and prejudices. The analysis of the theatrical field can illustrate this complex and ambivalent femininity, which I call the emancipated balance of the quintessential woman, that brings with it both advantages and disadvantages.

Keywords: actress, rural theatre, quintessential woman, career

A „SÚRÍTETT NŐ”

A SZÍNÉSZNŐK TÁRSADALMI HELYZETÉNEK VIZSGÁLATA A VIDÉKI KŐSZÍNHÁZAKBAN

BEVEZETÉS

E tanulmány célja bemutatni, hogy a vidéki kőszínház speciális munkaszervezete milyen különbségeket hoz létre a nemek között az életpályák, szereplehetőségek és karrierterületek területén.

Az általam vizsgált színházi munkaszervezet abban a tekintetben hasonlít számos más munkaszervezeti karrierterülethez (például az akadémiai szférához), hogy önkormányzati alapítású és finanszírozású, közalkalmazotti bértábla szerinti bért kapnak a színészek, színésznők, valamint alapvető szervezeti működését klasszikus bürokrácia jellemzi. E jellemzők által kapcsolódik a színház szervezete az általános társadalmi és normarendszerek világába. Ezen felül számos dologban különböznek más társadalmi szervezetek intézményi- és normarendszerétől: például a munkarend szokásostól eltérő (10–14 óra és 18–22 óra közötti) időbeosztása, munkájukra azonnal visszajelzést kapnak, hiszen munkájukat nyilvánosság elé tárják, ahol az esztétikus, „átlagon túlmutató” külső hangsúlyozottan fontos. Fő tevékenységük a színházi munka, de időbeosztásuktól, próbarendjüktől függetlenül taníthatnak művészeti iskolákban vagy más művészeti ágban is dolgozhatnak. A színházi munka alapvető működését a konfliktusok jelenléte jellemzi, amibe beletartoznak a drámai konfliktusok és a belső működési konfliktusok, hierarchiák, a színésznők konfliktusai és a vidékiség-fővárosi színészlet konfliktusai egyaránt. A színház teljesítményelvű, hierarchikus, sikerorientált, ambiciózus világát elsődlegesen „férficentrikusnak” lehet tekinteni: a „férfi minőséghez” társított attribútumokkal bír s ezeket az elvárásokat mindkét nem felé közvetíti.

Tanulmányom megközelítésében azokhoz a felmérésekhez kapcsolódik, amelyek az intézményesített egyenlőtlenségekre, a drámairodalmi örökségek hatásaira irányulnak, hiszen ezek meghatározzák a nők és férfiak sikerét és karrierjét. Howard S. Becker (2008) munkája alapján a színházban a színésznőket és a színészeket egyaránt integrált professzionális alkotónak tekintem. Ez azt jelenti, hogy formálisan szabályozott, intézményes keretek között zajlik a mindennapi munkatevékenység, amit olyan színész végez, akinek megvan a megfelelő képesítése vagy magas szintű szakmai gyakorlatot szerzett az előadóművészeti ágazatban. A nemek közötti eltéréseket mikroszinten, azaz a vidéki kőszínházi munkaszervezetben vizsgálom prózai színésznőkkel és színészekkel készült félig strukturált interjúk elemzésével. Ezzel a módszerrel árnyalt képet kaphatunk arról, hogyan látják a helyzetüket. A színésznő társadalmi helyzete alatt a szélesebben értelmezett életpályakarriert értem. Az elemzési dimenziók meghatározásában támaszkodtam Greenhaus gondolataira: „*A karrier mindazoknak a munkatapasztalatoknak a teljes sora, amelyet az egyén felhalmoz életpályája alatt, továbbá ezeknek az eredményeknek a szubjektív interpretálása egyéni aspirációk, szükségletek, érzések formájában*” (idézi Koncz 2013:86). Koncz a karrier szűkebb és tágabb értelmét is megkülönbözteti. A szűkebb értelmezés csupán a konkrét munkakarriert elemzi. A tágabb értelmű karriert *életpálya-karriernek* nevezi, amibe belefoglalja a házasságkötést, gyermekvállalást, háztartásvezetést is. Ezek alapján hozta létre a kettős kötődésű női munkastratégia típusát (Koncz 2008). A tanulmány az utóbbi, tágabb értelmű karrierdefiníciót alkalmazza.

Vizsgálatomban három fő elemzési dimenziót használtam: az első a vidéki színésznő színházon belüli életét, a második a színházon kívüli életét, a harmadik pedig a magánélete egyes aspektusait vizsgálja. A színházon kívüli élet kategóriáját két részre bontottam: egyfelől hozzátartozik a színészi munkától eltérő, de az interjúalanyok számára azzal azonos fontosságú munkavégzés (tanítás, más művészeti ágak, szociális tevékenység). Másfelől a színházon kívüli élet egy másik halmaza a magánélet, amely a partnerkapcsolatokat, családi, baráti viszonyokat, szülői szerepeket jelenti. Vidéki kőszínházak alatt a nem budapesti repertoár-tagozatos,¹ intézményesített színházakat értem.

Vizsgálatom kiindulópontja, hogy a nemek közötti különbségek egy jelentős része nem a formális jogi intézményrendszerben jön létre (ahol törvényileg szabályozva² a nők és férfiak egyenlőknek tekinthetők), hanem a mikroviszonyok szintjén keletkezik és ott termelődik újra. Eredményeim azt mutatják, hogy a leírható eltérések nem rendezhetők kategorikusan a színésznői hátrányok csoportjába, sokkal árnyaltabb képet mutatnak annál. A társadalmi nemi helyzetek sűrítmenyeként tekintek a kőszínházban dolgozó színésznő alakjára: innen a „sűrített nő” elnevezés. Itt beszélhetünk színésznői hátrányokról: például a **női életkorok és a drámairodalmi szerepek aránytalanságából** eredő váltókorai hátrányról vagy az életkorral kapcsolatos nemi egyenlőtlenségekről. Ugyanakkor helyzetükben számos előnyt is felismerhetünk: ezek közé tartoznak a színházon kívüli életben létrehozott „magánidentitások”, több lábon állás, egyéni reziliencia kialakítása. A vidéki színésznők hátrányai szintén származhatnak a drámairodalmi örökségekből és a szervezeti struktúra merevségéből, míg előnyként fogalmazható meg az, hogy képessé válnak több lábon állni, azaz „magánidentitásokat” is létrehozni, mert nem a színházat tekintik életük egyetlen értelmének. A vidéki színészlét mindenesetre több hátránnyal, mint előnnyel jár mindkét nem számára, s ez a tény a nők helyzetének értelmezését is nagyban árnyalja.

A tanulmányban elsőként a téma szempontjából releváns szakirodalmat mutatom be, majd a kutatási módszert ismertetem. Az elemzési részben interjúk idézetekkel alátámasztva írom le a vidéki kőszínház különleges jellemzőit, majd a három elemzési dimenziót fejtem ki és támasztom alá az eredmények című fejezetben.

A színésznő mint „úttörő”: elemzések a színház és a társadalmi nem területén

A nemzetközi és hazai színházművészeti szakma már korán igényelte a női és férfi előadók együttes jelenlétét. A színésznőknek és színészeknek is megadatott a lehetőség, hogy művészi karriert építsenek (Szécsi–Géra 2016). Howe az első angol színésznőkről szóló tanulmányában leírta, hogy az 1660-as évektől kezdve a nőknek íródott nadrágszerepek, a „keresztbe öltözés” (*cross-dressing*, az ellenkező nem ruháiba bújás) a nemi performativitás, a hagyományos szerepek jellegét forgatták fel (Szilágyi–Palkó 2016). A keresztbe öltözés lázadást jelképezett a tradicionális színpadi és társadalmi normákkal szemben: hazánkban ennek példái voltak Fedák Sári színésznő és Hegyi Aranka operettprimadonna nadrágszerepei (Szécsi–Géra 2016).

Az európai színésznők társadalmi helyzete kivételesnek nevezhető, mivel már a 19. századi intézményesített színház korszakától kezdődően a színésznő formálisan is, jogilag szabályozott módon dolgozó, munkaszerződéssel rendelkező, nagy mértékben autonóm, dolgozó nő lehetett. A nők tömeges munkaerőpiaci belépését megelőző időszakban hagyományos egyenlőtlenségek akkor érződtek színésznői pályájukban, amikor férjhez mentek, ugyanis a társadalmi elvárások és a színészi szakmával szembeni sztereotípiák következtében be kellett fejezniük karrierjüket. A színésznő ekkor elveszítette önálló jövedelmét, karrierje megszakadt, autonóm státusza megszűnt (Szécsi–Géra 2016). Ha mindezen elvárásokkal szembementek, s a házasság keretein kívülre

1 A repertoár-tagozatos kőszínház formálisan szabályozott, intézményes keretek között működik, műsorát többek között meghatározza a földrajzi elhelyezkedése is. A vidéki nagyvárosok kőszínházai „népszínházként” működnek, vagyis széleskörű közönségigényeket kell kielégíteniük; van prózai, zenés és tánc tagozatuk is.

2 Lásd: 2003/ CXXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

léptek az autonóm élet és karrier építésének vágyával, akkor „úttörő” szerepet tudhattak magukénak. Azzal, hogy a hagyományos szerepekből kilépett egy színésznő, vélhetően csak megerősítette az addig is személyéhez és szakmájához kapcsolt előítéleteket, melyek Hell (2006) szerint az anyajogi társadalmakban élő nők szexuális szabadságának, nagyfokú autonómiájának a visszhangjai. A színészi szakmával kapcsolatos negatív nézetekre a kutatások szerint erősen hatott az adott társadalom feminitás és maszkulinitás konstrukciója, a nemek közötti szerepmegosztásról alkotott ideológiai nézetek és vallási előírások egyaránt (Duby 2000). A színésznő a társadalom által gyakran esett negatív megítélés alá. A színészt a csapodársággal, léhasággal jellemezték. Nem tekintették erkölcsös és tisztességes hivatásnak. A köznapi patriarchális diskurzusban a színésznő és a szexus fogalmi összekapcsolódtak, s főleg a bűn, a bűnösség, a tisztátalanság szinonimái lettek (Szécsi–Géra 2016).

Az 1970-es évektől meginduló kutatások a társadalmi nem témájában felhívták a figyelmet arra, hogy a nemek között tapasztalható társadalmi és munkahelyi egyenlőtlenségek konkrét szervezeti viszonylatokban generálódnak. A nők a munkába lépéssel alapvetően maszkulin értékeket preferáló szervezetek tagjai lettek. Ettől kezdődően vált témává a munkaszervezet és a női dolgozók kölcsönhatásának, helyzetének vizsgálata, vagyis a nemekre irányuló szervezeti elemzések. A társadalomtudományi kutatások hosszú ideig nem foglalkoztak azzal, hogy releváns-e a nemek vizsgálata szervezeti kontextusban. Gherardi és Poggio a következőt fogalmazták meg: *„A nemek között tapasztalható társadalmi és munkaerőpiaci egyenlőtlenségek nem absztrakt szituációkban generálódnak, hanem konkrét szervezeti kontextusban tetten érhetők. [...] A szervezeti kultúra diskurzusokat, gyakorlatokat, normákat, nyelveket és értékeket foglal magában, amelyek a férfiasság és a nőiesség társadalmilag konstruált képét tükrözik, és kijelölik a szervezeti tagok közötti sajátos hatalmi viszonyokat a nemi hovatartozásuknak megfelelően”* (idézi Nagy 2014:92–93). Fontos hangsúlyozni, hogy nem szándékosan zajlik a kirekesztés, hanem ezek a mindennapokban létrejövő interakciók és döntéshozatal melléktermékei. Általában véve a szervezetben alkalmazott gyakorlatok és a szervezeti kultúra észrevétlenül tesz különbséget a két nem között (Nagy 2014).

Olyan brit színházak által kezdeményezett programokat is találunk, ahol a színházban elérhető karrierbeli eltéréseket elemzik, például a női rendezők, karmesterek alulreprezentáltságát a *Tonic Advance* programban³. A program 2013 óta kohorszvizsgálattal követi nyomon a nemek közötti egyenlőtlenségeket 11 brit kőszínházban.⁴ Kérdésük, hogy vajon a tehetséges nőket mi gátolja az előadóművészet területén való felemelkedésükben? Feltevésük szerint, a színésznők hátrányáért (például kevesebb szerepet kapnak) többek között az elavult színházi szervezeti struktúra felel. Céljuk egy olyan új struktúra kialakítása, amely nemtől függetlenül minden művésznak egyenlő lehetőséget biztosít tehetsége kibontakozására. A program tényleges kezdését megelőzte egy pilot program 2014-ben. Minden színházat megkértek arra, hogy válasszanak ki egy kérdést, amire választ szeretnének kapni a program során a színházban tapasztalható nemi egyenlőtlenségek kapcsán. Ennek folyamata 3 fókuszcsoporthoz beszélgetés keretében zajlott. A nemi egyenlőtlenségek közé sorolták például, hogy kevesebb szerep jut a színésznőknek, mint a színészeknek; férficentrikus a drámairodalom, a női szerepek többsége nem jelentős. A kutatók arra akarták felhívni az elemzésbe bevont színházak művészeinek a figyelmét, hogy azonosítani tudják, milyen nemi egyenlőtlenségeket érzékeltek a színházban és milyen okra vezetik vissza a jelenséget. A színházak ezáltal átláthatták és felmérhették saját egyenlőtlenségeiket. Az elemzésbe bevont egyik résztvevő például így reagált erre a kezdeményezésre: *„A színházunkban végzett társadalmi nemekre irányuló vizsgálat arra emlékeztetett, hogy fontos a munkavégzés során az egyenlő esélyek kialakítása. Nálunk*

³ Elérhető: <http://www.tonictheatre-advance.co.uk/> (utolsó letöltés ideje: 2020.12.09.)

⁴ Ezek a következők: Almeida, Cast, Chichester Festival Theatre, Clean Break, English Touring Theatre, Gate, Headlong, Mahogany Opera Group, National Theatre, New Wolsey Theatre, Northern Ballet, Northern Stage, Pentabus, Royal Opera House, Royal Shakespeare Company, Sadler’s Wells, Sheffield Theatres, Tricycle Theatre, West Yorkshire Playhouse, és a Young Vic.

az utóbbi évek célkitűzései között szerepel a játszott szerepek nemek szerinti 50-50%-os kiegyenlítetttségének elérése. Néhány karakter megformálásánál ez érthető módon nem kivitelezhető. Mi például a rendezőorientált társulati struktúrának köszönhetően mindig férfi rendezővel dolgozunk, így minden előadás Frederic Wake-Walker művészeti direktor irányításával jön létre. Ennek ellenére is volt néhány meglepő számadat: a zenészek csupán 36%-a nő. Több szerep íródott férfiakra, mint nőkre. Szeretnénk megérteni ennek az okát”.⁵

Egy másik kutatásban a *Purple Seven Gender in the Theatre*⁶ a művészet, kreatív- és szórakoztatóipar területén adatfelvételeket végző brit szervezet a 2012 és 2014 közötti időszakban az Egyesült Királyságban vizsgálta a nemek közötti egyenlőtlenségeket a brit színházakban. Elemzésük során 6000 színdarabot és 159 angol színházat vizsgáltak meg. Kutatási adatbázisuk a következő forrásokon nyugszik: 6000 színdarab közreműködőinek listája, a *The Guardian* és a *The Telegraph* színházkritikai cikkei a vizsgált időszakban, a saját korábbi kutatásaikból létrehozott *Box Office* adatbázis, amely az Egyesült Királyságban meglévő 200 színház jegyeladásairól közöl eredményeket. Feltételezésük szerint a brit kőszínházakban a nemek közötti egyenlőtlenségek ollója nagyra nyílt: a színház női alkalmazottai a színházi szervezeti hierarchia alsó szintjein helyezkednek el, a színházi munkarendet férfiak hozzák létre, a jegyárusok és a vásárlók között viszont a nők felülreprezentáltak. Az egyik kiinduló kutatási hipotézisük, hogy a férfiak a nőkhöz képest jobbak a színházcsinálásban; azaz a színházi munkarendben jelenlévő nemek közötti egyenlőtlenség a minőségi munka természetes kiválasztódásának következménye. A második feltevés a néző felől, üzleti szempontból közelít, miszerint a közönség bizalmatlanabb a nők által rendezett darabokkal szemben, ezért kevesebbet is hajlandók erre költeni; idegenkednek, a nézők kevesebb anyagi kockázatot vállalnak, így a nagyobb kiszámíthatóságot nyújtó férfi rendezők munkáit részesítik előnyben. Az első hipotézisük teszteléséhez a *The Guardian* és *The Telegraph* napilapokban 2012–2014 között megjelent 835 színházkritikai cikket vették alapul, mert azt feltételezték, hogy ha a férfi színészek és rendezők jobbak lennének a színházcsinálásban a nőknél, akkor a szerepek eljátszásában, a darabok rendezésében kedvezőbb kritikákat kellene kapniuk. 20 kritikus értékelését vizsgálva azt állapították meg, hogy a színházkritikusok a nemek között nem tettek szignifikáns különbségeket: például a nők által rendezett színdarabok 3.40 csillagot (5 csillagpont volt a legmagasabb adható), a férfiak 3.48 csillagot kaptak. Ugyanakkor, míg a női kritikusok 4 vagy 5 csillaggal pontozták mind a női, mind a férfi rendezőket, tehát közel egyenlően, a férfiak 20%-kal valószínűbben adtak 4 vagy 5 csillagot a férfiak által rendezett színdarabokra, míg a nők által rendezett darabokat alulértékelték. Kimutatták, hogy a vizsgált darabok csupán 36%-ának volt női rendezője, a rendezett előadások csupán 28%-át írták nők. A férfiak által írt darabok csupán 37%-a nőcentrikus (női szemszöveget, nőkhöz kapcsolódó témákat, női szereplővel mesél el), a nők által írt szövegek 62%-a férficentrikus, férfiakra íródott szerepanyag (férfi szempontú, férfiakhoz kapcsolódó témákat, férfi szereplőkkel mesél el).

A második hipotézis teszteléséhez a *Box Office* adatbázisában található 1500 színdarab jegyeladását elemezték a rendező nemének függvényében. A vizsgált darabok között a drámairodalom klasszikusai és kortársak egyaránt szerepeltek. A férfi rendezők darabjaira több jegyet adtak el a jegypénztárakban, magasabb áron értékesítették azokat, a férfiak által írt színdarabokat hosszabb ideig tartották a repertoáron, valamint a rendezők nagyobb színpadot kaptak munkájukhoz a rendezőnőkkel szemben. Az elemzés alapján azonban nem adható válasz arra a kérdésre, hogy vajon ezek az eredmények a közönség valódi preferenciáit fedik-e le vagy a régóta uralkodó történelmi nézetek miatt részesítik előnyben a férfiak munkáját a színházi kánonban. Megállapították azonban azt, hogy a női rendezőkkel és a nők által jegyzett darabokkal szembeni attitűdök nem szignifikánsan, de javuló tendenciát mutatnak: 2012-ben a darabok 34%-át, 2015-ben a darabok 35%-át rendezték nők. 2012-

5 Elérhető: <http://www.tonictheatre-advance.co.uk/> (utolsó letöltés ideje: 2020.12.09.)

6 Elérhető: <http://purpleseven.com/media.ashx/gender-thought-leadership.pdf> (utolsó letöltés ideje: 2020.12.09.)

ben a drámák 32%-át írták nők, ami 2015-re 37%-ra növekedett. Első eredményeik tehát valós problémákra mutatnak rá a nemek színházi egyenlőtlenségének területén, és kutatásaik folyamatosak a témában.⁷

Az utóbbi évek társadalmi nemekkel foglalkozó szakirodalmában fontos elemzési terület a leginkább férfiasnak tartott (magas keresetű, magas presztízsű) STEM (*science, technology, engineering, mathematics*, azaz: tudomány, technológia, mérnöki, matematikai) foglalkozásokban megfigyelhető nemi eltérések. Reinking és Martin (2018) a STEM területeken vizsgálja a nők alulreprezentáltságát: ennek okait, megoldási módjait, jó gyakorlatokat mutatva a megoldási lehetőségekre. Rámutattak arra is, hogy a versenyképesség fenntartása érdekében mindkét nemre koncentrálni kell: kitérnek a nemi szocializáció szerepére, melynek során a társadalmi nemi szerepelvárásokhoz igazodva nevelik fel a fiúkat és a lányokat, ami számos sztereotípiát eredményez és ez vélhetően meghatározhatja a nők alacsony létszámát a STEM szektorban. Reinking és Martin úgy találták, hogy azok a nők, akik mérnöki vagy matematikai pályán tanultak és elkezdtek dolgozni a STEM területeinek valamelyikén, gyakran pályaelhagyókká válnak az őket és – például matematikai – képességeiket ért előítéletek, megjegyzések miatt. Ugyanakkor úgy gondolják, ha változnának a társadalomban a társadalmi nemi szerepekről való előítéletes gondolkodási sémák, akkor a szektorban a nők száma növekedésnek indulhatna. Erre gyakorlati megoldásként javasolták az oktatási stratégiák módosítását, azaz, hogy konkrétan erre a célra is képezzenek oktatókat, akik a matematikai és mérnöki területen tehetséget mutató lányokat képezik, bátorítják. Ide kapcsolódik egy másik elemzés is, ahol szintén a STEM szektorra, konkrétan az orvosi fizika és az orvosbiológiai mérnök nők csoportjára fókuszálva végeztek kutatásokat. Hasonlóan a fenti kutatáshoz a nemi sztereotípiák adták a kiindulópontot az ezen a területen fellépő nemi egyenlőtlenségek magyarázatára is. A megoldásban a kutatók számos stratégiát soroltak fel, úgymint női példaképek – akik sikeresen egyensúlyoznak a munkájuk és családi életük között – felmutatása az ezen a területen tanuló és dolgozó nők számára. Ezen kívül a női vezetőképességek, valamint a szektorban dolgozó és sikereket elérő nők „láthatóságának” fokozása is a stratégiák része. Céljuk, hogy eredményeiket nemzetközi környezetben is prezentálni tudják. Továbbá a STEM-ben dolgozó nőkről adatbázis létrehozását is tervezik, hogy pontos indikátorokat kapjanak a szektor fejlődéséről, a nők számának növekedéséről (Barbino–Ibrahim–Frize–Kaldoudi 2019). Paksi Veronika ugyanakkor azt hangsúlyozza, hogy a természettudományi és műszaki területeken a tudományos szakember-hiány nem oldható meg azzal, ha egyszerűen egyre több nőt terelünk ezekre a szakokra: ez ugyanis *„a már az oktatásban vagy a munkaerőpiacon jelen lévők számára nem kínál megoldást azokra a problémákra, melyek miatt a nők közül sokan elhagyják a pályát, így (másképpen) azok számára sem fog, akik most kerülnek be. Olyan vizsgálatok szükségesek, amelyek feltárják azokat az okokat, amiért a TM-foglalkozások és -képzések ellenállnak azon trendeknek, melyek a nemek egyenlősödése irányába mutatnak”* (Paksi 2014:6). Bár a STEM terület nagyban különbözik a színház világtól, a nemi egyenlőtlenségekben és annak kezelési lehetőségében számos hasonlóságot fedezhetünk fel.

A munka és család összehangolása a nemi egyenlőtlenségek és különösképpen a nők helyzetének vizsgálatában kitüntetett témának számít. Az erről szóló elemzésekben arra jutottak, hogy számos eszköz áll rendelkezésre a karrier és család egyensúlyának megteremtésében. Skandináv államok jó példával szolgálnak: a szülési szabadság átszervezése, a nők munkába állásának gazdasági ösztönzése, az egyénhez köthető adók, a felelősség családi elosztásának új szintre emelése, a férfiak és apák szerepkörének újraértelmezése olyan eszközök, amelyek a két terület konfliktusának feloldását célozzák meg (Andersson 2006). Nagy, Géring és Király (2018) megállapítják, hogy a munka és a család területeinek összehangolása kulcskérdés társadalminkban, mivel a posztfordista elveken nyugvó jóléti államok működésükből fakadóan egyes munkavállalókat hátrányban részesítenek: ezek közé tartoznak azok a személyek, akik a gyerekek eltartásáért, az eltartott családtagok gondozásáért felelősek.

⁷ Elérhető: <http://purpleseven.com/media.ashx/gender-thought-leadership.pdf> (utolsó letöltés ideje: 2020.12.09.)

A színház kutatások kiemelt szereplőiről, a színházi hierarchia csúcsán lévő nőkről, a primadonnákról külön is szólni kell. Ők jelentik a szervezeti karrier megmagasabb fokát. A XIX. századi primadonna a férfiak számára az elérhetetlen, vonzó, karakán nőt, a jogaiért botránnyal is harcoló vagyonos üzletasszonyt jelentette, a nők számára karriermintával szolgált. „*Nem azért van a színpadon, hogy valamit ábrázoljon (interpretáljon), hanem önmagát megjelenítse*” (Heltai 2014:83). A kiegyezéstől az 1920-as éveket lefedő vizsgálatok azt mutatják, hogy a primadonna volt az a személy, aki bevonzotta a nézőket a színházba fellépti díja akár tízszerese is lehetett kollégái bérének. A primadonnát mint egyfajta kulturális konstrukciót a pesti színházipar is alakította. Hazánkban két eltérő hagyományú primadonnát különböztettek meg a polgári korban, akik „két eltérő presztízsű forrásból” táplálkoztak. Az egyik volt maga Blaha Lujza („nemzet csalogánya” vonal), akit a kortárs anyagok gyakran dokumentáltak. A másik Carola Cecília („kozopolita ág”) volt, akit a nemzeti ügygel kevésbé összefonódó művészete különböztette meg Blahától. Blaha Lujza kiemelkedő sikerét a Népszínház magyarosító, nemzeti identitást építő és erősítő törekvései alapozták meg. Magánéletében házasságai során bárónévá vált. Ő lett a „magyar nő” ideál, a népszínművek elsődleges nőképét róla mintázták. Az 1896. májusi *Vasárnapi Újság* számában 50 éves jubileumának több, fényképes hasábot szántak. Heltai a Blaha-féle „nemzet csalogánya” vonal sikerességének okát így összegezte: „*Blaha a kommersz művészetnek szentelt tömegtermelés almezején belül vertikális tagolódásban a nagy hasznot és polgári felszentelést biztosító színháztypust kedvelte. Külföldi sikereit a nemzeti genius sikereként értelmezték, s a primadonnát protokolláris aktusokon is nemzetrepresentáló értéként vonultatták fel*” (Heltai 2014:92). A színház speciális előjogokat biztosított a színpadra lépő színésznőknek (önkifejezés lehetősége, kreativitás kifejezése, tradicionális nemi szerepek felülírása a nemi reprezentáció színpadi eszközeivel: nadrágszerepek által), ám a dramatikus szövegek megírásánál és rendezésénél akadályokba ütköztek (Schuller 2013). A primadonna szakmai sikere és társadalmi megítélése konfliktusban állt egymással, s mindez meghatározta karrierpályájának ívét és sikerét egyaránt. A köznapiban a színésznő és a szexus fogalmi szoros kapcsolat, de mivel a szexualitást és a testiséget a patriarchális szemléletben a bűnnel, a tisztátalansággal azonosították, így a színésznő helyzete leértékelődött, presztízsze alacsony volt. A gyakorlatban ez abban nyilvánult meg, hogy egy a karrierje csúcsán lévő színésznőnek fel kellett adnia a munkáját, miután férjhez ment. Elveszítette önálló jövedelmét, karrierje megszakadt, autonóm státusza megszűnt (Szécsi–Géra 2016).

A primadonna megjelenéséhez, valamint a drámairodalom által kínált női szerepekhez kapcsolódva fontos szót ejteni a test társadalmi reprezentációjának gondolatáról. Lasch szerint az 1970-es évektől kezdődően (az amerikai) társadalomban felértékelődni látszik az emberek szépsége, fiatalsága, külső megjelenése. Az egyén elszigetelődött, a „lélek bürokratizálódott”, narcisztikussá vált. Konklúziója szerint (Erving Goffman *szerepjátszó-én* kifejezéséből merítve) „*A férfiaknak és nőknek egyaránt vonzó megjelenéssel kell kitűnniük, egyszerre kell saját előadásuk színészeivé és műértőivé válniuk.*” (Lasch 1996:153).

Tanulmányomban az intézményesült vidéki kőszínházi szervezet mikroviszonyaiban megjelenő prózai színésznők és színészek közötti eltéréseket elemzem. A brit színházi elemzések (Long–Kerbel 2012) a nemi egyenlőtlenségeket a kőszínház szervezeti struktúrájából vezetik le, ezzel egyetértve elemzésemben nagy hangsúlyt kap a vidéki színház és színészlét leírása. Választásom azért is esett a színházművészeti foglalkozásra, mert ez foglalkozás abban is speciális, hogy már a korábbi társadalomtörténeti korszakokban is nők és férfiak egyaránt lehetőséget kaptak arra, hogy karriert építsenek, gondoljunk itt például a szakma csúcsát jelentő primadonnákra (Szécsi–Géra 2016). A nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségeket tehát egy olyan közegben elemzem, ahol a nők nem számítanak új vagy ritka belépőnek, szemben például a STEM foglalkozásokkal. A vidéki színházak világa egy sajátos közeget kínál a nemek közötti egyenlőtlenségek megértéséhez.

MÓDSZERTAN

A kutatási terepet Magyarország két vidéki repertoárszínháza biztosította. Vidéki színház fogalma alatt a fővárosi színházvilágon kívül eső, tehát nem budapesti kőszínházi intézményeket értem. Azért esett a választás a vidéki repertoárszínházak vizsgálatára, mert színházkedvelőként több esetben találkoztam a vidéki és a fővárosi színészlet, darabok összehasonlításával. A vidékiség egyenlőtlenségi keretet jelöl ki az elemzésben. A vidéki színházakról nagyon kevés vizsgálat született, jellemzően a színházársadalom perifériájára szorúlnak, mind az előadásaik, mind a tehetséges művészeik vonatkozásában. Az általam követett vizsgálati szempontokat a fővárosi színházakra sem alkalmazták még. A fővárosi színházi világhoz képest méltatlanul háttérbe vannak szorítva a mérvadó szakmai kritikáirás és a nézők egyes sztereotípiái által (ha pesti darab vagy színész biztosan jobb, minőségibb, tehetségesebb, mint a vidéki). A vizsgált színházak prózai és operatagozattal rendelkező többtagozatos repertoárszínházak, melyek klasszikus és kortárs szerzők műveit, prózai és zenés darabokat, valamint táncműveket egyaránt bemutatnak. Ezek a vidéki színházak legtöbbször népszínházként működnek, a helyi nézők széleskörű igényeit kell figyelembe venniük, amikor kialakítják egy-egy évad műsorát. Mindezen sajátosságai számos szempontból – a nemi egyenlőtlenségi viszonyok vizsgálata szempontjából is jelentős (pl. a magyar és nemzetközi drámaidórák által kínált női szerepek) – még előnyt is jelenthetnek.

A kutatás során félig strukturált interjúkat készítettem. Az elemzés négy kutatási dimenzió mentén zajlott: az első dimenzió az interjúalanyok pályaszocializációjához köthető, a második dimenzióban a jelenlegi családi életükről, családi állapotukról kérdeztem őket, a harmadik dimenzióban az általuk tapasztalt és foglalkozásukkal szembeni sztereotípiákról, előítéletekről adtak válaszokat, a negyedik dimenzióban pedig a színházról mint munkaszervezetről, valamint az interjúalanyok saját siker és karrier definíciójáról volt szó.

A vizsgálat során kényelmi mintavételre került sor. Az alanyok kiválasztásánál 2016-tól hólabda módszer alkalmaztam. Szelekciós kritérium volt, hogy vidéki színháznál foglalkozott prózai színésznő és színész legyen, aki már legalább 1 évadot töltött az anyaszínháznál. A színház intézménye zárt társadalom (kívülről a civil világból nehéz bejutni), ezért a kutatást megelőzően a színházak művészeti vezetésével és igazgatójával vettem fel a kapcsolatot. A színházak igazgatóitól kértem engedélyt az interjúk felvételéhez, hozzájuk a művészeti titkárokon, sajtó-szakembereken keresztül jutottam el. Az interjúra vállalkozó színésznők és színészek nyitottak, készségesek, segítőkészek voltak minden alkalommal: szakmai és emberi szempontból is izgalmas, tartalmas beszélgetések zajlottak. A színházigazgatók jelezték a társulat felé, hogy milyen témájú kutatásról van szó, és az, aki kíváncsi volt rá, vállalta a beszélgetést. Az interjúk döntő többségét a színházakban rögzítettem (öltözőkben, színészbüfében, próbatermekben), néhány esetben a színészházban, az interjúalany otthonában, színházhoz közel eső étteremben került sor az interjúra.⁸ Az interjúalanyok anonimitásának védelme érdekében nem közlöm az interjúalanyok és a színházak nevét, sem a színházak földrajzi elhelyezkedését.

Összesen 34 fővel: 21 nővel és 13 férfival készítettem interjút. Az interjúalanyok nemi megoszlásának tekintetében célom volt, hogy mindkét nem szemszögét, válaszát megismerjem és következtetéseimet így vonjam le. Az interjú hangfelvételekből szó szerinti átiratok készültek, a leírt szövegeket anonimizáltam. Az interjúk szövegeit a jelentéskondenzáció és a jelentéskategorizáció módszerével elemeztem: ennek során az interjúkat kategóriákba kódoltam, vagyis a tartalomelemzés alapszabványát használtam (Kvale 1996, 2005).

Az interjúk időtartama átlagosan 1–2 óra volt. A minta szakmai tapasztalat és életkori megoszlás szerint is heterogén volt. A pályakezdőtől (24 éves) a tapasztalt, idős korú színészig és színésznőig (71 éves) is voltak

⁸ A színésznők és színészek nyitottak, készségesek, segítőkészek voltak minden alkalommal. Szakmai és emberi szempontból is izgalmas, tartalmas beszélgetések zajlottak.

interjúalanyaim. Volt közöttük díjazott és nem díjazott, önmagát sikeresnek és sikertelennek érző egyaránt. Az alanyok kiválasztásánál az volt a legfőbb szempont, hogy tapasztalatuk legyen a vidéki színészi lét terén és legyenek a társulat szerződött tagjai.

Tanulmányomban a vidéki kőszínház intézményét Bourdieu (2013) elmélete nyomán speciális mezőként definiálom (a szerző a művészeti mezőt vizsgálta: a mezők bizonyos társadalmi pozíciók közti viszonyok összességét jelentik, sajátos logikájuk alapján különíthetők el egymástól). Olyan ez az erőter, amely képes arra, hogy kijelölje a színésznők és a színészek szereplehetőségeit, karrierjét, mivel társadalmi elvárásokat támaszt velük szemben. Az ellentmondásos elvárások (például a napi munkavégzés teljesítményelvű, sikerorientált a köznyelv szerint férfiasnak ítélt kvalitásokat igényel, ugyanakkor a színésznő „nősege” elengedhetetlen, a számukra írt szerepek hiteles megvalósításában) a következményeiben megragadhatók a színésznői munka nehézségei, és előnyei egyaránt. A színházi munkaszervezet világának leírásához Bourdieu modern fizikából vett művészeti és irodalmi mező elméletét használom (Bourdieu 2013). Erre a mezőre olyan erőterként tekintek, ami maga köré rendezi és beszívja a „közös illúzióval” rendelkező benne élő színészeket és színésznőket (a társulat tagjai a színházhoz tartozónak érzik magukat, ez a közösségtudat az identitásuk része). A művészek azonosulnak a színházhoz tartozás tudatával, de ezen belül egyénileg viszonyulnak hozzá. A mezőhöz való tartozással szabályokat, normákat kell magukévá tenniük, és a színházi világ kettős elvárásrendszerét (a napi munkavégzés teljesítményelvű, sikerorientált a köznyelv szerint férfiasnak ítélt kvalitásokat igényel, ugyanakkor a színésznő „nősege” elengedhetetlen, a számukra írt szerepek hiteles megvalósításában) támaszt a színésznőkkel és színészekkel szemben.

Az elemzés dimenzióit Greenhaus és Kossek (2014) komplex karrierfogalma alapján dolgoztam ki, mely szerint a karrier olyan munkatapasztalatok sorozata, amelyet az életpálya alatt gyűjt össze az egyén és mind ezeknek szubjektív interpretálása az egyéni szükségletek, vágyak formájában. Az elemzési dimenzióik (1.táblázat) közül az elsőnek a „vidéki színésznő a színházban” elnevezést adtam: ez a dimenzió a színésznők munkaszervezeten belüli helyzetét tárja fel, itt kerül előtérbe például a női test színpadi megjelenítése, a női életkor és a drámai irodalmi szereparánytalanságok kapcsolatára utaló „váltókorai krízis” mint karrierakadály és a vezető pozíciók tekintetében a rendezőnők helyzete. A *vidéki színésznő a színházon kívül* elnevezésű második dimenzióban azokat a színházon kívüli munkákat elemzem, amelyek elégedettséggel, sikerélménnyel töltik el a színészeket és színésznőket és önbecsülésüket erősítik. A harmadik dimenzió a színésznő magánélete, amit azért vontam be az elemzésbe, hogy érzékeltessem, a megkérdezett színésznők számára sem kizárólagosan a színházi karrier lehet fontos, hanem a magánéleti sikerek is. A táblázatban látható kategóriák (például test esztétikuma, váltókorai krízis) már a kutatás főbb eredményeit mutatják be az elemzési dimenziókon belül. Az eredmények a Greenhaus-féle karrierfogalom komplexitására utal vissza: a színésznők, karrier definíciójának három területe van: a színházon belüli karrier, a színházon kívüli karrier, melynek egy alkategóriája a magánélet szférája.

1. táblázat. Elemzési dimenziók

Vidéki színésznő a színházban	Vidéki színésznő a színházon kívül	Vidéki színésznő magánélete
test esztétikuma, életkor	tanítás	anyaszerep
váltókorai krízis	karitatív tevékenység	párkapcsolat
drámai irodalmi örökség	önfenntartás	barátság
női vezetők üvegplafonja	egyéb művészeti tevékenységek	szabadidő

A továbbiakban ezen elemzési dimenziók szerint mutatom be az eredményeimet. Fontos része lesz a következtetések ismertetésének, mert kontextualizációt nyújt a további eredmények értelmezéséhez.

EREDMÉNYEK

A vidéki színészlét és a kőszínházi munkaszervezet

Az interjúk tanulsága szerint a vidéki színészlétnek és strukturális működésnek vannak előnyei és hátrányai egyaránt. Egy 61 éves színésznő szerint *„vidéken adott, hogy csak a színházzal foglalkozzam, nem viszi el más a figyelmet, mint Pesten. De a szakma figyelme miránk nulla, mindentől messze vagyunk, nem figyelnek ránk. Fájó dolog, hogy a kritikusok sem jönnek el, kevésszer játszunk el egy darabot, amit Pesten 600-szor játszanak el. Pesten már a színház is túlpolitizált. Pedig a színház volt az egyetlen mentsvár, ott nem volt bal meg jobb oldal. Itt vidéken nem politizálunk a büfében”*. – Elmondja a vidéki színészlét szakmai előnyét a fővárosihoz képest: lassúbb életritmus, kisebb mértékű átpolitizáltság (díjak kiosztásánál), ugyanakkor számos problematikus pontra irányítja rá a figyelmet. Ilyen például, hogy nem kapnak elég szakmai figyelmet a fővároshoz képest (szakmai kritikairás, korlátozott reklám, népszerűsítés), így azt érezhetik munkájuk, tehetségük csak szűk körhöz jut el.

A vidéki színészlét előnyei közé sorolható, hogy a művészek alkotókészsége maximálisan a színházra irányulhat, ritka vagy nincs olyan egyéb melléktevékenység (film, szinkron, reklám), ami megosztaná a figyelmüket. Ugyanakkor éles kontraszt van a vidéki és a fővárosi színészlét között, ami az előbbi hátrányát okozza azzal, hogy a szakmai figyelem elterelődik róla, a darabokat nem játsszák ki, ami költséghatékonysági szempontokból is problémákat okoz. Egy 29 éves színésznő kiemelte, hogy a szakmai díjak elnyerésének tekintetében előnyösebb pozícióban vannak a fővárosi színészek, a vidéki színész túlzottan távol esik ettől a döntést meghozó hatalmi centrumtól: *„Alázat, energiabefektetés nagyon sok itt vidéken. De ők nem ismerik ezt, hogy mi zajlik itt. Nem tudja a szakmám, hogy itt mit csinállok.”*

Egy 57 éves színész szerint, a vidéki színházi lét nyugodtabb, az aktuális színházi produkcóra tud fókuszálni a színészet és a család összhangja ebben a lassúbb ritmusban könnyebben összeegyeztethető a fővároshoz képest. Itt azonban bizonyos karrierlehetőségektől való megfosztottságra is rámutat: hosszú távon jóval kevesebb a karrierépítési lehetősége: *„Vidéken több idő és alkalom van dolgozni, nem pénzhajhászás van. Nem nyúzzák szét a színészt szinkronnal satöbbi, persze ennek van hátránya, ugyanis a színészetből nem lehet megélni. Fizetéseink hagynak némi kivetnivalót maguk után. Fővárosi színészeknél próba kettőkor vége, rohannak máshova dolgozni. A vidéki élet, főleg, ha van párja, nyugodtabb alkotási folyamathoz lehet hozzájutni vidéken.”*

Az előnyök és hátrányok olykor egymásba kapcsolódhatnak egy vidéki színész életében, hiszen míg az alkotómunkában koncentráltabb lehet, a karrierépítési lehetőségek szélesebb skálája ugyanakkor számára nem elérhető, ahogy ez a fővárosiak számára adott. Ez az anyagi és a szakmai presztízs szempontjából is komoly hátrányba hozza a vidékieket a fővárosiakkal szemben. A vidéki színházi lét előnyei közé tartozhat, hogy kisebb, koncentráltabb műhelymunkák születhetnek, amelyek során egy-egy adott vidéki társulat belső kohéziója erősebb, a kollegiális kapcsolatok szorosabbak lehetnek. Családiasabb légkör, lassúbb életritmus jellemző.

Egy 43 éves színész elmondta, a fővárosi és a vidéki színház és színészlét különbségeit, melyben kiemelt jelentőségű, a szakmai, művészi mozgástér korlátjai, az anyagi- és karrierlehetőségek eltérései: *„Pesten jobban működik, tematikus színházak vannak. Ott külön vannak műfajilag lebontva és meg is engedhetik maguknak ezt. Itt a vidéki színház amilyen irányt vesz. A pesti társulat tájol. Vidéken nem feltétlenül van annyi mellékszél, lehetőség. Aki vidéken van, nem tud annyit utazni Pestre. Más a vidéki színészlét mint a pesti. Más a mozgástér. Anyagi és karrierlehetősége van”*.

Egy 77 éves színész szerint a helyi kritikairás is jelentősen veszített presztízséből, minőségéből, amelyet a vidéki színészlét háttérbe szorulásával magyaráz: *„Előnyei nem nagyon vannak. Kikerül a körforgásból. Pest*

ilyen szempontból egy külön ország. Kiesünk a figyelem fókuszából. Megszűntek a kritikák is...Azelőtt volt egy film-színház kritikai lap, és fizettek a kritikusnak, hogy jöjjenek vidékre. Ha a színház ma nem szervezi meg hogy lejöjjen, akkor nem jön, mert drága. Kiesünk a figyelem fókuszából. Van egy pár, amire odafigyelnek, de ez egy általános tendencia.”

Egy 28 éves színésznő szerint a vidéki színész karrierépítése korlátozott, a színész képességeinek fejlesztése nem mindig tudatos vezetés részéről (nem folyamatosan épülnek egymásra a szerepek, kihívások, melyeket kap). Az elhivatott színészt elsősorban a szakmai fejlődésében lehet motiválni: *Vidéken egy színház van, nagyon ki kell sakkozni melyik színész mikor ér rá, mikor tud játszani, kevés a színész és nagyon sok dolgunk van. Nem veszik itt nagyon figyelembe az életpályát, hogy például te, ha tegnap a kisnyulat játszottad, holnap nézzük mi lehet ettől nagyobb. Nyilván próbálnak erre figyelni. Anyagilag egyáltalán nem vagyunk motiválva, színészt a szereppel lehet motiválni.*”

A vidéki működés népszínházi jellegéből fakad, hogy a vezetés számára kevésbé lehet prioritás, hogy a társulat művészeinek szakmai útját tudatosan fejlesszék, hiszen igények széles skáláját kell kiszolgálniuk a repertoárjukkal. A színészek számára is fontos, hogy az anyagi helyzetükkel elégedettek legyenek, ugyanakkor elsődlegesen a szereplehetőségekkel motiválhatók. A pesti színházak tematikusabb felosztása testhezállóbb szakmai kihívásokat nyújthat a színészeknek. A szakmai centrumoktól való távolság, számos karrier- és sikerlehetőségtől fosztja meg őket, tehetségük kibontakoztatása akadályokba ütközhet. A vidéki és fővárosi színészlet között előnyök és hátrányok tekintetében erős kontraszt jellemző. A brit színházak által megnevezett merev, régi struktúra (Long–Kerbel 2012) itt is jellemző, a színházak egymással történő interakciója korlátozott, a vidéki és a fővárosi színésztársadalom szegmentált. A vidéki színházban dolgozó színésznők és színészek munkáját és helyzetét erőteljesen befolyásolja tehát a földrajzi helyzetük, a nem budapesti létük.

A SZÍNÉSZNŐ A SZÍNHÁZBAN

A színésznő a színházban elemzésekor elsőként a váltókorai karrierkrízis lehetőségét mutatom be az interjúk segítségével. Váltókorai karrierkrízisként értelmezem azt a jelenséget, mely a klasszikus drámairodalmi, férfiközpontú látásmódból és írásokból adódóan eredményezheti a színésznői hátrányokat a munkavégzés során. A nagyobb szakmai kihívásokat és sikert jelentő szerepeket férfiakra írták, esetükben az életkoruk előrehaladtával exponenciálisan növekednek ezek a lehetőségek. A nők esetében fennáll annak kockázata, hogy pályájuk válságba juthat a váltókoruk környékén, mivel a klasszikus szemszögben íródott szerepeik többsége fiatal nőknek vagy idős nőknek szól, valamint kevésbé jelentős, társadalomformáló (politikus, hős, reformer, újtó) karakterek megmutatására ad lehetőséget. Színházi munkájukban ez azt is jelentheti, hogy a tapasztalatukhoz és tehetségükhöz mérve kevesebb lehetőséget tudnak adni a színésznőknek akkor, amikor éppen aktív színészeikben vannak.

Egy 29 éves színésznő szerint, a színésznők szorongásai erősebbek lehetnek a színészek szorongásainál, hiszen esetükben a drámairodalom örökségeként éppen fordítva vannak a jelentős szerepek: *„Van a váltókor, de nem mindenkinél egyszerre jön ez el. Fontos, hogy az ember tudja önazonosan látni magát. Rendezőtől függ, ki mit lát meg benned. Milyen az alkatod, mi tudsz eljátszani. Tehát mikor egy férfiről azt mondjuk, hogy ő ereje teljében van, ott egy nőnél mondjuk, hogy na mi lesz, meg hanyadik X... Ettől ki lehet borulni rendesen.”*

Egy 34 éves színésznő elmondta, hogy a test szépségének fakulása, a naiva szerepkörhöz „szokott” színésznőket érinti leginkább, azonban ő is elismeri azt a tényt, hogy a külső megjelenés a színházban meghatározza a karrierpályákat, az eljátszható karaktereket. A színházi mező elvárásaiban és normarendszerében erő-

teljes hatással bír az életkor, a testi megjelenés, a szépség. Ezek elvesztése radikális változásokat idézhet elő a karrierpályákon. A mező elvárásai, hátrányt okozhat a nőknek, a férfiakra nézve ez kevésbé meghatározó: *„Van váltókor. Még nekem nem jött el az az idő, most vagyok 34 éves. Magammal kapcsolatban azt tapasztaltam, hogy karakterisztikus alkat vagyok, sokszor nem próbáltam ki magam a naiva szerepében, más az életpályám. Olyat játszottam, ahol a koromban és az életemben éppen tartottam. Én nem vagyok bekegelyezve. A nagy naivák már a külsejük miatt nem tudják eljátszani, amit addig szoktak, azontúl lesznek az új naivák anyukái, nagynénii. Ha valakinek ez törést okoz a lelkében, akkor nem gondolkodik jól erről. Sok jó szerep van.”*

Egy 26 éves színésznő szerint a külsődleges elvárások mellett felmerül a kérdés, hogy mikor érkezhetsz el a gyermekvállalás „megfelelő” ideje úgy, hogy addig felépített pályája nem tör meg. Kiemeli, hogy a szülést követően a civil élettől eltérő munkahelyi környezetbe kell reintegrálódni, a színészi munkához tartozó nyilvánosságunk folyton meg kell felelni: *„Az van, hogy a pályánk rettenetesen életkorfüggő bizonyos szempontból. Nem lehet Júliát játszani negyvenévesen. Nekem például az lenne a legnehezebb, hogy mikor van a pont, amikor azt gondolom, hogy nem veszítek semmit. Ez csúnya kifejezés, de hogy nem maradok le semmiről a családalapítás miatt. Biztos el kell jutni arra pontra, hogy leteszem. Kell a kompromisszum, főleg a terhesség alatt, meg az első 1-1,5 évben. De az is kétes érzés, hogy az ember nem egy irodába vágyik vissza, miután szült, hanem egy másik közegbe. Kérdés, hogy mikor a legjobb, mi a társadalmilag elfogadott. Egy évad, ami reális, ami kimarad azoknál, akik színésznőként visszatérnek a szülés után a színházba.”*

Egy 47 éves színésznő negatív tapasztalatát osztja meg: a színház (de a néző is) elvárása az ideális színésznőtől a szépség és a fiatalság. E kettő elvesztése hátrányos helyzetbe hozhatja a színésznő karrierpályáját, jövőbeli sikereit: *„Egy színházi ember egyszer azt mondta, hogy: az öregedő színésznők örüljenek, ha kiengedik őket a színpadra. És akkor el kellett döntenem, hogy megbolondulok vagy kirángatom magam ebből a helyzetből, ahova ez a mondat taszított. Ez rettentő sokat segített abban, hogy a szakmai nehézségeket leküzdjem. Teherbíróbb vagyok.”*

A váltókoros krízisben összekapcsolódik az életkor, a testi szépség és a drámairodalom által kínált női szerepek szűkössége. Utóbbi nagy nyomást helyez a középkorú színésznőkre, elveszíthetik a munkájukat, nem tudnak szakmailag előre lépni, ami a középkorú férfi színészek karrierívében éppen ellentétesen történik.

Hasonló, és a váltókoros krízishez szorosan kapcsolódik, a színésznők színházon belüli helyzetét meghatározó másik jelenség: a drámairodalmi örökség. Meg kell jegyezni, hogy ebben az esetben a leírható egyenlőtlenségek abszolutizálása a cél, olyan konzerválódott mechanizmusokról beszélhetünk, melyekre kevés kortárs reflexió születik, így folyamatosan újratermelődik a probléma. A drámaírók a férficentrikus nézőpont túl, a fiatal nőkre írták a szerepeiket azon tapasztalatuk alapján, miszerint feltehetően egy színitársulatban nagyobb arányban voltak fiatal színésznők, mivel az idősebbek férjhez mentek, visszavonultak a pályáról.

Az alábbi idézetekben megszólaló színésznő és a színész szerint, a drámairodalom a férfiak számára kedvez, hiszen bővelkedik számukra nagy szakmai kihívást jelentő szerepekben (döntéshozók, hatalommal rendelkező figurák). Emellett rámutatnak arra, hogy ehhez képest a női pályák máshogyan alakulnak, a középkorú színésznőnek nem kínál olyan sok lehetőséget és szakmai kihívást a drámairodalom: *„A drámairodalom a férfiaknak jobban kedvez minden életkorban és helyzetben. Van Rómeó, meg II. Richárd, középkorúaknak Hamlet vagy valamelyik Csehov. A lányoknak, egy nőnek sokkal nehezebb, érzékenyebb, horzsolhatóbb, több problémával kell megküzdeni, mint egy férfinak. Van egy életkor, nem a fiatal nőknek, 40–60 között, amikor a színésznőknek nehéz szerepet választani, és van egy idősebb, ami megint jobb. Ez nem attól függ csak, hogy az igazgató vagy a rendező hogy néz, hanem hogy a drámairodalom milyen szerepeket kínál” (37 éves színésznő);*

„Színházi környezetben alapvetően van egy ilyen problematika, sokszor mondják a lányok, hogy férfi szerepek vannak inkább. Arányaiban sokkal több férfi szerepre van szükség egy darab kiosztásán, mint nőre. Eleve valahogy úgy íródnak a darabok. Katonák, hercegek, férfi szereplők. Eleve szerepek és jó szerepek férfiakra vannak: Jágó, Otelló, Csongor. A színházi történetek eleve férfiközpontú. Shakespeare, Molière. De a Tudós Nőkben is kifigurázza őket, hogy miért kell nekik okoskodni. Ő a női emancipáció ellen volt, az biztos” (43 éves, színész).

A színházművészeti szakmában a színésznőknek egyszerre kell a férfias szabályrendszernek és elvárásoknak megfelelniük, illetve a színpadon ők az abszolút, nagybetűs nők, nélkülözhetetlen szerepet töltenek be a szakmájukban. A külső megjelenés, a test esztétikuma és ezek fokozatos elvesztése a színházi mezőben kardiális problémaként jelenhet meg.

A színésznők színházon belüli helyzetéhez hozzákapcsolódik még a női vezetők üvegplafon jelenségének megjelenése a színházi közegben. Bár az elemzés keretein túlmutat, a színházban lévő női vezetők, azaz: igazgatók, középvezetők, rendezőnők helyzetének külön tárgyalása, interjúalanyaim elbeszélései azonban erre vonatkozóan is tartalmaznak információkat, tapasztalatokat. Egy 47 éves színésznő azt hangsúlyozta, hogy „Ha azokat a női vezetőket, akiket ismerek, ők a teljes véglet: az egyik szenzációsan vezeti ezt a dolgot és érzékenyen. Megérzések mentén, persze mégis tudatosan. Aztán van olyan vezető, aki meg egy ultra brutál, aki egy diktátor. Nemcsak férfias vezető, hanem annál durvább. Semmi másról nem szólhat a színház, kizárólag róla. Csakis kizárólag róla. Minden úgymond férfias tulajdonságot bevetnek, ravaszak, rafináltak, okosak. Rendkívül tud manipulálni, minden eszközzel él. Valahol lenyűgöző, ha valahol ilyen módon tudja érvényesíteni az akaratát. De ennek nem kevés áldozata van. Egyébként azt gondolom, hogy férfi irányítású világban élünk, közben nem lehet nem látni, hogy sok nő kritikus helyzetekben sokkal teherbíróbb a férfiaknál. Fizikálisan is, de pszichésen mindenképpen. Én így látom”.

Az interjúalanyok a női rendezőkkel kapcsolatban elmondták, hogy szerintük a rendezőnők már a felvételin és a munkájuk során is több akadályba ütköznek, mint férfitársaik, mert a szakma által támasztott kettős normarendszernek (dichotómiában gondolkodás: legyen teljesítményelvű, ambiciózus férfias, eközben maradjon nőies) kevésbé képesek megfelelni. Többen említették, hogy a nőknek kevesebb szakmai lehetőség adódik, mint a férfiaknak: rendezőnőként, színésznőként egyaránt. Például egy 47 éves színész szerint: „Ha az ember döntő helyzetbe női kollégát tesz, ott azért nagyon nagy a közegellenállás. Ott azért nagyot kell változtatni, úgy a legegyszerűbb átvinni... ami agyrém... Középvezetőként kell a nőket elindítani, és van náluk egy felsővezető. Olyan nehézségekkel állnak szemben a nők, hogy nem is gondolják. Saját férfi egójukat és frusztrációjukat kijön itt. Nem tudja kezelni, hogy egy nő jobban tudja náluk a dolgokat.”

Az interjúalanyok azt is hangsúlyozták, hogy a színházi működésen nehéz átvinni azt, ha egy nőt vezető pozícióba akarnak juttatni. Az a trükk, hogy első körben középvezetői pozícióban indítják el a pályán, s onnan lépne felsővezetői munkakörbe. Fontos kiemelni, hogy a vizsgálatban szereplő férfi színészek közül is többen tisztában vannak a női vezetők hátrányos helyzetével.

A SZÍNÉSZNŐ SZÍNHÁZON KÍVÜLI MUNKAVÉGZÉSE

A greenhausi komplex karrierfogalom (Greenhaus–Kossek 2014) a Koncz-féle életpályakarrier definíciója alapján a színészi karrier fogalmához hozzátartozik a színházon kívüli munka és a magánélet is. Az egyén teljes életpályáját nézve a színházon kívüli munka pozitívan hathat a hasznosságérzetre, az egyéni kiteljesedésre. Azonkívül fontos megjegyezni, hogy a fővárossal ellentétben (például szinkron, filmzés) a vidéki művészek színházon kívüli munkavégzése ritkán kapcsolódik a színészi foglalkozáshoz, sokkal inkább civil és jótékony tevékenységekhez, más művészeti ágazatokhoz.

Az 51 éves színésznő szereti, fontosnak tartja ezt a munkát is, sőt igényli. A színházi és a színházon kívüli munka együttesen elégedettséggel tölti el: *„Programszervező vagyok 8 órában egy művelődési házban. Este megint próba. Sokat dolgozom, de élvezem. Jobban nyomasztana, ha nem lenne. Éjjel alszom 4 órát jó intenzíven, próbálok a gyerekekkel 3 szót váltani, de jól elfáradok. Szeretem, amit csinálok, szerencsésnek tartom magamat. Muszáj valami alkotó folyamatban részt venni, hogy ne bolonduljak meg.”*

A 28 éves színésznő karitatív tevékenységgel tölti ki a színházi mezőn kívüli karrierjét. Célja, hogy azoknak a tehetségeknek nyújtson aktív támogatást, akiknek ez nem adatott meg. Ő többek között ezekkel a támogatókkal jutott el a színészi pályáig: *„Én hoztam létre alapítványt is, a családomnak nem volt kerete zeneoktatásra, engem is alapítványok támogattak. Így közép suliban is eljuthattam olyan helyekre, ahol ebben segítettek.”*

Egy 44 éves színésznő a szelektálás fontosságára hívta fel a figyelmet: *„Szelektálni is meg kell tanulni, bizonyos munkákra azt kellett mondani, hogy nem. Van a gyerek, a színészet és van a tanítás, ez a sorrend. Rugalmasnak kell lenni. Mert az élet felülír dolgokat. Karitatív tevékenységek közül is szelektálni kell, amivel tud azonosulni, azt kell választani. Meg kellett tanulnom nemet mondani bizonyos felkérésekre.”*

A megkérdezett színésznők döntő többségének a színházon kívül is van munkatevékenysége, ezek jellemzően karitatív munkák (szociális-művészeti projekteben aktív részvétel, saját szociális témájú alapítvány működtetése), tanítás vagy kreatív tevékenységek. Ezek a tevékenységek jellemzően fizetett munkák. Az alanyok döntő többségének válasza szerint a vidéki színészi fizetésből nem lehet megélni, de erre vonatkozó konkrét pénzügyi adatokhoz nem kaptam hozzáférést. Hasznosságérzetüket, belső elégedettségüket ez is fokozza, és feltehetően anyagi szempontok is szerepet játszanak ezekben a munkavállalásokban, valamint az is közrejátszik, hogy a vidéki életből adódó lehetőségeket igyekeznek kiaknázni.

A SZÍNÉSZNŐ MAGÁNÉLETE

A színésznő életpályájának (ahogy mindenki másénak is) fontos területe a magánélete: emberi kapcsolata, anyasága, szeretetkapcsolatai, relaxációs időtöltései, szabadidős elfoglaltságai.

Elsőként az anyaszerepet mutatom be az interjúk segítségével. Az interjúk tanúsága szerint a kettős elvárású, teljesítményelvű színházi mezőben dilemmát okoz a színésznőknek, hogy a gyermekvállalást követően hogyan és milyen sikerrel tudnak reintegrálódni a színházba.

Néhány esetben a szülést követő gyors visszakapcsolódás teszi lehetővé, hogy a színésznő addig felépített szakmai karrierje ne törjön meg, ahogy erről egy 44 éves színésznő is beszámolt. *„Én még emlékszem, hogy szoptató kismamaként jöttem vissza egy könnyed komédiára, majd jött az Antigoné, ami egy véres dráma. Sokan néztek akkor a kolléganők közül, hogy ez bátor húzás. Az akkori igazgatóm azt javasolta, hogy ha azt akarom, hogy ne szakadjon meg a pálya, akkor erre próbát kell tenni és csinálni. Végül jól sikerült, vissza tudtam kapcsolódni. Aztán elszerződtem az egyik vidéki színházhoz a fővárosból, közben figyeltem a gyereket is, egy*

év volt a terv, hogy ki fog alakulni. Volt, amikor az előadás után úgy jöttem vissza a színházba autóval, hogy majdnem elaludtam, a gyerekek sírva hívott fel, illetve mondták az oviban is, hogy látszik már a gyereken, hogy az anyja 3 hónapja próbál és nem otthon van. Volt akkor még egy lehetőségem, ami még külföldön lett volna... nagyon fájó volt, de lemondtam. Mert választanom kellett a között, hogy a gyerek iskolakezdésénél ott legyek, pláne úgy, hogy az édesapja akkor éppen más színházhoz szerződött el, még messzebbre került tőlünk”.

Az interjúk arra is rámutattak, hogy a munkába visszatérve milyen nehézségeket rejt magában az anyaság és a színésznői munka közötti egyensúlyozás. Annak ellenére, hogy a kisgyermek születését követő korai szakaszban természetes igény, hogy az anya és gyermeke együtt legyen, a vidéki színésznők tapasztalatai is azt erősítik meg, hogy még mindig jelen vannak azok az intézményi, strukturális hátrányok, amelyek a dolgozó nő anyává válására nincsenek igazán tekintettel. Egy 41 éves családos színésznő szerint a „család napi logisztikája nagyon nehéz... lehet ezt fokozni, nagyon-nagyon nehéz. Nincs kéznél segítség. Párom szülei már nem élnek. Időnként az én szüleim tudnak besegíteni. Én mindkét gyerekhez fogadtam már bébiszitert is. A GYED extrát, amit kapok, azt erre költöm, valószínűleg ezért is találták ki. Muszáj dolgoznom, mert amikor az első gyerekem születése után megláttam a fizetésemet (42.000 Ft), akkor dobtam egy hátast. Azt mondtam, ez így nem fog menni. A párom fizetése sem magas, megőrizte a politikai hovatartozásmentességét, függetlenségét, nem lehet beskatulyázni. Később a gyermeket bölcsibe fogom adni. Attól is függ, hogyan alakul a következő évadom, az időbeosztásom”.

Az interjúk a magánélet és a fizetett munka konfliktusára is rámutatnak. Fontos kérdés itt a családi vagy intézményi támogatórendszer. Más dolgozó nőkhöz hasonlóan, szerencsés esetben, átmenetileg a színésznők is igénybe vehetik a nagyszülők, rokonok, barátok segítségét. Élhetnek a szociális és családtámogatási rendszer forrásaival, intézményeivel. Az interjúk azonban azt igazolják, hogy az aktuális szociális ellátórendszer nem tud igazán jó megoldásokkal szolgálni az anyává vált dolgozó nőknek, és így a színésznőknek sem.

A magánélet szempontjából a színészek és az elit között számos közös pont fedezhető fel. Csurgó és Kristóf (2017) kutatásainak (kulturális, gazdasági, politikai elit) eredményeihez hasonlóan a színészek karrierje köré szerveződik a család életritmusa, a párok munkamegosztása a tradicionális felosztást jeleníti meg. A színésznők a párokhoz hasonlóan is érvelnek azzal, hogy foglalkozásukhoz bizonyos fajta egoizmus szükségeltetik, de a tradicionális munkamegosztásból következő belső elvárásaik miatt gyakran küzdenek lelkifurdalással, ha adott esetben a karrierjük kerül előtérbe tradicionális feladataikkal szemben. Az elbeszélésekben fellelhetők azok a narratív elemek, amelyek arra mutatnak rá, hogy az otthoni munkamegosztás nem a tradicionális mintákat követi, hanem törekszenek e terhek egyenlő elosztására (Csurgó–Kristóf 2017).

A színésznő anyaszerepéről a színészeket is megkérdeztem a vizsgálat során. Egy 57 éves színész például több olyan akadályozó tényezőt is felsorolt: „Én általában gondolom, hogy a „női színészeknek” (így aposztrofálom őket), ez a színházban egy közhely is, hogy egy darabban általában van 15 férfi és 2 nő. De ott [vannak] az életkorral kapcsolatos dolgok is... Borzasztóan nehéz egy színésznőnek lenni, és mikor anyává válik pláne. És azt is el kell mondani, hogy nagyon bőséges a felhozatal. Elmegy egy kis anyuka gyesre, aki egy ünnepezt színésznő, formába van, és gyakorlatilag 1–2 év múlva el is felejtetik őt. Vissza kell kapaszkodni, újra abba a keréknyomba kell kerülni, amit ő elhagyott. Újra kell kezdeni a karrierépítést. Ebből lehet következtetni arra, hogy milyen nehéz a helyzetük. A férfiakról egy mondat: nekik jóval könnyebb. Nekik ilyen bajuk nincs, mindenkinek jut szerep, kicsi, nagy, piros, barna, zöld. Nőknél a verseny nagy, kevés szerep, köztársaságok elég gyorsan változnak, nagyon összetett dolog, ha valaki ünnepezt helyzetbe érezhesse magát. Visszaélés is keserítheti az ő sorsukat, nagyon tetszik, hogy felvállalják, és gránit mogulok is bukhatnak el.”

A dolgozó (színész)nő és az anyává válás dilemmájára kérdezett férfiak is reflektáltak. Ebben a dilemmában összeadódnak bizonyos hátrányok: a váltókori hátrány (drámairodalom szereparánytalanságai a nők és férfiak lehetőségeiben, életkorában), a kevesebb női szerepkínálat, a szociális ellátórendszer és a dolgozó nő konfliktusa, valamint ez kiegészül a vidékiségből származó hátránnyal is. A színésznő karrierpályája ezen a ponton megtörhet, egy vidéki karrierbe integrálódás úgy tűnik nehezebben érhető el.

Ezzel szemben az apaszerep, az apaság témaköre szinte elő sem került az interjúalanyok elbeszéléseiben. Az apaszereppel kapcsolatos elbeszélések hiányai rávilágíthatnak a vidéki színésznők és színészek terhei közötti aránytalanságokra a gyereknevelés és -gondozás területén, melyek azt is jól visszatükrözik, hogy Magyarországra egyelőre nem terjedtek el széles körben az aktívan törődő apai gyakorlatok (Takács 2017). Talán nem véletlen, hogy csupán egyetlen fiatal férfi válaszadó, egy 26 éves színész hozta fel ezt a témát, bár ő is leginkább arra utalt, hogy a gyermekkel való foglalkozás döntő része elsősorban az anyára hárul: *„Látok olyat, hogy sok színésznek született gyermeke, és szerelmesek a gyerekeikbe. De itt a színházon belül mindig a nők azok, akik többet foglalkoznak a gyerekkel, szülői értekezletre mennek, kaját csinálnak. A férfiak pedig tanácsolják, hány-szor kell orrszívózni a gyereket. Azért ők is tanácsot adjanak, de ők akkor sosincsnek otthon.”*

A magánélet szempontjából kiemelkedően fontos téma a párkapcsolat. Az interjúalanyok válaszaiból látható, hogy párkapcsolati státusz alapján megkülönböztethetők a művész párok és a vegyes párok. A művészpár alatt azt értem, amikor a kérdezett színésznőnek/színésznek, szakmabeli vagy más művészeti ágazatban dolgozó párja vagy házastársa van.

Egy 23 éves színész elmondta, hogy párkapcsolati választásaiban a színházi közeg meghatározó. A szakmabeli partnert a civilhez képest támogatóbbnak, megértőbbnek tartja, olyan embernek, aki ismeri a pályája specialitásait, nehézségeit: *„Nehezen létesítek kapcsolatot olyannal, aki nem szakmabeli. Ami az én életemet kitölti, az a színházhoz kötődik. Nekem ez nem munka, hivatásnak szokták mondani, de inkább életmód. Itt az életbeni és a színházon belüli fejlődés együtt halad. Az a nagyon jó a szakmabeli párral, hogy egy irányba haladtok. Eleve van, ami összekapcsol titeket. Civil és színész kapcsolatnak nem tudok előnyét mondani, mert szerintem nincs neki. A színházban lévő emberek között nem munkakapcsolat van csak, hanem szeretetkapcsolat. Én a nő kollégákhoz miért viszonyulok közel azonos szeretettel... szinte nekem családtagok. Ezeket nem érti meg egy civil, kitaláltság érzése van”.*

Egy 56 éves színész pedig megemlíti a szakmabeli pár és a civil pár mellett és ellen szóló érveket is: *„Ez egy ördögi kör, mert elég zárt a közösség. Színészpár esetében félszavakból is... tudjuk hogyan működik a rendszer, ki hogyan viselkedik a színházban, neki ehhez milyen rituáléra van szüksége. Ebből a szempontból ideális, a másik szempontból nem jó, mert a kapcsolat belterjessé válik”.*

A megkérdezettek döntő többsége egy másik színésznővel, illetve színésszel alkot egy (házas)párt. Számos esetben fordult elő, hogy az interjúalanyok párja nem színész vagy színésznő volt, hanem valamilyen más művészi tevékenységgel foglalkozott (például: zenész, táncos, énekes). Ezzel kapcsolatban a legtöbben a kapcsolat előnyét hangsúlyozták, mivel a színészet számukra nem csupán foglalkozás, hanem életmód, időbeosztásuk, családi menetrendjük egyértelműen foglalkozásuknak rendelődik alá. Ez a jelenség a színházi mező zártságára is felhívhatja figyelmet, hiszen napjaik döntő többségét a színházban töltik, így nem véletlen, hogy nagyobb valószínűséggel találnak párt ebből a közezből. Hátrányokat is említenek például, hogy belterjes lesz a kapcsolat, a szakmai partner nem tartja őt a földön a realitásával, valamint a hiúság, önzőség, exhibicionizmus, mely a szakmához egészséges mértékben szükséges, ugyanakkor a magánéletben terhessé válhat a feleknek és a háztartási munkamegosztást sem segíti.

A párkapcsolat másik típusát a vegyes párok jelentik, ahol a színésznőnek/színésznek civil (nem művész) foglalkozású párja/házastársa van. Egy 57 éves színész a vegyes kapcsolat előnyeit sorolta, szerinte a civil pár „kívülállósága” inspirálóan hat a szakmai munkájára: *„Az én párom nem szakmabeli, egy csodálatos nő, aki civil pályán működik. Ez nem befolyásolja a munkámat, talán jó értelemben igen, mert egy felfrissülést jelent. Nekem nagyon jó, hogy nem szakmabeli párom van. A szakmát és a családot összeegyeztetni rendkívül nehéz, reggel nyolctól este tízig dolgozik ő is és én is”.*

Egy 36 éves színésznő az előző interjúalanyhoz hasonlóan mesélt a civil párral való kapcsolat minőségéről. Említett nehézségeket, ugyanakkor őt is inspirálja, segíti a vegyes típusú kapcsolat: *„Párommal vannak néha konfliktusok. Néha, amit úgy érzem, hogy nem tudok elmagyarázni, a munkához kapcsolódik. Hiába próbálok lekottázni, hogy mi történik, neki ez egy idegen terület. Ő nem tud ebben tanácsot adni, s ez őt is zavarja, ebből adódik a konfliktus. Szeretném, ha nem lenne komplexusa ettől, mert kifejezetten jó meglátásai vannak, de gyakorlati tanácsot nem tud adni. Nálunk a munkamegosztás nem hagyományos. Neki nem derogál, hogy elmosogasson és nem elvárás, hogy délben ott legyen a forró leves az asztalon. Nem konzervatív elvárások vannak”.*

A megkérdezettek között nagyon alacsony számban fordultak elő vegyes párok. A kérdezettek ennek a párkapcsolati formának is elsősorban a pozitívumait emelték ki, például azt, hogy ki tudnak lépni a színház zárt világából, hétköznapiabb, kiszámíthatóbb élethez tudnak kapcsolódni. Úgy értelmezik, hogy így „civilőbb” az életük. Az elbeszélések szerint a munkamegosztás, család-munka közötti logisztika elsősorban a pár időbeosztásának függvényében alakul. A párok igyekeznek a házimunkát megosztani, de sok esetben aránytalanul a civil félre hárulhat ennek az oroszlánrésze. Civil és színész pár esetén nem ritka, hogy a művész karrierje köré rendeződik a családi menetrend, a gyerekekkel kapcsolatos logisztikai feladatok: azaz a „keze alá dolgozik” a partnere.

A magánélet szempontjából fontos téma még a baráti kör és a szabadidős tevékenységek. A vizsgált elbeszélésekben nem találtam nemi specifikumokat ebben a témában. A megkérdezettek, színésznők és színészek számára egyaránt a vidéki színházi világ a meghatározó a barátságaik szempontjából, hiszen ebben a közegben töltik idejük nagy részét. Természetesen, a barátságok korábbi életszakaszokban is létrejöhetnek: iskolában, gyerekkorban, rokon körből a színésznők és színészek esetében is. A baráti kapcsolatok ápolása mellett a magánélet szempontjából a lelki feltöltődés, az élethosszig tartó tanulás és a sport is nagyon fontos pontját jelentik a kérdezettek magánéletének.

A vizsgálat eredményei alapján elmondható, hogy a vidéki színésznők és színészek helyzete között számos egyenlőtlenség figyelhető meg. Ezek háttérben történelmi örökségek, strukturális meghatározottságok, drámairodalmi aránytalanságok és mindezek újratermelődése áll, amit tovább fokoz a vidéki színészek hátránya a fővárosi színészekkel szemben. Az általános egyenlőtlenségi problémákon túl a vidéki lét – néhány előnyt leszámítva – nagyon leszűkíti a szakmai lehetőségek körét a színészek és még inkább a színésznők számára.

A vidéki színésznői lét előnyeik között említhető, hogy a színházon kívüli tevékenységek (tanítás, karitatív tevékenységek, hobbik) miatt kialakult kötődések eredményeként nem szűkül be az életterük és személyes identitásukat nem kizárólagosan „csak” a színházon keresztül tudják definiálni. Így például karrierkrízis esetén lehetőségük nyílik a külső tevékenységek valamelyikébe kapaszkodni. Ezek olyan mentális és egzisztenciális „biztosítékok”, melyek a színházi munkájuk bizonytalanságait kompenzálhatják.

A vidéki színésznői lét hátránya pedig leginkább a színházon belüli karrierlehetőségek korlátozottságában nyilvánul meg: számos olyan karrierakadállyal találkozunk, melyek ugyan nem újkeletűek, annak érdemi megoldását mégis nélkülözik. Ide sorolhatók a drámairodalmi nemiszerep-aránytalanságok, mely a váltókorai krízisét idézheti elő. A színházi mező férfiközpontúnak tekinthető normarendszere a nőkre is rákényszeríti az e

szisztémának való alárendelődést: ebben a kontextusban válnak abszolutizálónak a színésznő testi szépségével, életkorával és mindezek elvesztésével kapcsolatos szorongató kérdések. A vidéki kőszínház történelmileg öröklött strukturális működése korlátozhatja a karrierbeli mobilitást. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy jelentősebb szakmai figyelem, széleskörű népszerűség nincs. A kőszínházi szervezet a munka-család konfliktusára, a nemi szerepek hangsúlyainak változására sem ad érdemi, modern választ (ez természetesen nem csupán a színésznők dilemmái közé sorolandó). A darabok „kijátszására” nem adódik lehetőség a népszínházi jelleg és az elvárt repertoár következtében, amely összességében anyagi pazarlást eredményez.

KONKLÚZIÓK:

A „SŰRÍTETT NŐ” A VIDÉKI SZÍNHÁZBAN, AVAGY A MEGSZEMÉLYESÍTETTEN SŰRÍTETT NŐI SZEREPEK

Összefoglalva elmondható, hogy a társadalmi nemi szerepek kérdései rendkívül komplex és ellentmondásos problémakört alkotnak a színházi mezőn belül is. Eredményeim alapján úgy értelmezem, hogy e komplexitás és ellentmondásosság jól visszatükröződik az általam vizsgált vidéki színésznők társadalmi helyzetében. A „sűritett nő” kifejezés alkalmazásával azt szeretném hangsúlyozni, hogy a vidéki kőszínház színésznője értelmezésében az a társadalmi nemi szerepekkel kapcsolatos problémakört megszemélyesítetten „magába sűritő nő”, akinek a karrierlehetőségeihez és magánéletéhez jól hozzákapcsolhatók a mai magyar társadalomra (is) jellemző társadalmi nemi – gyakran ellentmondásos – sztereotípiák, azok számos potenciális előnyével és hátrányával együtt.

A vidéki színésznőt olyan „sűritett nőnek” tekintem, aki már egészen korai társadalomtörténeti periódusokban házasságon kívüli önálló karriert tudott teremteni magának és számos esetben ugyanolyan autonómiát ért el, mint férfitársai. Autonóm státuszuk történelmileg is egyedülálló és úttörő jellegű. Munkakörük, tudásuk, önállóságuk a polgári rendtől eltérően, férjüktől is független státuszlehetőségét biztosította számukra. Gondoljunk itt például az önállóság kiemelkedő példájaként a primadonnára, aki a színésznői szakma csúcsát érte el. A színésznő klasszikus értelmében a családi státuszától függetlenül is autonóm, sikeres, tehát saját jogán lehetett önmaga. Alakja az emancipációs törekvések szimbóluma. Másfelől viszont a színésznő színpadi megjelenésével a női hátrányok megjelenítője is. Szépségének, testének előtérbe helyezésével egyszerre válhat kiszolgáltatottá, sérülékennyé és/vagy szexuális szimbólummá. A színésznő a színpadon „sűritetten” jeleníti meg a nők társadalmi hátrányait és az ehhez fűződő sztereotípiákat és előítéleteket.

Eredményeim azt mutatják, hogy a színházi mező elemzése alkalmas terep arra, hogy bemutassa ezt az ambivalens, komplex „nő(i)séget”. Ezt nevezem a „sűritett nő” előnyei és hátrányai összegéből származó emancipált egyenlegnek.

A vidéki kőszínházi mezőben a színészek és a színésznők közötti egyenlőtlenségek kimutathatók a vizsgált elbeszélések alapján. A színésznők színházi mezőben szerzett előnyeinek és a hátrányainak végösszegéből írható le a sikerességük, karrierjük. A színésznők az elavult, merev gyakorlatokon nyugvó színházi mezőben hátrányban vannak, így vágyaik, terveik nem is merülnek ki a színházhoz kötődő hivatástudatukban. A színésznők színházhoz kapcsolódó attitűdje komplexebb fogalmat jelent, mint kollégáik esetében, mivel számukra a siker definiálása a színházon belüli és a színházon kívüli tételek összevonásából következtethető. A színházon belüli karrierjüket külön vizsgálva olyan egyenlőtlenségek vannak, melyek a drámairodalomból, a váltókorai krízisből, a szerepek nemi aránytalanságából, a színházi struktúrából fakadnak. A színházi mező örökségeinek köszönhetően színházi karrierjüket az akadályok következtében ki kell egészíteniük a színházon kívüli karrierrel, más tevékenységekkel, és ellensúlyozniuk kell a magánélet pozitívumaival ahhoz, hogy az elégedettek legyenek.

Az elemzés másik fontos eleme maga a „vidékiség”, a vidéki színészlét. A válaszadók elmondásaiból kirajzolódott egy erőteljes kontraszt a nem budapesti és a budapesti színházi világ között. Erős kontraszt érvényesül és a két színházi világ közötti kapcsolat is nagyon széttagolt. A szakmai figyelem és releváns visszajelzés (akár díjazásokkal, szerepajánlatokkal) a tehetség többirányú kibontakoztatásának lehetősége (szinkron, reklám, filmezés) vidéken csak korlátozott módon vagy egyáltalán nincs jelen. A vidéki kőszínházi struktúra szervezeti kultúrájában alapvetően is működnek történelmi örökségként olyan „reflexek”, amelyek nem kortárs igényekre vannak szabva. A vidéki kőszínház struktúrája nem veszi figyelembe a nemi szerepek változását, a modernizálódó világ vívmányait, marketingszemléletét nehezen építi be a működésébe, színházi gyakorlatába. Ez azt eredményezi, hogy a drámairodalmi szereparánytalanságokra még ma sem ad adekvát megoldást, ami a színésznők és a színészek eltérő karrierpályáját még inkább meghatározza. A vidéki színésznő identitása ilyen módon lesz igazán „sűrített”. Az összeadódó színházművészeti hátrányokra még rátevéődik a vidékiség terhe és hátránya és úgy válhatnak ezekkel szemben ellenállóbbá, ha „több lábon állnak”, ha olyan „magánidentitást” is kialakítanak, mely nem a színházi munkájukra és a színházban elérhető karrierjükre koncentrálnak kizárólagosan.

Jelen tanulmány arra vállalkozott, hogy bemutassa, hogy a vidéki színházban dolgozó prózai színésznők és színészek között hol vannak egyenlőtlenségek és ebben hol van szerepe magának a „vidékiségnek”. A brit színházkutatásokhoz (Long–Kerbel 2012) hasonlóan a vidéki színházi szervezeti működés esetében is tetten érhető az elavult, merev működés, amely korábbi korszakok örökségeként maradt fent és hagyományozódik át napjaink színészgenerációira. Eredményeim megerősítik azt is, hogy a színházban dolgozó művészek egyenlőtlenségének gyökere elsősorban ebben keresendő. Elemzésemben azonban én a színházban dolgozókat nem vettem egy kalap alá és nem vizsgáltam az összes szereplőjét a színházi közegnek (kimaradt például a gazdasági menedzsment stb.), hanem kizárólag a vidéki színházakban dolgozó prózai színésznőket és színészeket kérdeztem meg. Nagy Beáta (2014) vizsgálati eredményeihez hasonlóan én is azt találtam, hogy a szervezeti struktúrák hatással vannak a nemek közötti egyenlőtlenségek létrehozására és újratermelésére, amely a történelmi örökségekkel és a kortárs reflexió hiányával magyarázható. Egyenlőtlenségeiket mikroviszonyok leképződésében látom, ezért támaszkodtam Greenhaus és Koncz összetett karrierfogalmára, melyből kiindulva létrehoztam a három elemzési dimenziót: a vidéki színésznők színházon belüli és kívüli helyzetét, valamint magánéletét.

Koncz (2008) kifejezésére támaszkodva, a színházi mezőben is igaz az a kijelentés, hogy az ideális munkavállaló képébe a (színész)nő még mindig nem fér bele. A vidéki kőszínházi struktúra működése számára a színésznő absztraktabb fogalom és helyzetére nem tud elég rugalmasan reagálni. Koncz kettős kötődésű női munkastratégiájához némiképpen kapcsolható a sűrített nő helyzete, ugyanakkor a több lábon állásban a hátrányaik mellett több előny is megfigyelhető. A komplexebb identitásnak köszönhetően a problémákkal szemben ellenállóbbak lehetnek a férfi társaiknál, akik esetében például nagyobb hangsúly helyeződik a kiszámíthatatlan színházi karrierre. Eredményeim tehát rámutatnak az egyenlőtlenségekre, de nem abszolutizáló (a nemi egyenlőtlenségek tényét túlértékelve) céllal teszik azt. A mikroviszonyokban leképződő egyenlőtlenségek vizsgálata árnyalja az összképet, a hátrányok mellett az előnyökre is felhívja a figyelmet. A vidéki színházi lét vizsgálata eddig nem igazán került a tudományos érdeklődés látóterébe. Eredményeim arra is felhívják a figyelmet, hogy a vidéki színészek és még inkább a színésznők a budapesti színészléthez képest nagy hátrányokkal küzdenek. A vidéki közeg számos ponton módosítja, megerősíti vagy árnyalja az egyenlőtlenségi viszonyokat. Eredményeim azt is jelzik, hogy a vidéki művészeti, kulturális közeg a nemi egyenlőtlenségek mellett további fontos társadalomtudományi kérdéseket vethet fel, vizsgálatra érdemes terület.

A tanulmány a színházi mező keretei között (a társadalom egyik mikroszintjén) tárta fel a nemek közötti egyenlőtlenségeket, s ezzel hozzájárult a magyar társadalomtudományi mező kutatásához. Témája, elemzési

dimenziói, megközelítésmódja újszerű. A vizsgálat úttörőnek tekinthető, mert ez az első olyan magyarországi vizsgálat, ami azt tűzte célul, hogy egy eddig nem kutatott területen a vidéki kőszínházi munkaszervezetben dolgozó színésznők helyzetét írja le. A hátrányok és egyenlőtlenségek bemutatása mellett a nem jelentős, de létező női előnyöket is leírja („magánidentitások” kialakítása, emancipált egyenleg). A cikk limitációi közé tartozik, hogy a kényelmi mintavétel sajátosságai miatt nem általánosíthatók az eredmények a magyar színházi mező egészére, de még a vidéki színházi tapasztalatokra sem, ugyanakkor ez egy felfedező jellegű kutatás volt, amit majd remélhetőleg követnek továbbiak.

HIVATKOZÁSOK

- Andersson, M. (2006) Mire jó a nemek egyenlősége? In A. Giddens – P. Diamond (szerk) *Írások az egyenlőlenségről, az egyenlősdiről – és az új egyenlőségről*. Budapest: Napvilág. 223–238.
- Barbino, G. – Ibrahim F. – Frize, M. – Kaldoudi, E. (2020) Solutions to Gender Balance in STEM Fields Through Support, Training, Education and Mentoring: Report of the International Women in Medical Physics and Biomedical Engineering Task Group. *Science and Engineering Ethics*, 26(1). 275–292. <https://doi.org/10.1007/s11948-019-00097-0>
- Greenhaus, J. – Kossek, E.E. (2014) A contemporary career: a work-home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1). 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Becker, S. Howard (2008) *Art worlds*. Berkeley: University of California Press.
- Bourdieu, P. (2013) *A művészeti szabályai. Az irodalmi mező genezise és struktúrája*. Budapest: Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola.
- Csurgó B. – Kristóf L. (2017) Narrative identities and Egalitarian norm among hungarian elite couples. *Journal of Family Issues*, 39(7). 1–24. <https://doi.org/10.1177/0192513X17741175>
- Duby, G. (2000) *Nő a középkorban*. Budapest: Corvina.
- Hell J. (2006) *Van-e feminista filozófia?* Budapest: Áron.
- Koncz K. (2013) *Karriermenedzsment. Szemléletváltás igénye az emberi erőforrás menedzsment terén*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Kvale, S. (2005) *Az interjú. Bevezetés a kvalitatív kutatás interjútechnikáiba*. Budapest: József Műhely.
- Kvale, S. (1996) *InterViews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage. [https://doi.org/10.1016/s1098-2140\(99\)80208-2](https://doi.org/10.1016/s1098-2140(99)80208-2)
- Lasch, C. (1996) *Az önimádat társadalma*. Budapest: Európa.
- Nagy B. (2014) *Háttérben*. Budapest: L'Harmattan.
- Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (2018) A munka-magánélet egyensúlya és a genderrezsím viszonya a gazdasági átalakulást követően In Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család és munka*. Budapest: L'Harmattan. 15–32.
- Paksi V. (2014) Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgó vezető”-metaforára. *Replika*, 85–86(1). 105–130.
- Purple Seven (2012) *Gender in the theatre. Based on trends 2012–2015*. Elérhető: <http://purpleseven.com/media.ashx/gender-thought-leadership.pdf> (Letöltve: 2020.05.22.)
- Reinking, A. – Martin, B. (2018) The gender gap in STEM fields: theories, movements, and ideas to engage girls in STEM. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 7(2). Elérhető: <https://naerjournal.ua.es/article/view/v7n2-10> (Letöltve: 2020.01.16.) <https://doi.org/10.7821/naer.2018.7.271>
- Schuller, G. (2013) Felfogató lehetőségek. Elérhető: <http://szinhaz.net/2013/03/18/schuller-gabriella-felfogato-lehetosegek/> (Letöltve: 2018.05.04.) 13–16.
- Szécsi N. – Géra E. (2016) *A budapesti úrinő magánélete 1860–1914*. Budapest: Európa. <https://doi.org/10.5195/ahca.2016.251>
- Szilágyi-Palkó Cs. (2016) Nadrágszerepek, nőimitátorok. *Játéktér*, 5(1). 44–49. Elérhető: http://epa.niif.hu/02900/02997/00001/pdf/EPA02997_jatekter_2016_1_044-049.pdf (Letöltve: 2020.01.16.)
- Takács J. (2017) Aktívan törődő apák Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 27(3). 104–126.