

Nők

A NEMZETGAZDASÁGBAN

Látható és láthatatlan munka

Szerkesztette: Kocsisné dr. Péterfy Hajnal



Európai Regionális Szervezet

2013

Megjelent az Európai Regionális Szervezet gondozásában.
Felelős kiadó: Ékes Ilona, az Európai Regionális Szervezet elnöke
Felelős szerkesztő: Kocsisné dr. Péterfy Hajnal

Fordítók: Béres Zsuzsa, Lisztes Gábor

Tördelés, szerkesztés, nyomdai kivitelezés:
Látványügynökség (Boa Krisztina, Mészáros Róbert)

Példányszám: 1.000
ISBN 978-963-08-6502-9

Budapest, 2013.

Minden jog fenntartva. Tilos e kiadvány bármely részét sokszorosítani, információs rendszerben tárolni vagy sugározni bármely formában vagy módon a kiadóval történt előzetes írásos megállapodás nélkül.

Tartalom

Bevezető	5
Köszöntők	9
Lázár János országgyűlési képviselő, Miniszterelnökséget vezető államtitkár köszöntője	11
Dr. Fazekas Sándor vidékfejlesztési miniszter köszöntője	15
Balog Zoltán emberi erőforrások minisztere köszöntője	19
Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter köszöntője	23
Szalai Piroska: 20 éves csúcson a 15-64 éves nők foglalkoztatási rátája 2012-ben Magyarországon	25
Barsiné Pataky Etelka: Női munkavállalók az Európai Unióban	49
Dr. Pongrácz Tiborné: Háztartási munkamegosztás – Azonosságok és különbségek Európában	61
Dr. Veres András: Női foglalkoztatottság keresztény szemszögből	87
Asztalosné Zupcsán Erika: A nők munkaerőpiaci helyzete a közigazgatásban és a szociális szférában	95
Bábiné Szottfried Gabriella: Florence Nightingale és Hugonnai Vilma nyomdokain	101
Fábry Éva: Nők az információs és kommunikációs technológiai ágazatban	105
Ajánlások a női foglalkoztatás bővítéséhez	111
Jó példák, esettanulmányok	127

Bevezető

Azért hoztuk létre szervezetünket, azért fogtunk össze, hogy megismerjük egymás életét, gondjait, problémáit, erőt merítsünk a találkozásból, hogy reményt, biztatást, örömet vigyünk otthonainkba, mindennapjainkba, hogy kapcsolataink, mint kis patakok, csermelyek behálózzák a Kárpát-medencét és egész Európát. A személyes találkozás, az ismeretség útján elindultunk látogatni egymást. Tovább építjük és erősítjük azokat a szálakat, amelyek az anyanyelvünk, kultúránk, történelmünk, gondjaink, örömeink, kudarcaink, sikereink révén összekötnek.

Az otthon végzett anyai, háziasszonyi teendők, a házimunka, ez a fizetetlen, és sokszor szinte láthatatlan, „ha nem végzik el, csak akkor látható” munka, amit többnyire a nők végeznek, nincs kellően megbecsülve, sem társadalmi, sem kormányzati szinten. Annak ellenére sem, hogy a 2011. március 8-ra, nőnapra készült OECD-kutatás szerint **ez a fizetetlen munka az OECD országok GDP-jéhez 30-40%-ban, a közjóhoz pedig 50%-ban járul hozzá!**

A láthatatlan munka, a család és a munka összeegyeztetése a mindennapi életben rendszeresen felmerülő téma. Ezért tartottam fontosnak az ERGO elnökeként, hogy foglalkozzunk a kérdéssel. Kíváncsiak voltunk arra, hogy áll a kisgyermekes nők, az 50 feletti, a 25 alattiak, a képzetlenek foglalkoztatása. Szerettük volna körbejárni, hogy vannak-e területek, ahol előnyben vagyunk az EU-hoz képest, mely területeken vannak lemaradások, milyen jó gyakorlatokra tekinthetünk példaként. Azt is tudjuk, hogy vidéken más a helyzet, mint a fővárosban, ezért választottunk tudatosan vidéki helyszíneket konferenciasorozatunknak.



Ékes Ilona országgyűlési képviselő, ERGO elnök a Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencián, Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. - fotó: Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala

Az Európai Bizottság értékelése szerint a következő kulcsfontosságú területeken várható munkaerőpiaci bővülés 2020-ig: a szociális és egészségügyi területen, az információs és kommunikációs technológia területén és a zöldgazdaságban.

A zöldgazdaságban a recesszió alatt is emelkedett a munkahelyek száma, s az EU várja ennek a tendenciának a folytatódását. A zöldgazdaság előretörése is jelentős hatású lehet a női foglalkoztatás bővülése szempontjából, ezért szentelt az ERGO külön konferenciát a vidéken élő nők munkaerőpiaci lehetőségeinek.

Fontos szempont a vidék megtartó erejének az erősítése, mely a munkalehetőségek bővülésével, a foglalkoztatottság emelkedésével, a megélhetés biztosításával érhető el. Egyben a természettel való harmonikus együttélés, a fenntartható fejlődés és a vidék kulturális örökségének védelme hozzájárul a település és a régió versenyképességének megtartásához.

A helyzet elemzésén túl olyan jó példákat, kezdeményezéseket is bemutattunk a konferencián, amelyeket megismerve a résztvevők ötleteket kaphattak, erőt meríthettek ahhoz, hogy hasonló előremutató kezdeményezéseket, jó gyakorlatokat valósítsanak meg saját régiójukban. A helyi termékpiacon bemutató, kóstoló pedig kiváló lehetőségeket adott, jó alkalom volt arra, hogy összeismertessük a sokszor többgenerációs tapasztalattal rendelkező gazdákat, termelők helyben előállított kiváló minőségű terményeit és termékeit a vásárlóval, aki a családja asztalára egészséges, megbízható minőségű élelmiszert akar tenni.

A szociális és egészségügyi terület ugyancsak a foglalkoztatási kulcságazatok közé tartozik. Egyrészt, mert a társadalom elöregszik, másrészt mert emelkednek a minőségi ellátás iránti igények mind a kora gyermekkori, mind az időskori ellátások területén. Az ágazatban a foglalkoztatottság kétszer gyorsabban nő, mint a gazdaságban általában.

A szociális és egészségügyi terület a női foglalkoztatás számára nagy jelentőségű, nem csak azért, mert több, hagyományosan női foglalkozás jelenik meg ebben az ágazatban, hanem azért is, mert a kisgyermekkori ellátások bővülése általában járul hozzá a női foglalkoztatottság növekedéséhez.

Az információs és kommunikációs technológiai ágazat adja az európai GDP 5 %-át, a termelékenység növekedéséhez pedig 20 %-kal járul hozzá. Eddig is évi 3%-kal nőtt a foglalkoztatottság az iparágban, jelenleg is meghaladja a kereslet a kínálatot. Az Európai Bizottság számításai szerint az új digitális stratégia segítségével 2020-ig 2,5 millió új európai munkahelyet lehet teremteni.

Az elmúlt 8 évben ez az iparági szektor adta a hazai gazdasági növekedés közel 25 %-át. Mintegy 100 ezer munkavállaló dolgozik közvetlenül az IKT szektorban és közel 100 ezer az IKT eszközöket használó, más szektorokban. Több mint 14 000 vállalkozás foglalkozik infokommunikációs technológia-, eszköz-, valamint szoftver-fejlesztéssel, hasznosítással.

Az IKT lehetőséget teremthet a nők rugalmas, családbarát foglalkoztatásának bővüléséhez, mivel ezen a területen elterjedtebbek az atipikus munkavégzési formák (táv munka, rugalmas vagy részmunkaidő) és az iparág sajátosságai

révén könnyebben is növelhető ezek aránya. Ugyanakkor probléma, hogy ma Magyarországon a 10 %-ot sem éri el a nők aránya olyan pályákon, mint az informatika vagy az elektronika mérnöki területei.

A konferenciasorozat gondolata partnerségben született: kidolgozásában részt vett közhivatal, civil szervezet és gazdasági társaság egyaránt. Konferenciáinkon kiemelt szerepet kapott az Európai Unió és a hazai helyzet megismerése, a demográfiai tényezők ismertetése, a nők foglalkoztatásának bővítése előtt álló akadályok és lehetőségek feltérképezése a nagyvállalati, a kkv és a civil szektorban. Külön szekcióüléseken foglalkoztunk a HR szakma előtt álló kihívásokkal, a kisgyermekes édesanyák lehetőségeivel, a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásával és a női vállalkozásokkal.

Reméljük, hogy a konferenciasorozattal és jelen kiadványunkkal elkezdtünk egy együtt gondolkodást a női foglalkoztatásról, a munkahelyi – azaz gazdasági értelemben véve látható, illetve a családban és a civil életünkben végzett – azaz gazdasági értelemben véve láthatatlan - munkáról. Ezzel is szeretnénk hozzájárulni a nők és férfiak közötti szinergiához, együttműködéshez, hogy egymást kiegészítve, segítve vigyük az élet terheit és örüljünk egymás sikerének.

...hogy a legjobbat tudjuk kihozni abból, amink van!

Ékes Ilona

országgyűlési képviselő,

az ERGO (Európai Regionális Szervezet) elnöke

Köszöntők

Lázár János országgyűlési képviselő, Miniszterelnökséget vezető államtitkár köszöntője

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

A „Nők a nemzetgazdaságban” konferencia fővédnökeként engedjék meg, hogy néhány gondolatot megosszak Önökkel – még ha személyesen nem is lehetek jelen. A konferencia címválasztása jól mutat rá azokra a kérdésekre, amelyekkel napjainkban mindannyian szembesülünk. Akár munkakeresőként, akár munkavállalóként, akár pedig kormányzati szereplőként kapcsolódunk be a munkaerőpiac folyamataiba.

A jelenleg megújuló Magyarország sikere döntő részt azon múlik, hogy képesek vagyunk-e visszaállítani a jól végzett munka becsületét, megteremteni a munka alapú társadalom alapjait. Ebben pedig kulcsfontosságú – miként az élet oly sok területén – a nők szerepvállalása. Meggyőződésem, hogy a nők példamutatóan állnak helyt az élet ezen területén is, miközben mi, férfiak számíthatunk rájuk bárhol és bármikor. Éppen ezért erkölcsi kötelességünk tisztelni, segíteni a nőket, és tenni azért, hogy megkönnyítsük erőfeszítéseiket. Morális szempontból elfogadhatatlannak tartom, hogy ma Magyarországon egy nő sok esetben kevesebb fizetést kap, mint egy ugyanolyan munkakörben dolgozó férfi. Ez nem helyes, nem fenntartható és nem jó senkinek sem.

Ameddig ez nem változik meg, nem hagyhatunk fel a küzdelemmel. Ehhez pedig olyan lépésekre van szükségünk, amelyek választ adnak arra, hogy a munkanélküliség csökkentése és a foglalkoztatás növelése, valamint a nők hatékonyabb bevonása a munkaerőpiacra miként lehetséges Magyarországon. Tudvalevő, hogy a foglalkoztatás területén több évtizedes lemaradást kell behozni. Sajnálatos tény, hogy a nők, a fogyatékkal élők, a pályakezdők, valamint a

GYES-ről és GYED-ről visszatérő szülők foglalkoztatási aránya jelenleg még elmarad a kívánatos szinttől.

Bár ma még nem lehetünk elégedettek, azonban az elmúlt évek erőfeszítéseinek első eredményei már látszanak. A Központi Statisztikai Hivatal adatai azt mutatják, hogy töretlen a foglalkoztatottság növekedése. Immár harmincadik hónapja növekszik a foglalkoztatottak száma az előző év azonos időszakához viszonyítva. A foglalkoztatási mutatók javulása mindkét nem, valamint az összes korcsoport esetében is megfigyelhető. Ne felejtsük el az eddig elért eredményeinket. A Munkahelyvédelmi Akcióterv révén jelentős járulékkedvezményben részesülnek a foglalkoztatási szempontból kockázatos csoportok munkaadói. Életbe lépett a családalapítást segítő családi adókedvezmények rendszere. Az új munka törvénykönyve pedig megteremtette azt a keretrendszert, ami elengedhetetlenül szükséges egy rugalmasabb, családbarát munkaerőpiac kialakulásához.

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

Én nem hiszek abban, hogy a kormányzásnak valamiféle laborban kimért semlegességnek kell lennie. Nem. A kormányzás naponta jelent értékválasztást, naponta jelent állásfoglalást és kiállást értékeink mellett. Márpedig ez a Kormány a családot értéknek tekinti, és mindent meg fog tenni annak érdekében, hogy a család az emberek életében jót és örömet jelentsen, ne pedig problémát és nehézséget.

A Kormány éppen ezért minden olyan kezdeményezést üdvözöl, amely célul tűzi ki a foglalkoztatottság pozitív irányba történő elmozdítását, miközben továbbra is értéknek tekinti a családot. A nők már sokszorosan rációfoltak arra, hogy ők lennének a gyengébbik nem: családanyaként és a munkaerőpiacon egyaránt kiválóan helytállnak. Éppen ellenkezőleg: nekünk, férfiaknak kell felzárkóznunk.

A Kormány feladata pedig az, hogy megteremtse a valódi választás lehetőségét a nők és a családok számára. A rugalmas, családbarát munkavállalási for-

mák, munkaerőpiaci modellek révén lehetőséget kell teremteni arra, hogy a nők, a család életében aktívan szerepet vállalók ne szoruljanak ki a foglalkoztatásból. Annak érdekében tehát, hogy a nők érdemben több lehetőséget kapjanak a foglalkoztatásra, növelni kell a rugalmas, atipikus foglalkoztatási formákat és támogatni kell azokat az intézményeket, amelyek segítik a családokat a munkavégzésben.

Az eddig megtett intézkedések sikerét bizonyítja, hogy húsz éves csúcson van a nők foglalkoztatási rátája (52,1%), ilyen magas értéket 1992 óta nem mért a KSH. A Kormány intézkedései alapján milliárd forintokban mérhető pályázati források nyíltak meg bölcsődék, és óvodák bővítésére és újak nyitására. A Kormánynak nem lehet más célja, mint olyan viszonyokat teremteni, hogy a gyermekvállalásra és a munkavállalásra ne vagy-vagy, hanem is-is összefüggésben felelhessenek a magyar hölgyek. Kívánom, hogy a Konferencián elhangzott előadások hatékonyan szolgálják e cél elérését.

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

Úgy gondolom, minden programnak azzal kell kezdődnie, hogy kitérjünk magunk elé elérendő céljainkat. Mi ezt megtettük: egyértelművé tettük, hogy a család, a családot elfogadó és támogató munkaerőpiaci szabályozás megteremtése mellett vagyunk. Miután pedig kitértük céljainkat lassan három évvel ezelőtt, munkához láttunk, és ennek a munkának az első eredményei már látszanak.

Ez pedig csak egy dolgot jelenthet, mégpedig azt, hogy nem dőlhetünk hátra, még keményebben kell dolgoznunk: kitartóan, lelkiismeretesen, fáradhatatlanul. Úgy, ahogyan a nők teszik.

Elhangzott 2012. szeptember 13-án Hódmezővásárelyen, a Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencián.

Dr. Fazekas Sándor vidékfejlesztési miniszter köszöntője

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

Engedjék meg, hogy a Nők a nemzetgazdaságban konferencia fővédnökeként levélben köszöntsem a rangos rendezvény előadóit, meghívott vendégeit és minden kedves résztvevőjét!

A konferencia – szakmai súlyán túl – a hölgyeknek ünnep, a férfiaknak lehetőség, hogy kifejezzék tiszteletüket a nők iránt, akik munkájukkal, kimagasló eredményeikkel kivívták az őket megillető egyenlő jogokat az elmúlt évszázadok során. Fontos, hogy ez a tisztelet, a szakmai megbecsülés az év minden napján jelen legyen az életünkben, hiszen a hölgyekre a munkájukon túl egy másik hivatás is vár: feleségek, anyák, nagyszülők, akik a családjukért élnek. Sőt egy tággabb értelemben vett családért is: a nemzetért. A látható és a láthatatlan munka a nők életében szoros egységbe forr.

Minden nemzetnek lelke van. Ez a lélek formálja a népművészetünket, forgatja a költők tollát, a kardot Székely Bertalan Egri nők című festményének hőse kezében, vagy a mesteri ízelet varázsoló háziasszonyok fakanalát a csendes hétköznapiokon. Vidékfejlesztési politikánkban irányadó, hogy ez az egyedi, nemzeti jegyeket formáló lélek minél inkább kibontakozzon a helyi közösségekben, az agrárgazdaságban, az élelmiszeriparban, tájegységeink arculatában. Az Európai Unió akkor marad sokszínű, ha országaink műveltségét, hagyományait, jellegzetességeit nemcsak a skanzenekben őrizzük meg, hanem átültetjük a nemzetgazdaságba is a harmadik évezred követelményeinek megfelelően. A közmondás szavaival élve „a jó szokás tartja az országot”.

A mezőgazdaság és az élelmiszeripar mellett a vidék sikerének egyik kulcsa a zöldgazdaság, amelyben a foglalkoztatottság gyorsabban fog növekedni az el-

következő évtizedek során, mint más ágazatokban. Ezt támasztja alá az Európai Bizottság állásfoglalása is. A nagyvállalatok mellett a mikro-, kis- és középvállalkozásoknak óriási szerepe van abban, hogy a vidéken élő nők, családanyák előtt napról-napra egyre több és egyre változatosabb lehetőség nyíljon a munka világában.

Az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap társfinanszírozásával megvalósuló vidékfejlesztési program keretében megnyílt jogcímek nagymértékben hozzájárultak az agrárszektor és a vállalkozói réteg fejlesztéséhez a 2007-2011 közötti költségvetési időszakban, aminek köszönhetően emelkedett a foglalkoztatottak száma az ágazatban. Magyarország az EU tagállamként valamennyi uniós forrásból támogatott fejlesztés során érvényesíti az esélyegyenlőség elvét, megkülönböztetett figyelmet fordítva a nők hátrányainak csökkentésére. Az esélyegyenlőség irányelveit követve 2011. év végéig a vidékfejlesztési támogatások négy tengelyének jogcímein keresztül 28,8 milliárd forint jutott el 27.723 támogatási kérelem révén olyan kedvezményezettekhez, akiknek mindegyike nő volt.

A nők az agrárgazdaság minden területén kiveszik a részüket a feladatokból, így a zöldség-, gyümölcs-, vagy a virágkertészetben is kiemelkedő teljesítményt nyújtanak. A 2012-es évben mért női foglalkoztatás bővüléshez jelentős mértékben járult hozzá az agrárgazdaság, ahol emelkedett a női foglalkoztatottak aránya.

Ahhoz, hogy megteremtsük Magyarország vidéki tájain a nyugat-európai színvonallal egyenértékű életminőséget, a foglalkoztatás bővítése mellett nélkülözhetetlen a női civil szervezetek munkája is. Hadd említsem meg továbbá a Minden gyerek lakjon jól! alapítványt és kuratóriumuk elnökét is, akik társadalmi szerepvállalásukkal vidéki családok ezrein segítenek.

A tapasztalatok szerint a nők fogékonyabbak a környezeti problémák iránt is, aktívabbak a környezetvédelmi reformok véghezvitelében; 60-80%-os többségben vannak a „zöld szervezetek” alapító tagjai között, és számbeli fölényük a környezetvédelmi szakigazgatásban kimutatható.

Engedjék meg, hogy Márai Sándor rövid, de annál beszédesebb szavaival fejezzem ki nagyrabecsülésemet a hölgyeknek, akik fáradhatatlanul dolgoznak azért, hogy élhetőbbé tegyék a vidéket és tartósan felfelé ívelő pályára állítsák a magyar nemzetgazdaságot: „Köszönet a nőknek, köszönet.”

Elhangzott 2013 február 1-én, Kecskeméten, a Nők a nemzetgazdaságban – A vidéken élő nők munkaerőpiaci lehetőségei konferencián.

Balog Zoltán emberi erőforrások minisztere köszöntője

Tisztelt Hölgyeim és Hölgyeim! És Uraim!

Azt írja Jókai Mór, hogy „a nők anélkül is látnak, hogy odanéznének”. Ha ilyen különleges a nő, akkor miért nem élveznek különleges bánásmódot? Vagy: miért nem kapják meg azt a bért, azt a figyelmet a munkahelyükön, amit férfitársaik? Ezek évszázados problémák, azonban az elmúlt száz évben többet javult a nők helyzete, mint az azt megelőző 1000 esztendőben összesen.

Jules Michelet szerint „a nő egy csoda, isteni ellentmondásokkal”.

Mindannyian azon dolgozunk, hogy a társadalom megbecsülje azokat, akik gyermeket vállalnak, hogy ne kelljen űzött vadként azt gondolniuk, hogy kihasználják a társadalmi ellátórendszereket. Boldog az a nemzet, amely büszke tud lenni az anyákra.

A Nemzeti Ügyek Kormányá elkötelezett az otthoni és munkahelyi feladatok összehangolását segítő foglalkoztatásban.

Amikor 2010-ben megalakult a Nemzeti Ügyek Kormányá, láttuk hogy milyen égető probléma a bölcsődék hiánya, hiszen ez akadályozta a kisgyermekes nők visszatérését a munkaerőpiacra. Ezért a bölcsődék, illetve az alternatív megoldást jelentő családi napközik fejlesztése érdekében több intézkedés is történt az elmúlt három évben.

Egyszerűsödtek a családi napközik létrehozásának feltételei, a Kormány pályázati úton támogatja létesítésüket.

1/3-ával megnöveltük a férőhelyeket, hogy az anyák zökkenőmentesebben tudjanak visszatérni egykori munkahelyükre. Ez óriási eredmény.

2012. január 1-én indult a START Bónusz Program, melynek keretében a GYES/GYED/GYET-ről visszatérő szülők foglalkoztatása esetén a munkáltató szociális hozzájárulási adókedvezményben részesül.

A munka és a magánélet összehangolását segítő pályázatok támogatják a családi napközik létrehozását. Igen, elő kell segíteni a rugalmas foglalkoztatási formák nagyobb térnyerését, tovább kell bővíteni a kisgyermek napközbeni ellátási lehetőségeit, figyelve arra, hogy azok alkalmazkodjanak a munkavállalók igényeihez.

Ki kell alakítani a családi napközik minőségbiztosítási rendszerét is, és ösztönözni kell a gyermekfelügyelet egyéb formáinak elterjedését.

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

Erich Maria Remarque szerint „A nőknek nem magyarázni kell; hanem foglalkozni kell velük”. Foglalkozni kell a problémáikkal.

Persze, nem oldódik meg minden gond a béremeléssel, de az mindenképpen örömteli fejlemény, hogy például a védőnői szolgálat díjazása átlagosan havi 25 ezer forinttal emelkedett. Az már annál nagyobb probléma, hogy a szolgáltatók döntésétől függ, hogy az emelés összegét milyen arányban fordítják a bérek növelésére. Fontos feladatunk, hogy megtaláljuk az optimális megoldást a védőnők finanszírozásának javítására, amit a szakmai szervezetek együttműködésével alakítunk ki.

Senkit nem hagyunk az út szélén, ígértük meg néhány éve. Azok, akik a szociális és az egészségügyi ágazatban dolgoznak, olyan utat választottak, melyen járva jobba tehetik hazánkat. Elemi kötelességünk, hogy mi is jobba tegyük az ő életüket.

A társadalomról úgy gondolkodunk, mint egy családról, a családban pedig kulcsszerep jut a nőknek. Ebben a kulcsszerepben szeretnénk látni a nőket, asszonyokat a munkahelyükön is! Ezúton köszönöm meg minden nőnek az emberfeletti, áldozatos munkáját, amelyet a családjáért és a társadalomért tesz!

*Elhangzott 2013. március 7-én, Szombathelyen, a Nők a nemzetgazdaságban –
A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián.*

Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter köszöntője

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

A „Nők a nemzetgazdaságban” címmel megrendezésre kerülő konferenciára szóló meghívásnak sajnálatos módon hivatali elfoglaltságaim miatt nem tudok eleget tenni, ugyanakkor szeretném megköszönni a konferencia szervezőinek, hogy ráirányítják a közvélemény figyelmét a téma jelentőségére.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy a Kormány eddig is és továbbra is mindent megtesz a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében, ennek céljából több program is nyitva áll.

Az elmúlt három évben hozott kormányintézkedések eredményességét a statisztikai adatok is igazolják. Tavaly 42 ezerrel több nő dolgozott a 15 és 64 év közötti korcsoportban mint 2011-ben, és húsz éve nem volt ekkora a nők foglalkoztatási rátája. Hosszú távon ugyanakkor a foglalkoztatási politikai céljaink is csak a gazdasági növekedés beindítása mellett valósíthatóak meg, ezért ezt kiemelt fontosságúnak tekintjük.

Meggyőződésem, hogy a további előrelépés érdekében minél nagyobb nyitottságra, és minél több érintett bevonásával folytatott párbeszédre van szükség. Ezúton kívánok sikeres tanácskozást a konferencia résztvevőinek.

Elhangzott 2013. március 22-én, Egerben, a Nők a nemzetgazdaságban – Nők az információs és kommunikációs technológiai ágazatban konferencián

Szalai Piroska: 20 éves csúcson
a 15-64 éves nők foglalkoztatási rátája
2012-ben Magyarországon

A szerző a Nemzetgazdasági Minisztérium nők munkaerőpiaci helyzetének javításáért felelős miniszteri biztosa



Szalai Piroska a Nők a nemzetgazdaságban konferencián, Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. – fotó: Trubjanszky Csilla

Összegzés:

- Az unió többi országához viszonyítva alacsony a nők foglalkoztatása Magyarországon. A válság idején csupán Görögország, Olaszország és Málta női foglalkoztatási rátája volt alacsonyabb nálunk. 2012 az első olyan év, amikor előre tudtunk lépni az országok sorrendjében. A II. negyedévben az unió országai közül nálunk volt a 4. legnagyobb foglalkoztatotti létszám-bővülés, s mindezt olyan gazdasági környezetben értük el, amikor másik 10 országban még mindig csökken a foglalkoztatás.
- Magyarországon 2012-ben a 15-64 éves nők 52,1%-a dolgozott. Ez 1782 ezer főt jelent, 57 ezerrel többet, mint a válság legkritikusabb évében (2009-ben), és 42 ezerrel több, mint az előző 2011-es évben. 52% feletti foglalkoztatási ráta 1992-ben volt legutóbb hazánkban.
- A foglalkoztatás bővülése együtt járt 59 ezer fős, 1,5%-os inaktivitás csökkenéssel és 2 ezer fős, 0,3%-os munkanélküliség csökkenéssel.
- Mind a teljes munkaidősök (1,2%) mind a részmunkaidősök (0,3%) korcsoporthoz viszonyított aránya nőtt.
- Nálunk az ipar és szolgáltatások ágazataiban több nő dolgozik, mint az unióban. A legnagyobb többlet a feldolgozóiparban mutatható ki, tehát nemzetközi összehasonlításban a horizontális szegregáció az átlagnál kisebb.
- 2011-ben a nők aránya a vezetői munkakörökben 41% volt, a második legmagasabb az uniós országok között. Ezzel az egyik legalacsonyabb vertikális szegregációjú ország vagyunk.
- A válság idején a vidéki nők, tehát a rurális térségekben lakók foglalkoztatási rátája nőtt Magyarországon, ellentétben az unió átlagával.
- A nemek közti fizetési különbségek terén az OECD mérése szerint 2003-2009 között nálunk volt a legkisebb fizetéskülönbség az általuk, az ENSZ statisztikai szervezet által mért országok közül. 2010-ben is dobogósok voltunk, mindössze 0,3% eltéréssel az elsőtől.



Nők a nemzetgazdaságban konferencia, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

A válság változtatott

Az utóbbi években a nők gazdasági szerepvállalása, munkaerőpiaci részvétele egyre fontosabb stratégiai kérdés. Többeket érint, mint korábban bármikor, hisz a válság kezdete óta önálló gazdasági problémaként is megfogalmazható, s ezáltal már nemcsak a korábbi hagyományos emberjogi területek egyike.

A válság hatására a családok számára a biztonság lényegesebbé vált, mint 2008 előtt. A nők foglalkoztatása már nem karrierkérdés csupán, azaz önmegvalósítás iránti igényből fakad. Nem is a nők anyagi függetlensége iránti igény többnyire, ahogy sokan állították korábban. Az elmúlt években alapszükségletté vált, mert a családok anyagi biztonságának megteremtéséhez járul hozzá. A

megnövekedett megélhetési költségek előteremtése a társadalom nagyobb részében nem megoldható a nők keresete nélkül. Ahol elegendő az apa fizetése a család megélhetéséhez, azoknál is erősödött az az aggodalom, hogy „mi lesz velünk, ha apával valami történik...”.

A válságtanult – sőt Magyarországon a devizahitel-válságtanult – munkavállalók számára ma nagyon komoly kockázat a foglalkoztathatóság elvesztése. Manapság mindenki fél hosszabb időre kiesni a munkaerőpiacról.

Tudjuk, hogy a nők bizonyos életszakaszaiban a munka és család egyensúlyának megteremtése nehézségeket jelent. A családi feladatok, a „láthatatlan munka” átmenetileg nagyobb megterheléssel jár addig, amíg van kisgyermek, vagy ápolásra szoruló felnőtt a családban. Korábban a nyolcvanas évektől a válság kezdetéig a kutatások arról számoltak be, hogy Magyarországon ilyenkor a nők nagy arányban igénylik, hogy legális keretek között otthon maradhassanak és a társadalom elismerje a családban végzett munkájukat értékként, s legyen lehetőségük a családi leterheltség csökkenése után ismét belépni a munkaerőpiacra.

Ma már változott az attitűd. Az utóbbi évek kutatásai már rendre azt állapítják meg, hogy a társadalomban egyre csökken a család VAGY munka szemléletűek száma, és nő a család ÉS munka szemléletűek aránya [1.ábra]. Sokan szeretnék egyszerre munkát is vállalni, s minél több időt közben együtt tölteni a kisgyermekükkel, mert elengedhetetlennek tartják ezt a gyermek testi-lelki és kognitív fejlődése érdekében. A nemzetközi szervezetek ajánlásai között megtalálhatjuk a gyermekek anyatejes tápláláshoz való jogának biztosítását lehetőség szerint 1 éves korig akkor is, ha közben az anya dolgozik. Ezeket az igényeket a hagyományos munkarenddel nem lehet összeegyeztetni. Ha ezt az időszakot a munkaerőpiac nem tolerálja átmeneti családbarát, rugalmas megoldások biztosításával, akkor negatív társadalmi folyamatokkal kell szembenéznünk.

Sajnos a magyar munkaerőpiac nem elég rugalmas még. Valószínűleg ez is hozzájárult ahhoz, hogy a válság hatására nálunk 2011-ben 12%-kal kevesebb gyermek született, mint 2008-ban. Az unióban 4%-kal születtek kevesebben 2011-ben a 2008-as bázisévhez viszonyítva. Igaz, hogy a 27 ország közül 17-ben alacsonyabb születésszámot tapasztalhatunk, de sajnos a harmadik legna-

gyobb visszaesés nálunk történt Lettország (21%) és Románia (12%) után. A 2008 előtti időszak, azaz a válság előtti 5 év vizsgálatakor (a 2008-as születésszámot a 2003-as bázisán) mindössze 3 országban mutatható ki még születésszám csökkenés: Hollandiában 8%, Portugáliában 7% és Németországban 3%. Magyarországon 2003-2008 között 5% a növekedés, s az uniós érték is 8%-kal emelkedett. Megállapítható tehát, hogy a válság alatt az anyagi bizonytalanság érzésének növekedése tovább növelte a demográfiai problémákat.

Nagyon fontos megjegyezni azonban, hogy nálunk 2012-ben már mérhető pozitív változások kezdődtek, hisz 2250-nel több gyermek született, mint a százéves mélypontot jelentő 2011-ben. 2012-ben 90 300 gyermek született hazánkban, de ezzel az értékkel is csak a 2010-es szintre értünk vissza. A harmadikként megszületett gyermekek száma már 2011-ben is érzékelhetően emelkedett a családi adókedvezmény 2011-es bevezetésének évében. Az adórendszerbeli változások önmagukban azonban sajnos nem elegendőek. Ha nem tudjuk biztosítani a társadalmunk felét jelentő nők számára a különböző igényeikre a megfelelő lehetőségeket a munka világában, akkor egyszerűen elpazaroljuk a nők tudását, kompetenciáikat, kreativitásukat.

Célok 2020-ig

Az évtized végéig további komoly demográfiai változások előtt állunk: tovább nő az idősek aránya hazánkban, s csökken a munkavállalási korúak száma. Az unió a 2020-ig megfogalmazott stratégiájában a 20-64 éves korosztályban el kívánja érni a 75%-os foglalkoztatottságot, és Magyarország vállalása is 75%. A KSH honlapján található interaktív korfa előrejelzései szerint 2020-ra minimum 350 ezerrel csökken a 20-64 évesek létszáma a 2012. évihez viszonyítva: 5,85 millióan leszünk ebben a korosztályban a mai 6,2 millió helyett. 2,95 millió lesz várhatóan a nők létszáma. E korosztály teljes népességhez viszonyított aránya ma 62%, ami az évtized végére le fog csökkenni 60% alá. Tehát arányai-

ban is és létszámában is kevesebben leszünk a foglalkoztatás szempontjából legfontosabb korcsoportban.

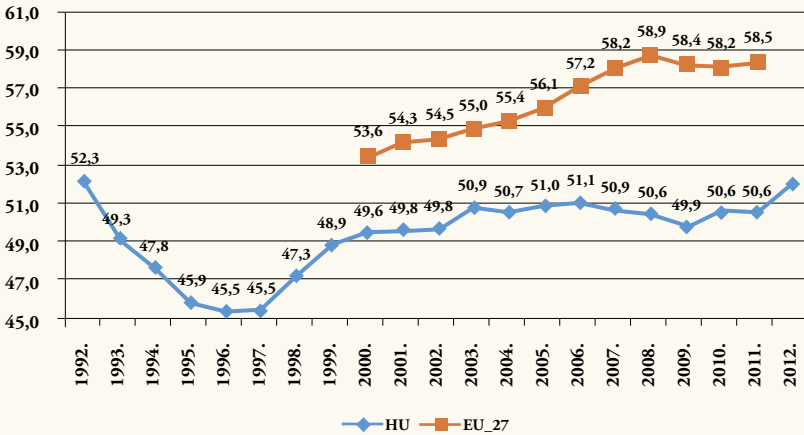
Ha a nők esetében is el akarjuk érni a 75%-ot, akkor 2,2 millió nőnek kell 2020-ban dolgozni. A kormányváltás idején a kormány deklarálta, hogy egymillió új munkahelyet kíván létrehozni 2020-ig. A kormányprogram meghirdetése előtti utolsó lezárt évben, 2009-ben 1720 ezer nő dolgozott. Ez majdnem 500 ezerrel kevesebb, mint amennyit az évtized végére célul tűztünk ki. Ebből látszik, hogy a két megfogalmazás nagyon hasonló.

Az utóbbi évek legfontosabb munkaerőpiaci folyamatai

Mivel a statisztikák nem minden szegmensben állnak rendelkezésre a 20-64 éves korcsoportban, ezért az írás további részében a 15-64 éves korcsoporttal foglalkozunk. A 2012-es magyar éves adatok legtöbbje már ismert, amely még nem hozzáférhető, ott külön jelezni fogjuk. Az uniós átlagértékek azonban még csak a 2011-es évre állnak rendelkezésünkre. Ezért a 2011-es értékek esetében tudjuk az uniós és magyar adatok összehasonlítását elvégezni, s mellette közölni fogjuk a legutóbbi év változásait.

1. ábra

**15-64 éves nők éves foglalkoztatási rátája
1992-2012**



² A részletes adatokat táblázatos formában – terjedelmi okok miatt – csak Magyarországra vonatkozóan közöljük.

A foglalkoztatási adataink nemzetközi összehasonlításban alacsony értéket mutatnak mind a nők, mind a férfiak esetében. 2011-ben az unió 27 országából a női foglalkoztatás tekintetében csak Olaszországot, Görögországot és Máltát előztük meg.

A női foglalkoztatottak száma a teljes foglalkoztatottság idején, a nyolcvanas években 2,4 millió fő feletti volt hazánkban, 1997-re azonban 1,6 millió alá zuhant. Ezen a mélyponton a 15-64 éves korosztályban 45,5%-os ráta mellett indult el a 2003-ig tartó, az uniós növekedési ütemmel azonos mértékű növekedésünk. Ekkor 4-5% körüli elmaradással követtük az uniós értékeket, majd

2003-ban stagnálni kezdett a magyar munkaerőpiac 50-51%-os ráta szinten, s folyamatosan nőtt a különbségünk az unió átlagától. 2009-re megduplázódott, s elérte a 8,5%-ot. A válság a nőknél kisebb csökkenéssel járt, mint a férfiak körében. A 2010-ben meginduló emelkedés eredményeként a nőknél már ebben az évben elértük a válság előtti szintet, az 50,6%-ot. Azonban a 2012-es év hozott csak igazi áttörést, amikor a foglalkoztatási ráta 52,1%-os értékkel 20 éves csúcra ért, legutóbb 1992-ben mértünk ennél magasabbat. Az előző évihez képest 1,5% növekedést tapasztalhattunk, 1782 ezer fő a női foglalkoztatottak száma, 57 ezerrel magasabb, mint 2009-ben a válság legkritikusabb évében, s 42 ezer fővel magasabb, mint 2011-ben. Az uniós átlagtól mért távolságunk várhatóan 6,5% körülire csökkent.



Ékes Ilona, Szalai Piroska, Bábiné Szotzfried Gabriella - sajtótájékoztató, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

A nemzetközi adatok még nem állnak rendelkezésünkre 2012-ről, de már a II. és III. negyedévben is nagyon jó helyen állunk a bővülési sorrendben. A II. negyedévben az unió 27 országa közül nálunk a 4. legnagyobb a nők foglalkoztatásának bővülése, csak sokkal nagyobb lakosságú országok előznek meg bennünket. (Olaszország, Nagy-Britannia, Németország) Ilyen mérvű javulást egy olyan nemzetközi gazdasági környezetben sikerült megvalósítanunk, amikor az unió több, mint harmadában, 10 országban még mindig csökken a női foglalkoztatottak száma. Szakértői becslések szerint a 2012-es éves vonatkozó adatainkkal valószínű, hogy az országok sorrendjében az első negyedben helyezkedünk majd el.

1. táblázat

15-64 év	Népesség	Foglalkoztatottak	Foglalkoztatási ráta	Munkanélküliek	Munkanélküliségi ráta	Inaktívák	Inaktivitási ráta	Foglalkoztatási ráta	Munkanélküliségi ráta
Össz.	HU	HU	HU	HU	HU	HU	HU	EU_27	EU_27
2007	6 799,7	3 897,0	57,3%	311,7	7,4%	2 591,0	38,1%	65,3%	7,2%
2008	6 794,2	3 849,2	56,7%	328,8	7,9%	2 616,3	38,5%	65,8%	7,1%
2009	6 770,9	3 751,2	55,4%	420,3	10,1%	2 599,4	38,4%	64,5%	9,0%
2010	6 769,3	3 750,1	55,4%	474,5	11,2%	2 544,6	37,6%	64,1%	9,7%
2011	6 770,2	3 779,0	55,8%	467,6	11,0%	2 523,6	37,3%	64,3%	9,7%
2012	6 715,7	3 842,8	57,2%	474,8	11,0%	2 398,2	35,7%		
<i>Férfiak</i>									
2007	3 318,9	2 125,5	64,0%	164,1	7,2%	1 029,4	31,0%	72,5%	6,7%
2008	3 321,4	2 092,9	63,0%	174,2	7,7%	1 054,3	31,7%	72,7%	6,7%
2009	3 315,7	2 026,4	61,1%	233,5	10,3%	1 055,7	31,8%	70,7%	9,1%
2010	3 321,3	2 005,4	60,4%	264,3	11,6%	1 051,7	31,7%	70,1%	9,8%
2011	3 331,2	2 039,0	61,2%	253,2	11,0%	1 039,0	31,2%	70,1%	9,7%
2012	3 295,6	2 060,8	62,5%	262,3	11,3%	972,5	29,5%		
<i>Nők</i>									
2007	3 480,7	1 771,5	50,9%	147,7	7,7%	1 561,6	44,9%	58,2%	7,9%
2008	3 472,8	1 756,3	50,6%	154,6	8,1%	1 562,0	45,0%	58,9%	7,6%
2009	3 455,3	1 724,8	49,9%	186,8	9,8%	1 543,6	44,7%	58,4%	9,0%
2010	3 447,9	1 744,7	50,6%	210,3	10,8%	1 492,9	43,3%	58,2%	9,7%
2011	3 439,0	1 740,0	50,6%	214,4	11,0%	1 484,6	43,2%	58,5%	9,8%
2012	3 420,1	1 782,0	52,1%	212,4	10,7%	1 425,6	41,7%		

Hazánkban a nők gazdasági szerepvállalása a válság hatására kevésbé romlott, mint a férfiak esetében.

2007 és 2012 között szűkült a két nem foglalkoztatási rátája közti rés a 2007-es 13,1%-ról 2012-re 10,4%-ra. Az uniós átlagok esetében a nemek közti eltérés nagyobb a mi értékeinknél minden vizsgált évben, de ott is csökkent a válság idején a 2007-beli 14,3%-ról 2011-re 11,6%-ra. Hazánkban a nők aránya a foglalkoztatottak között a 2007-es 45,5%-ról 2012-re 46,4%-ra nőtt, ami az unió országainak átlagértékénél magasabb.

A válság hatására a munkanélküliség emelkedett, de a nőknél kisebb emelkedés tapasztalható, mint a férfiaknál. 2007-ben a nők munkanélküliségi rátája 7,7% volt, vagyis magasabb, mint a férfiaké (7,2%). 2009-re már a férfiaké lett magasabb, majd 2011-ben érte el a csúcspontot, 11,6%-ot. A nők esetében a munkanélküliség 2011-ig emelkedett, majd 2012-ben már mérséklődni kezdett. A nők aránya a munkanélküliek között a 2007-es 47,4%-ról 2012-re 44,7%-ra mérséklődött, ami alacsonyabb az unió országainak átlagos arányánál.

2007 és 2012 között szűkült a két nem inaktivitási rátája közti rés is a 2007-es 13,9%-ról 2012-re 12,2%-ra. A 15-64 éves nők között a gazdaságilag nem aktívak aránya a 2007-es 44,9%-ról 2012-re 41,7%-ra mérséklődött. A férfiak aránya 2007-ben 31% volt, s 2012-re 29,5%-ra csökkent. Így a nők aránya az inaktívokon belül 60,3%-ról 59,4%-ra esett vissza, ami az unió országainak átlagos értéke alatt helyezkedik el.

Erősségek és hiányterületek

A nők esetében hazánkban négy foglalkoztatási szempontból magas kockázatú csoport azonosítható. Közülük három a férfiak esetében is magas kockázatú, illetve az unió is munkaerőpiaci szempontból hátrányos csoportnak tekinti őket. [2.] Ezek az 55 évesnél idősebbek (esetükben csupán minden második nő dolgozik), a 25 évesnél fiatalabbak (közülük csupán minden harmadik nő dol-

gozik) és a szakképzetlenek vagy alapfokú képzettséggel rendelkezők (közülük minden negyedik nő dolgozik). Az unió 2000-ben kiadott lisszaboni stratégiája is nevesítette, mint hátrányos csoportot az 55 évesnél idősebbeket és az alacsony iskolai végzettségűeket. A fiatalok helyzete azóta romlott jelentősen.

Egy olyan csoportja van a nőknek, amelyet sem az unió nem nevesít külön, sem a férfiaknál nem jelenik meg. Ők a kisgyermekes nők. Azon anyák közül, akinek a legfiatalabb gyermeke még nem éri el a 6 éves kort, hazánkban minden harmadik foglalkoztatott csupán.

Tehát igaz, hogy a nők mindazon kihívásokkal szembesülnek a gazdaságban, mint a férfiak, de ezeken felül még sajátosan női problémáikkal is meg kell küzdeniük.

Szólni kell az erősségeinkről is: a 40-54 évesek, a diplomások és a 12 évesnél idősebb gyermeket nevelők körében a női foglalkoztatási ráta már most is 75% körüli, több helyen meghaladva ezzel az uniós átlagot.

2. Táblázat

Foglalkoztatási ráta	2011	2012	2011
	HU	HU	EU_27
Erősségek - a legjobb foglalkoztatási mutatójú csoportok:			
40-44 éves nők	74,7	77,2	74,3
45-49 éves nők	74,6	77,1	74,3
50-54 éves nők	68,9	73,1	69,6
diplomás nők		74,4	74,0
azon anyák, akiknek a legfiatalabb gyermeke idősebb, mint 12 éves	75,1	n.a.	71,6
Hiányterületek - legnagyobb kockázatú csoportok:			
20-24 éves nők	30,2	31,1	46,0
55-59 éves nők	50,7	50,5	55,2
az alacsony iskolai végzettségűek – 15-64 éves, nem érettségizett nők	22,5	23,0	36,9
a kisgyermekes anyák, akiknek a legfiatalabb gyermeke kisebb, mint 6 éves	34	n.a.	58,9
illetve azok a legalább 3 gyermeket nevelők, akiknek a legfiatalabb gyermeke 6-11 éves	44,9	n.a.	61,7

Az erősségeink közül a három korcsoportban 2007-től szinte mindig jobbak voltunk az uniós átlagnál. Magyarországon egyik csoport foglalkoztatási rátája sem változott jelentősen 2007-2011 között. Az unióban a 40-49 évesek rátája állandó volt a válság alatt, de az 50-54 éveseké folyamatosan nőtt 66,6%-ról majdnem 69,3%-ra. 2012-ben a legjelentősebb bővülés ezekben a korcsoportokban mutatható ki: 4,2% az 50-55 éveseknél és 2,5% a 40-49 éveseknél. A gyermekes anyák rátaadatai sajnos még nem hozzáférhetőek 2012-re.

A hiányterületeink közül a lisszaboni stratégia épp jókor irányította rá a figyelmet az 55+ évesekre, hisz a válság úgy köszöntött a munkaerőpiacra, hogy már elindult az aktivitás kitolódása a hatvanas éveikben járók felé. 11 év alatt 16,2%-ot nőtt az EU-ban az 55-59 éves korcsoport női rátája, nálunk pedig még komolyabb emelkedés kimutatható: 30,9%. A korosztály diplomásai elérik a 75%-ot. E fejlődést fenn kell tartani.

A 20-24 éves nők foglalkoztatási rátája az ezredfordulós 48,5%-os színtről 2007-re már lecsökkent 32,4%-ra, s ez tovább esett 2009-re 30,0%-ra, majd tizedszázalékos emelkedés volt kimutatható 2010-ben és 2011-ben, s 2012-re először sikerült ezt az emelkedést felgyorsítani 0,9%-ra. Az ezredfordulón e korcsoport rátája megegyezett még az uniós átlagával. Míg nálunk a csökkenés már akkor elkezdődött, az unióban csak 2008-tól. E korcsoport munkanélküliségi rátája emelkedett a legjelentősebben. Az ezredfordulón még 8,3% volt, aztán 2007-re már 17,4%, majd 2011-re 23,6%-ra nőtt. Ezzel az értékünkkel nem vagyunk bent az uniós kiemelten kedvezőtlen munkanélküliséggel bíró országai között, de nagyon nehéz örökséget kapott a kormány e területen. A 20-24 éves nők között a gazdaságilag nem aktívak aránya még az ezredfordulón 46,9%-ot tett ki, majd 2007-re ez az arány már 60,7%, s 2011-ben is 60,5% volt. S e növekedést csak részben magyarázhatjuk azzal, hogy a fiatalok tovább maradnak az oktatásban, mint korábban.

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező nők foglalkoztatási rátája (ISCED 0-2 szint) a 2007-es 24%-os értékről 2011-re 22,5%-a csökkent, majd 2012-ben nálunk is növekedés tapasztalható. A válság mind az alapfokú, mind

a középfokú, mind a felsőfokú végzettségűeknél eredményezett rátacsökkenést. 2011-ben a középfokú végzettségű (ISCED 3-4 szintű) nők foglalkoztatási rátája 55%, a felsőfokú végzettségűeké (ISCED 5-6 szintűeké) 74,4%. Az alacsony iskolai végzettségű nők munkanélküliségi rátája 2007-es 16,2%-ról 2011-re 24,6%-ra változott, az inaktivitási arányuk pedig a 2007-es 71,4%-ról 2011-re 70,1%-ra.

A munkaerőpiacunk rugalmatlansága

A foglalkoztatás területén előny, hogy a teljes munkaidőben dolgozók aránya magasabb, mint az uniós átlag, illetve az EU centrumához tartozó országok értékei. Magyarországon a teljes munkaidős női foglalkoztatottak 15-64 éves korosztálybeli aránya 2011-ben 46,1%, az EU-ban 40%, s a statisztikai értelemben vett részmunkaidős mindössze negyede az unióbelinek. A heti 35 órát nem meghaladó idejű foglalkoztatottak a korosztály 4,5%-át jelentik, az EU-ban ez az arány 18,5%. 2012-ben hazánkban az előző évhez képest a 15-64 éves nők között mind a teljes, mind a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma nőtt. A teljes munkaidősök korosztályi aránya 47,3% lett, a részmunkaidősöké pedig 4,8%.

Az unió célja a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők számának növelése. Azonban a mi alacsony részmunkaidős foglalkoztatásunk magas inaktivitással jár együtt. Míg az EU-ban a gyermeket vagy ápolásra szoruló felnőttet ellátó nők fele részmunkaidőben dolgozik, fele inaktív, addig nálunk ezek a hölgyek szinte teljes mértékben kiszorulnak a munka világából az inaktívak közé. Ha csökkenteni akarjuk az inaktivitás mértékét, akkor a megváltozott igényeikhez jobban illeszkedő, az eddigi munkájuktól eltérő rugalmasabb, családbarátabb módon kell foglalkoztatni őket. Ez a kora gyermekkori napközbeni ellátási lehetőségek bővítése mellett a részmunkaidős lehetőségek bővítését is jelenti úgy, hogy közben mindenképp tartsuk meg a teljes munkaidős munkaköröket is, illetve lehetőség szerint bővítsük is azokat.

A magyar munkaerőpiac és a gyermekgondozási rendszer rugalmatlanságából fakadóan a kisgyermekes nők sokszor hosszabb időre kiesnek a foglalkoztatásból, mint ahogyan azt a családok igényelnék. Fontos lenne megfelelő lehetőségeket biztosítanunk azok számára is, akik viszonylag gyorsan vissza kívánnak térni a gyermeknevelés mellett a munkába, s azoknak is, akik kizárólag a gyermekük nevelésével kívánnak foglalkozni.

A 6 évnél fiatalabb gyermeket nevelők foglalkoztatási rátája a 2007-beli 32,7% -ról 2011-re 34%-ra nőtt. Ha a családban 3 vagy több gyermek van, akkor amíg a legfiatalabb gyermek nem éri el a 12 éves kort, az anya foglalkoztatási rátája kisebb az átlagnál. Ezeket a csoportokat tekinthetjük pontos pozicionálás mellett a nők kiszolgáltatottabb célcsoportjának. A 12 évesnél idősebb gyermeket nevelők rátája 75,1%, 3,5%-kal magasabb, mint az unióban.



Szalai Piroska a Nők a nemzetgazdaságban konferencián, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

Az uniós országok közül is számosan az elmúlt 10 évben alakították rugalmasabbá, családbarátabbá a munkaerőpiacukat. Ennek hatása jól érzékelhető a közeli Ausztriában. Ott a kisgyermekes nők kétharmada foglalkoztatott úgy, hogy náluk is van lehetősége az anyáknak igény esetén a gyermek 3 éves koráig otthon maradni. Ausztriában a kisgyermekesek 67,3%-a dolgozik, 24%-a teljes munkaidős foglalkoztatott, 43,3%-a részmunkaidős. Nálunk a 34%-nyi foglalkoztatott közül 29,1% a teljes munkaidős, 4,9% a részmunkaidős.

Legfontosabb intézkedések

Egyik legfontosabb szabályozási lépésként 2012. januárjában a Parlament elfogadta az új Munka törvénykönyvét (2012. évi I. törvény), amely megteremtette azt a keretrendszert, ami elengedhetetlenül szükséges egy rugalmasabb munkaerőpiac kialakulásához, amely nélkül a nők további bevonása a munkaerőpiacra szinte lehetetlen. Számos európai ország az elmúlt évtizedben tette rugalmasabbá a munkaerőpiacát, s ennek hatására több nő tud átmeneti időre atipikus módokon (részmunkaidőben, távmunkában, stb.) foglalkoztatott maradni. A munkaerőpiaci rugalmasság erősítése nélkül a munka és a magánélet összehangolása megoldhatatlan a kisgyermeket nevelő anyák esetében, vagy azon családokban, ahol ápolásra szoruló felnőtt él. Valamint 2012. júliusában meghirdetésre került a Munkahelyvédelmi Akcióterv, ami 2013. januárjában lépett hatályba.

2013-ban további emelkedést várunk. *Január 1-én hatályba lépett a Munkahelyvédelmi Akcióterv, melynek keretében a munkaadók számára komoly mértékű adókedvezmény vehető igénybe a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása esetén.* A 25 év alattiak, az 55 év feletiek, a szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatottak munkáltatói a foglalkoztatással járó közterhek alól 50%-os kedvezményt kapnak 100.000 Ft-os bérig. Ez évente 174 ezer forintot jelent, ami közel 1,8 havi mi-

nimálbérnek felel meg. A kisgyermekes szülők illetve tartósan munkanélküliek újból munkába állásának támogatására pedig a munkaadót két éven keresztül mentesség, a harmadik évben 50% kedvezmény illeti meg, ami a három évben együtt 858 ezer forintot jelent, ez 8,7 havi minimálbérnek felel meg. Ez a program a női foglalkoztatottak közel 30%-át érinti. A teljes Munkahelyvédelmi Akciótervre a Magyar Állam 300 milliárd forintot különített el a 2013-as évre. Ilyen mértékű foglalkoztatási program korábban nem létezett. Ezzel el kívánjuk érni, hogy a meglévő munkahelyek megmaradjanak, s az uniós és egyéb forrásokból történő foglalkoztatás bővítő beruházások tényleg valós emelkedést jelentsenek a foglalkoztatottak számában.

2012-ben ***uniós forrásból számos programmal támogattuk a nők munkaerőpiacra való visszatérését***, valamint alkalmazkodóképességük növelését. Ezek közül kiemelt fontossággal bírnak a munkaügyi központok által végrehajtott foglalkoztatási programok, valamint azok a pályázatok, melyek a munka és a magánélet összehangolását segítik elő, többek között új kisgyermek-ellátási férőhelyek helyi és munkahelyi szinten történő létrehozásával, valamint rugalmasabb munkahelyek létrehozásának támogatásával. Ezen túlmenően is, egyéb forrásokból folyamatosan bővülnek ***a kisgyermekes napközbeni ellátását biztosító férőhelyek, melyek fontos előfeltételei a kisgyermekes szülők munkaerőpiacra való visszatérésének***.

A nők részvétele a különböző ágazatokban

A horizontális szegregáció nemzetközi összehasonlításban nem mondható rossznak hazánkban. Az ipar és szolgáltatások területén több nő dolgozik hazánkban (a korosztály 25,9%-a), mint az EU-ban (24,6%). Legnagyobb „többlet” a feldolgozóiparban mutatható ki. A legnagyobb női dominanciával bíró ágazatban az egészségügyi és szociális ágazatban épp úgy 78,3% a női foglalkoztatottak aránya hazánkban, mint az uniós átlag. 4 olyan ágazat van, ahol nagyobb a szegregáció, mint az uniós értékek. Ezek egyike az oktatás, amely női

dominanciájú ágazat és magasabb a nők aránya nálunk, illetve az építőipar, az infokommunikációs ágazat és a mezőgazdaság, amelyek férfi dominanciájú ágazatok és kisebb a nők aránya nálunk, mint az unióban. 4 olyan férfi dominanciájú ágazatunk van, ahol pedig kisebb a szegregáció mértéke, mert magasabb a nők aránya nálunk, mint az unióban. Ezek -a már említett feldolgozóipar mellett-, a szállítás, raktározási ágazat, a villamosenergia-, gáz-, hőellátás, légkondicionálási ágazat, valamint a vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés ágazat.

Hazánkban a nők 75%-a kkv-ben foglalkoztatott, s ezen belül is 54%-a dolgozik mikro- és kisvállalkozásokban. Itt a munkáltatói feladatokat többnyire a szervezet vezetője látja el. Ezen nők foglalkoztatásának támogatására a nagyon kis adminisztrációval járó alanyi jogon igénybe vehető kedvezmények (adó- és járulékkedvezmények) hatékonyak, ahogy ez a Munkahelyvédelmi akciótervben is szerepel.



Szalai Piroska a Nők a nemzetgazdaságban konferencián, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Martineum Felnőttképző Akadémia

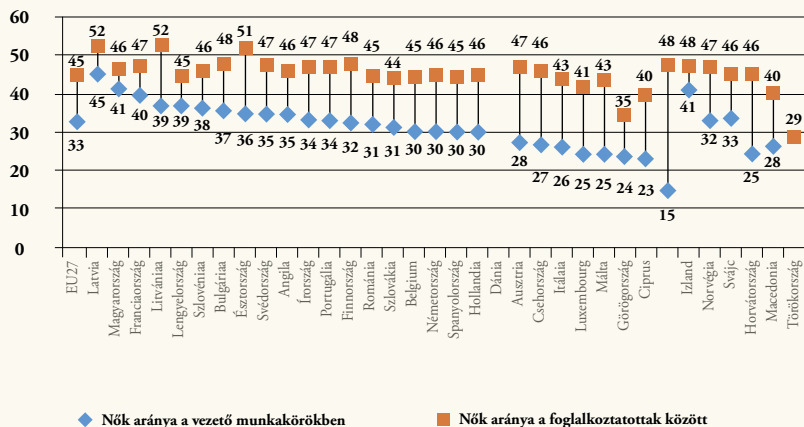
Nők a vezetésben

2011-ben a vezetők között a nők aránya hazánkban 41% az EUROSTAT 2013.03.07-i Newsrelease szerint [5.], Ez Lettország 45%-os értéke után az unióban a második legmagasabb. Az évtized végére áhított 40%-os vezetői arányt még Franciaország éri el, az uniós átlag csupán 33%.

2. ábra

A nők aránya a vezető státuszban levők és a foglalkoztatottak között 2011-ben (%)

(Forrás: EUROSTAT, készítette: Szalai Piroska)



Hazánkban 215 ezer fő dolgozik vezetői munkakörben, közülük 87 ezer fő nő. A törvényhozók, igazgatási és érdekképviselői vezetők 37%-a; a gazdasági és költségvetési szervezetek vezetőinek (igazgató, elnök, ügyvezető) 55%-a; a termelési és szolgáltatást nyújtó egységek vezetőinek 32%-a; valamint a gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetőinek 43%-a nő. (Forrás: EUROSTAT)

– az ILO által használt ISCO kódolás – magyarul FEOR - szerinti „manager” státuszúak közötti nemi arány.) Emellett tudjuk, hogy a tőzsdecégek csúcsvezetői között és a parlamentben még továbbra is kevés a nő. Bizton állítható, hogy a munkaerőpiac rugalmasabbá válása eredményezni fogja a nők nagyobb létszámban történő jelenlétét a csúcsvezetői pozíciókban is.

Látható, hogy Magyarország a legkisebb vertikális szegregációjú országok egyike nemzetközi összehasonlításban is. Mindezt úgy értük el, hogy nincs országos kötelező kvóta sem a nagyvállalatoknál, sem a gazdasági illetve a költségvetési szervezetek számára. Természetesen számos egyéb ösztönző létezik, s tudunk nagyon sok olyan szervezetről, aki saját, belső kvótát önszántából, saját vállalásból használ. A gazdaság szereplői számára elengedhetetlen piaci érdek is, hogy a náluk meglevő komoly tudással és tapasztalattal rendelkező női humán erőforrást értékén kezeljék. A kormány számára fontos a női tehetségbázis maradéktalan kiaknázása, amely hozzájárul az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedéshez és különösen az évtized végi egymillió új munkahely eléréséhez.

Női vállalkozások – önfoglalkoztató nők

A vállalkozó, önfoglalkoztató nők aránya a 15-64 éves korcsoportban alacsonyabb hazánkban, mint az európai átlag. 2007-ben 147,5 ezer volt a női önfoglalkoztatói létszám, s ez 2011-re 133,9 ezer főre csökkent. Hasonló arányú volt a csökkenés a férfiaknál is a válság hatására. A nők aránya az önfoglalkoztatók között 31-32%-os szinten állandósult, ami közel 1%-kal magasabb, mint az unió átlaga. Az önfoglalkoztatók aránya a női népességben nálunk 3,89%, míg az unióban 5,69%.

Azok az önfoglalkoztató nők, akinek a vállalkozásában vannak alkalmazottak, Görögország és Portugália után nálunk vannak a legnagyobb arányban jelen a gazdaságban. Arányuk a népességben 1,58%, míg az uniós

átlag csupán 1,37%. Létszámuk alig változott a válság hatására, 54 ezer fős. A nők aránya ebben a csoportban 27%, ami 1%-kal magasabb az uniós aránynál. Azok az önfoglalkoztatók azonban, akik egyéni vállalkozásban dolgoznak, sokkal kisebb arányban vannak jelen a gazdaságban, mint az unióban átlagosan. Ez igaz a nőkre és a férfiakra is. 2011-ben arányuk a népességben a nők között nálunk 2,32%, míg az unió átlaga 4,32%. 79,7 ezer fős létszámuk 2007-ben még 91,9 ezer fő volt. A válság őket viselte meg legjobban. 2007-ben a nők aránya ebben a csoportban még 35,8% volt, 2011-ben 34,2% lett. Még most is 1%-kal magasabb az uniós átlagnál. Ez is a munkaerőpiacunk rugalmatlanságával függ össze, mert nagyon kis számban vannak jelen a kiegészítő foglalkozásképpen vállalkozók. A Munkahelyvédelmi Akcióterv egyik intézkedése éppen őket célozza, a 6 millió forintnál kisebb árbevételű vállalkozók számára kínál sokkal egyszerűbb adózási módot. Ennek hatására bővülést várunk 2013-tól.

A vidéki és városi területeken lakó nők jelenléte a munkaerőpiacon

A válság idején Magyarországon nőtt a vidéki nők foglalkoztatási rátája, míg a városiaké csökkent.

Hazánkban a válság idején 2007 és 2011 között a vidéki nők foglalkoztatási mutatói közeledtek a városiak mutatóihoz, így csökkentek a különbségek köztük. Magyarországon nőtt a vidéki nők foglalkoztatási rátája, míg a városiaké csökkent. A vidéki nők foglalkoztatási rátája 2007-ben 46,3% volt, ez 2011-re 46,9%-ra nőtt, a kisvárosiak rátája 2007-ben 51% volt, 2011-re 50,8%-ra csökkent, a városiak rátája 2007-ben 56,9% volt, s 2011-re 55,2%-ra csökkent. Ez a folyamat épp ellentétes azzal, ami a válság hatására az unióban tapasztalható volt, ott a városi nők foglalkoztatási rátája nőtt, s a vidékieké csökkent, azaz ott nőttek az eltérések a foglalkoztatási mutatók tekintetében.

A vidéki nők munkanélküliségi rátája kisebb mértékben emelkedett, mint a városiaké. 2007-ben a vidékiek rátája 9,9% volt, ez 2011-ben már 12,8%; a kisvárosiaké 2007-ben 7,4%, és 2011-ben 10,2%, a városiké 2007-ben 5,4%, 2011-ben pedig 9,3%.

Nálunk mind a vidéki, mind a városi területeken csökkent a nők inaktivitása is, de a legnagyobb mértékű csökkenés a vidékieknél volt tapasztalható. A vidéki nők inaktivitási aránya 2007-ben 48,6% volt, 2011-ben pedig 46,2%, a kisvárosiaké 2007-ben 44,9% és 2011-ben 43,5%, a városiaké 2007-ben 39,9%, 2011-ben pedig 39,1%.

Nemek közti fizetési különbségek

Fontos említést tenni arról, hogy 2003-2009 között, s épp *a válság alatti években is, az OECD mérései szerint Magyarországon volt a férfiak és a nők fizetési közti különbség a legkisebb* az általuk mért országok között. Még 2010-ben is majdnem 10%-kal kisebb a mi eltérésünk, mint az OECD országok átlaga, s ebben az évben a 3. legkisebb érték a miénk, mindössze 0,3%-ra elmaradva a legjobbtól. A bérkülönbséget az OECD a bruttó havibérek mediánjával méri. Ez a vizsgálat az 5 főnél nagyobb szervezetekre és minden gazdasági ágazatra kiterjed. [Hazánkban az OECD statisztikája szerint a férfiak és a nők fizetéseinek különbsége 2007-ben 3,65%, 2008-ban 2,2% és 2009-ben 3,88%, 2010-ben 6,38%, az OECD átlaga 2010-ben 16%. [3.]

Az EUROSTAT más módszert alkalmaz. A bruttó órabérek átlagának különbségét méri úgy, hogy egyes ágazatokat kihagy a mutató számításánál. Ha csak a mezőgazdaságot hagyja ki, akkor a nemek közti bruttó átlagos órabérrés 15,9%, ha a közigazgatás-védelem ágazatot is kihagyjuk, akkor 18% volt 2011-ben Magyarországon. A vizsgálat a 10 főnél nagyobb szervezetekre terjed ki. A mi értékünk az unióban Hollandiához, Finnországhoz illetve az unión kívüli Svájcra áll a legközelebb, az uniós átlagtól 1,8%-kal nagyobb, hozzá nagyon közeli érték.

A nemzetközi adatok összehasonlításáról nemrégiben egy elemzés látott napvilágot a Századvégtől [4.].

A minimálbér a bruttó átlagkereset %-ában 2012. 01.01-én 41,7% volt, ami az utóbbi 20 évben a legmagasabb érték hazánkban. A minimálbér mindkét nem esetében ugyanannyi.

Lehetőségek Európában 2020-ig

Az unió a következő időszaki tervek előkészítése során megjelentette az „Út a munkahelyteremtő fellendülés felé” [2.] című közleményét. Az Európai Bizottság értékelése szerint 2020-ig magas munkaerőpiaci bővülési potenciállal bíró ágazatok, azaz a foglalkoztatási „kulcságazatok” a következők:

- A. szociális és egészségügyi terület (egyrészt a társadalom előrepszik, másrészt a minőségi igények emelkednek mind a kora gyermekkori mind az időskori ellátások területén. Ezen ágazat növekedése jelenleg kétszerese a foglalkoztatottság általános növekedésének.)
- B. Infokommunikáció területe (itt eddig is évi 3%-kal nőtt a foglalkoztatottság, jelenleg is meghaladja a kereslet a kínálatot, az Európai Bizottság számításai szerint az új digitális stratégia segítségével 2020-ig 2,5 millió új európai munkahelyet lehet teremteni.)
- C. zöldgazdaság (a recesszió alatt is emelkedett a munkahelyek száma, s az EU várja ennek a tendenciának a folytatódását)

A szociális és egészségügyi terület a női foglalkoztatás számára nagy jelentőségű. Az IKT lehetőséget teremthet a nők rugalmas, családbarát foglalkoztatásának bővüléséhez. A zöldgazdaság előretörése is jelentős hatású a női foglalkoztatás bővülése tekintetében. Ezek mellett speciálisan magyar lehetőségekről sem szabad megfeledkeznünk.

Összességében elmondható, hogy a nők foglalkoztatása területén a jelenlegi kormány nagyon nehéz örökséget kapott 2010-es indulásakor. Mivel azonban a foglalkoztatás egyik kiemelt kulcsterület, számos nagy horderejű intézkedést

hozott az elmúlt 2 évben, s ezek hatásai már 2012-ben érzékelhetővé váltak, s 2013-ban további javulást várunk, illetve további intézkedéseket is tervezünk. Az intézkedések mellett azonban a társadalmi kommunikációt és az érintettek együttgondolkodásának fontosságát nem lehet túlhangsúlyozni. A munkánk tapasztalatai alapján mondhatjuk, csak akkor leszünk igazán eredményesek, ha a közsféra, mint munkaadó jó példát ad a gazdaság szereplői számára és mind a privát mind a közsféra aktív kommunikációval, tudásmegosztással hozzájárul a kialakítandó új modellek gyors elterjedéséhez.

Adatok lezárva: 2013.03.15. Budapest

Hivatkozások:

- [1.] dr. Pongrácz Tiborné: A családi értékek és a demográfiai magatartás változásai - Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2011. <http://www.demografia.hu/index.php/kiadvanyok/kutatasi-jelentesek>
- [2.] Út a munkahelyteremtő fellendülés felé – Európa Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, Brüsszel, 2012 – COM(2012) 173.
- [3.] Szalai P.: A nemek közti jövedelemkülönbségek – három különböző fel fogásban - CEO Magazin 2011./4., Budapest
- [4.] Férfi-női jövedelemegyenlőtlenség, Nemzetközi összehasonlítás és mérési problémák Századvég Alapítvány, Budapest, 2013. <http://www.szadveg.hu/files/kutatas/nonapi-elemzes-honlapra-vegleges-0308.pdf>
- [5.] EUROSTAT Newsrelease 37/2013 - 7 March 2013 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07032013-AP/EN/3-07032013-AP-EN.PDF

Barsiné Pataky Etelka: Női munkavállalók az Európai Unióban

***A szerző a Magyar Mérnöki Kamara elnöke,
volt európai parlamenti képviselő.***

A nők nemzetgazdasági szerepvállalása fontos, ám Magyarországon még nem eléggé a figyelem középpontjában lévő téma. Számomra külön megtiszteltetés, hogy itt lehetek ma, és a női munkavállalásról, a női munkavállalók szerepéről, helyzetéről európai uniós összefüggésben szólhatok Önökhöz. Néhányan talán tudják, hogy európai parlamenti képviselőként részt vettem az európai KKV-szövetség, az SME-Union „vállalkozói tevékenységének előmozdítását” célul kitűző munkacsoportjának tevékenységében.

Az Európai Unió történetére visszatekintve ma már jól láthatjuk, hogy az integráció fejlődése, elmélyülése során a közös politikák köre számos szociális és társadalmi kérdéssel bővült. Ezek közé sorolhatjuk a nők és a férfiak egyenjogúságának előmozdítása érdekében tett törekvéseket, legalábbis abban a formában, ahogyan ezek a témák az első években, évtizedekben megjelentek.

A nők és férfiak közötti különbségeket ma már azonban más oldalról, nem hagyományos módon is megközelíthetjük. Amellett, hogy a nők teszik ki a teljes lakosság felét, az európai országokban a nők adják a munkaerőnek, sőt a frissen végzett diplomásoknak is kb. 50%-át. Ezért rendkívül fontos, hogy számunkra biztosítsuk a megfelelő lehetőségeket.

Ha ezt nem tesszük meg, egyszerűen elpazaroljuk a társadalom felében rejlő tehetséget.

A női egyenjogúság stratégiai kérdés

Ez a felismerés eredményezte, hogy folyamatosan egyre hangsúlyosabbá válnak a nők munkavállalásával, gazdasági szerepvállalásával foglalkozó kezdeményezések – mára pedig tulajdonképpen a női egyenjogúság kérdése sokkal inkább stratégiai kérdéssé vált. Jól mutatja mindezt, hogy az Európai Bizottságnak is kiemelt célkitűzése, hogy az Európa 2020 Stratégia megvalósítása érdekében jobban és hatékonyabban ösztönözze a nők képességeinek felhasználását.



Barsiné Pataky Etelka a Nők a nemzetgazdaságban konferencián, Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. – fotó: Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala

Mindez nagymértékben köszönhető annak is, hogy az eddig elért eredmények sok európai polgár életének javulását segítették elő, és olyan alapot teremtettek, amelyre a nők számára a férfiakéval azonos lehetőségeket biztosító európai társadalmat lehet felépíteni.

Jelentős kihívás a nemek közötti bérszakadék

Az egyik ilyen fontos eredmény a férfi és női munkavállalók közötti béregyenlőség elvének deklarálása, amelyet bár már a Római Szerződés is tartalmazott, az Európai Bíróság joggyakorlata emelt be a köztudatba. Ráadásul a bíróság első olyan döntései, amelyek az „ugyanazért a munkáért ugyanaz a díjazás” elvre hivatkoztak, közvetlenül hozzájárultak ahhoz, hogy a nemek közötti egyenlőségről szóló első európai irányelvek elfogadásra kerüljenek.

Visszatérve a jelenbe azonban mindannyian tapasztalhatjuk, hogy a nemek közötti bérszakadék az Európai Unión belül továbbra is egy létező jelenség, jelentős kihívás: a 2010-es adatok alapján az EU-ban átlagosan 16,4% a fizetések közötti különbség. Ráadásul a regionális különbségek, az egyes országok közötti nagymértékű eltérések is negatívan befolyásolják e küzdelmet. Szinte már közhelynek számít a skandináv országok példájának említése, ha a női egyenjogúság különféle szempontjairól beszélünk, azonban a bérkülönbségek felszámolása terén több pozitív példával is találkozhatunk: hazánk közvetlen környezetéből például Szlovénia a maga 4,4 %-os értékével olyannyira kiemelkedik, hogy ezzel egész Európában a legjobb e tekintetben. De említhetjük Lengyelországot is, ahol szintén 10 % alatti a fizetések közötti eltérés.

Egy friss, 2012-ben publikált hazai kutatás szerint Magyarországon a nők már pályakezdként hátrányból indulnak a bérezések tekintetében: átlagosan ötödével kevesebbet keresnek idehaza, mint azonos beosztású férfítársaik – ráadásul minél magasabb pozícióban dolgozik egy nő, annál nagyobbra nyílik a bérelló. Míg segédmunkásként, vagy adminisztratív alkalmazottként 6-7 %-kal

vihetnek haza kevesebb fizetést, addig a középvezetőknél 19, a felső vezetőknél viszont már 26 % a bérkülönbség a férfiak javára.

Láthatjuk tehát, hogy a bérkülönbségek elleni küzdelem mind a mai napig fontos, azonban ahhoz, hogy egy valóban modern és versenyképes Európa jöhessen létre, ennél sokkal többre van szükség.

Stratégiai cél a női részvétel növelése

A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006–2010-es európai uniós ütemterv részben már tartalmazott ezen túlmutató elemeket, azonban a stratégiai megközelítést 2010 márciusa hozta el, amikor is az Európai Bizottság kezdeményezte a nők chartájának létrehozását. Ez a dokumentum, illetve az erre alapozott, a 2010–2015-ös időszakra szóló európai stratégia a bérkülönbségek felszámolása mellett olyan szempontokat is tartalmaz már, mint a mind politikai, mind gazdasági értelemben vett döntéshozatalban való női részvétel növelése, vagy a nők munkaerőpiaci aktivitásának növelése.

Legfontosabb a lehetőség megteremtése

Az elmúlt évek világossá tették, hogy a nyugati világ és így az Európai Unió, ezen belül pedig különösen az Európai Bizottság olyan családmódban gondolkodik, amely két keresőre épül. Kétségtelen, hogy egy egészséges gazdasági szerkezetű országban a nők is hozzájárulnak a gazdasági teljesítményhez, azonban ne essünk át a ló túloldalára!

Az Európai Bizottság az Európa 2020 Stratégiában azt a célt fogalmazta meg, hogy nem csak a férfiak, hanem a nők foglalkoztatási arányát is 75 %-ra növeli. Úgy vélem, súlyos hiba volna, ha ezt minden eszközzel el szeretnénk

érni. Véleményem szerint a nők helyzetének javítása terén a legfontosabb fogalom a „lehetőség megteremtése”.

Ahogy láthatunk már jó példákat, különböző intézkedésekkel, különböző megoldásokkal annak a feltételeit kell megteremtteni, hogy a nők, ha akarnak (!), ugyanolyan körülmények között jelenhessenek meg a munkaerőpiacon, mint férfitársaik. De kötelezően előírt célértékekkel ezt nem lehet megoldani.

A nők még mindig alulreprezentáltak a döntéshozatalban



Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencia, Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. - fotó: Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala

Természetesen az egyenlő feltételek megteremtése ugyanúgy számos intézkedést igényel, és az Európai Unió több országának – köztük hazánknak is – számos területen kell megkezdnie a felzárkózást. És bár a közelmúltban tapasztalható volt néhány pozitív tendencia, például a nőknek az egyre magasabb szintű

oktatásban és képzésben való részvétele, még számos területen érezhető aránytalanságok.

Hadd kanyarodjak rögtön vissza a nők döntéshozatali folyamatokban betöltött szerepére, ugyanis a döntéshozatal tipikusan olyan terület, ahol jelenleg a nők számára az imént említett lehetőségek még nem állnak rendelkezésre.

A legtöbb uniós tagállamban a nők még mindig alulreprezentáltak a döntéshozatalban és a döntéshozatali pozíciókban. Különösen igaz ez a legmagasabb posztokon.

Egész Európát tekintve, a nemzeti parlamentek képviselői, illetve a nemzeti kormányok miniszterei közül átlagban négyből csak egy a nő. Ráadásul akár csak a korábban említett esetekben, itt is nagy regionális különbségekkel találkozunk: míg Svédországban a jelenleg mandátummal rendelkező parlamenti képviselők csaknem 45 %-a nő, addig hazánkban ez az arány 10 % alatt marad, sőt a jelenlegi kormánynak is csak a 2012 év elejétől van női minisztere!

Engedjék meg, hogy e tekintetben kiemeljem az Európai Parlament szerepét, ahol nemzetközi összehasonlításban viszonylag magas, 35%-os a női képviselők aránya, amelynek a jelentőségét külön emeli, hogy olyan országok esetében is így van, amelyeknél mindez nemzeti szinten nem figyelhető meg. Mindebben talán szerepet játszik, hogy sokan alábecsülik az Európai Parlament politikai szerepét és súlyát, azonban véleményem szerint azzal, hogy a nők nagyobb arányban kapnak szerepet EP-képviselőként, olyan felbecsülhetetlen európai és nemzetközi tudásra illetve tapasztalatra tehetnek szert, amelyet később jó eséllyel tudnak hazájukban is kamatoztatni – ezzel pedig épp a fent említett arányok javításához is hozzá tudnak járulni.

Kevesebb a pozitív példa a gazdasági életben

A gazdasági életben viszont kevesebb pozitív példával találkozhatunk, általánosságban pedig azt mondhatjuk, a nők aránya valamennyi irányítási és döntéshozói szinten alacsonyabb, mint a férfiaké. Az EU-ban a tőzsdén jegyzett leg-

nagyobb vállalatok igazgatósági tanácsaiban 10 tag közül csak egy a nő, arányuk pedig az igazgatósági tanács elnökei között is csupán 3 %. Ezt a jelenséget üveglafonnak is nevezik: hiába van ugyanis egy nőnek megfelelő szaktudása, csak nagyon nehezen lépegethet felfelé a ranglétrán – folyton láthatatlan falakba ütközik, amiket roppant nehéz áttörni.

Pedig az elmúlt évek több kutatása is azt mutatta, hogy a nők magasabb aránya a vezető pozíciókban pozitívan hat az üzleti teljesítményre. Egy idei felmérés igyekezett mindezt számszerűsíteni is: a tőzsdén jegyzett 290 legnagyobb vállalatot megvizsgálva azt találták, hogy a működési nyereség átlagosan 56%-kal magasabb volt azoknál a cégeknél, ahol legalább egy nő volt a vezetőtestületben, mint azoknál, ahol egyetlen sem.

Többek között ezek a felismerések vezettek oda, hogy 2011-ben Viviane Reding uniós biztos, az Európai Bizottság alelnöke arra ösztönözte a tőzsdén jegyzett európai vállalatokat, hogy önkéntesen növeljék a vezetőtestületeikben lévő nők számát, az erről szóló szándéknyilatkozatot azonban Európa-szerte mindössze 24 vállalat írta alá. Egy évvel később ezért a Bizottság a következtetéseket levonva úgy döntött, nyilvános konzultációt kezdeményez a kérdésben, majd pedig jogalkotási módszerekkel igyekszik elősegíteni a folyamatot. Megint csak ismételni tudom magam: nem biztos, hogy jogalkotási módszerekkel jobb eredményeket lehet elérni, mindenesetre magam is kíváncsian várom a fejleményeket.

A női vállalkozások léte stratégiai jelentőségű

Engedjék meg, hogy az eddigieken túl egy olyan témát is kiemeljek, amely számomra különösen fontos: a női vállalkozások, a női vállalkozók kérdése. A női vállalkozói lét fejlődése véleményem szerint nem elsősorban esélyegyenlőségi, hanem rendkívül fontos stratégiai kérdés. Talán kezd közhellyé válni, mégis fontos megjegyezni, hogy Európának a fejlődéshez több vállalkozásra, több vállalkozóra van szüksége, hiszen a gazdasági növekedés motorjai a maguk is folya-

matosan fejlődni, növekedni képes vállalkozások. Így azok az országok, amelyek nem képesek a társadalom felében rejlő lehetőségeket megfelelően hasznosítani, és a vállalkozó szektorba bevonni, versenyhátrányba kerülnek más államokhoz képest.

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján általánosságban elmondható, hogy a női vállalkozók kisebb, mégis sokkal inkább élet- és működőképes vállalkozásokat hoznak létre. Hiszen a vállalkozói lét tulajdonképpen az emberi kreativitás kifejezését, ötletek megvalósítását, és a meglévő lehetőségek kiaknázását jelenti - ezek a képességek pedig nagyon is jelen vannak a nőkben.



Borsiné Pataky Etelka a Nők a nemzetgazdaságban konferencián, Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. – fotó: Trubjanszky Csilla

A női vállalkozók aránya európai szinten jelenleg 33%, ami még mindig messze elmarad az Európai Bizottság által kitűzött céloktól, különösen, ha figyelembe vesszük a meglévő regionális különbségeket. E tekintetben a legnagyobb problémát az jelenti, hogy a legtöbb nő a vállalkozásalapítást ma még mindig nem tekinti komoly karrierlehetőségnek, éppen ezért ezt a tevékenységet nagyon nehéz ösztönözni.

Szerencsére számos európai kezdeményezés igyekszik támogatni a női vállalkozókat, már egészen fiatal kortól. A „Mozgásban az ifjúság” kezdeményezésnek például egyik kiemelt célja, hogy az iskolai képzés keretén belül nagyobb hangsúlyt fektessenek a vállalkozói készségekre, amiből a fiatal nőknek rendkívül sok előnye származik.

Közel egy évtizede jött létre a már vállalkozó, vagy vállalkozásalapítás előtt álló nők számára segítséget nyújtó, a női vállalkozói tevékenység népszerűsítését célzó európai hálózat (WES).

A szervezet elsősorban a már működő női vállalkozások, jó példák megismertetésével, illetve az EU döntéshozatali szerveivel való folyamatos együttműködés révén igyekszik támogatni a női vállalkozókat. (Rövid link: <http://bit.ly/wes-network>, hosszú link: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network>)



Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencia, Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. - fotó: Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala

Hasonló kezdeményezés a női vállalkozói nagykövetek hálózata, amelynek lényege, hogy a gyakorlati életben sikeres vállalkozók bátorítsák a nőket – mind a foglalkoztatásban aktív nőket, mind pedig a felsőoktatási hallgatókat – arra, hogy saját vállalkozásba fogjanak. (Rövid link: <http://bit.ly/women-ambassadors>, hosszú link: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/ambassadors>)

Még hadd említsem meg az ún. női vállalkozói portált, amelyet pedig elsősorban a női vállalkozásokat képviselő, vagy azokat támogató szervezetek, projektek szélesebb körben való megismertetésére, és nem utolsó sorban az ezek közötti összekapcsolódási lehetőség megteremtésére hoztak létre. Ez utóbbit különösen fontosnak tartom, hiszen a már korábban említett kérdések során is láttuk, milyen fontos lehet egyes országok jó gyakorlatainak megismerése. (Rövid link: <http://bit.ly/sme-portal>, hosszú link:

<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal>)

Lehetőséget jelentő ágazatok: IKT és zöldgazdaság

Végül, engedjék meg, hogy külön kitérjek két szakterületre, amelyekben a jövőben nagy szerepe lehet a női vállalkozásoknak, de általában véve a női munkaerőnek is.

Az egyik ilyen az információs és kommunikációs technológiák szektorra, amelynek egyrészt évről évre tovább nő a jelentősége, másrészt pedig szinte minden más gazdasági ágazatra hatással van. Olyannyira érezhető mindez, hogy az IKT szektorban még a gazdasági válság közepette is folyamatosan nő a magasan képzett munkaerő iránti igény.

Figyelembe véve azonban, hogy a nők jelenléte ebben az ágazatban rendkívül alacsony, óriási hozzáadott értéket tudna jelenteni a női vállalkozások, a női szakemberek megjelenése e szektorban. A téma azonban nagyon összetett, hiszen a valóban érezhető változásokhoz elsősorban a fiatal nők ösztönzésére van

szükség, hogy már ebben a korban vegyenek részt IKT-hoz kapcsolódó képzéseken, majd ezt a vonalat folytassák továbbtanulásuk során is. Ez a folyamat viszont időigényes, hatásait legjobb esetben is csak évek múltán érezhetjük, de nagyon megéri végig vinni.

A női vállalkozások számára lehetőséget jelentő másik szakterület mind a hazai, mind az európai területen középpontban lévő zöld gazdaság. Ez szintén egy olyan ágazat, amely jelenleg van kialakulóban, és ismerve az európai stratégiákat, a jövőben még inkább előtérbe kerülhet. A nők szemléletmódjának beemelésével, az innovatív megoldásokkal pedig kifejezetten eredményes terület lehet a női vállalkozások számára.

Ráadásul egyes vonatkozásaiban, mint például a közlekedés környezetterhelésének enyhítése a különféle rész- és távmunka-megoldások népszerűsítése révén, a nők kimondottan versenyelőnybe kerülhetnek, hiszen a kismamák és anyák számára kidolgozott speciális foglalkoztatási programok okán otthonosabban mozognak az ilyen jellegű munkavégzésben, munkaidő-beosztásban.

Nők a mérnöki szakterületen

Zárásként engedjék meg, hogy a Magyar Mérnöki Kamara elnökeként, röviden szóljak a nők szerepéről mind a mérnöki szakterületeken, mind a kamarai munkában. Talán mondanom sem kell, hogy a mérnöki munkában hagyományosan alacsony a nők aránya. Ez tükröződik már a felsőoktatási jelentkezések során, aztán pedig a kamarai taggá váló mérnökök megoszlásában is. A Magyar Mérnöki Kamara jelenleg közel 20.000 taggal rendelkezik, akiknek összesen 13 %-a nő. Az egyes szakterületek viszont mutatnak érdekes eltéréseket, így például Vízgazdálkodási Tagozatunk tagjainak közel 20 %-a nő, míg például a gépészeti szakterületen az átlagosnál alacsonyabb ez az arány.

De ha már szó esett a nők döntéshozatalban játszott szerepének fontosságáról, hadd emeljem ki, hogy egy ilyen, túlnyomó részben férfiak által művelt szakmának a képviselői vették a bátorságot, és amikor a sors úgy hozta, nem

haboztak női vezetőt választani köztestületük élére. Ráadásul mindez a teljes Elnökség megválasztása során érvényesült: ugyanis a jelenlegi összetétel szerint minden vonatkozó hazai statisztikát túlszárnyalva, Elnökségünkben 24% a nők aránya!

És hogy mindannyian lássák ennek a jelentőségét, hadd mondjam el, hogy hasonló arány semelyik másik szakmai kamaránál nem tapasztalható. Sőt, olyan szakmák esetében, mint például az ügyvédi, orvosi, állatorvosi, gyógyszerészi, közjegyzői, ahol jóval nagyobb arányban dolgoznak nők, elvétve találunk női vezetőket, kamarai elnökségi tagokat. Arról nem is beszélve, hogy a jelenleg működő számos szakmai kamara közül – természetesen a Mérnöki Kamarát leszámítva – egy szervezetnek sincs női elnöke.

Hogy mi ebből a tanulság? Úgy gondolom az, hogy minden közösségnek, minden szakmának elsősorban a saját berkein belül kell körülnéznie, és lehetőséget adni a női kollégák számára, hogy a férfiakkal azonos feltételeket kapjanak. Büszke vagyok a mérnökökre, hogy a nők alacsony aránya ellenére maximálisan tisztelik és segítik női kollégáik érvényesülését, és remélem jó példával tudnak, tudunk szolgálni minden más szakma számára is.

Elhangzott 2012. szeptember 13-án Hódmezővásárelyen, a Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencián.

Dr. Pongrácz Tiborné – Murinkó Livia:
Háztartási munkamegosztás – Azonosságok
és különbségek Európában

*Dr. Pongrácz Tiborné demográfus, a KSH Népeségtudományi
Kutatóintézetének igazgatóhelyettese,*

*Murinkó Livia szociológus, a KSH Népeségtudományi
Kutatóintézetének munkatársa.*



*Dr. Pongrácz Tiborné a Nők
a nemzetgazdaságban –
Látható és láthatatlan munka
konferencián, Hódmezővásárhely,
2012. szeptember 13. – fotó:
Trubjanszky Csilla*

Ismert és gyakran hangoztatott nézet, hogy egy társadalom emancipáltsága a férfi-női bérek egymáshoz viszonyított arányán, valamint a férfiak háztartási munkában, gyermeknevelésben való részvételén mérhető. Az „azonos munkáért azonos bér” törvényben biztosított elve gyakran éppen a férfiak-nők vonatkozásában szenved sérelmet, de megvalósulása a közeli vagy távoli jövőben nem kizárt, nem illuzórikus. Kevésbé tűnik reálisnak az emancipálódás a háztartási munkák területén. Kevésbé valószínű, hogy a családon belüli hagyományos munkamegosztásban lényegi – a nők időráfordítását jelentősen csökkentő, a férfiakét pedig növelő – változások következnenek be.



*Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencia,
Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. - fotó: Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város
Polgármesteri Hivatala*

A háztartási munkamegosztás kérdése a kétkeresős családmódel növekvő elterjedésével került mind a tudomány, mind a nagyobb nyilvánosság érdeklődésének homlokterébe. Kérdés, hogy hogyan alakul a családi munkamegosztás napjainkban Európa keleti és nyugati felén? A rendszerváltozás óta eltelt mintegy másfél évtized alatt közeledett-e egymáshoz a két régió, egalitáriusabb munkamegosztás alakult-e ki a háztartási feladatok ellátásában a keleti területeken, vagy a nők leterheltségében tapasztalt különbségek változatlanul fennállnak? A felvetett kérdésekre a 2000-ben indult Generations and Gender Programme című, 14 európai országra kiterjedő kérdőíves vizsgálat adatai alapján kísérelünk meg válaszolni. A családi munkamegosztást négy ország, nevezetesen Franciaország, Németország, Magyarország és Oroszország adatai alapján kívánjuk bemutatni.

A férfiak és a nők részvétele a háztartási munkamegosztásban – empirikus eredmények

A munkamegosztás vizsgálata az empirikus vizsgálatokban hagyományosan a feladatköröket felsoroló lista segítségével történik. A házasságban vagy élettársi kapcsolatban együtt élő párok ezen lista alapján választják ki, hogy közülük az adott feladatot mindig vagy általában a férfi vagy a nő látja-e el, vagy esetleg a munkát általában közösen végzik. A nemzetközi összehasonlító kutatás esetében a felsorolás a szorosan vett házimunkákon – mint főzés, mosogatás, takarítás, bevásárlás – kívül olyan feladatokat is tartalmaz, mint a háztartás pénzügyeinek figyelemmel kísérése, illetve a közös programok szervezése, ami a háztartási munkáknak a szokásosnál tágabb értelmezését jelenti.

1. táblázat

A megadott feladatokat a párok az alábbi munkamegosztásban végezték Magyarországon 2004-ben (%)

	Főzés	Mosogatás	Bevásárlás	Takarítás	Kisebb javítások a házban, a ház körül	Kiadások-bevételek figyelemmel kísérése	Közös programok szervezése
A férfiak véleménye							
Mindig a nő	38,5	33,5	15,9	30,1	1,7	19,9	6,4
Általában a nő	34,5	31,5	19,7	29,8	1,5	16,1	9,1
Megosztva	19,7	25,6	49,5	32,6	6,1	50,3	76,9
Általában a férfi	1,3	2,7	5,7	1,4	18,6	5,0	3,5
Mindig a férfi	1,8	2,1	6,6	1,6	66,1	8,2	2,5
Valaki más	4,2	4,7	2,5	4,6	6,0	0,5	1,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A nők véleménye							
Mindig a nő	63,4	55,0	29,5	48,0	2,2	34,8	13,0
Általában a nő	15,7	19,0	12,6	17,5	2,0	9,8	8,2
Megosztva	15,2	19,4	44,6	26,4	10,0	47,6	72,9
Általában a férfi	1,1	1,7	6,5	1,4	41,4	3,6	2,6
Mindig a férfi	0,5	0,5	2,8	0,5	34,4	3,4	1,0
Valaki más	4,0	4,5	4,0	6,1	9,9	0,8	2,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Megállapítható, hogy a feladat-típusok felelősének meghatározása és a kérézett neme között bizonyos összefüggés mutatható ki. Bár a férfiak és nők minden országban úgy nyilatkoztak, hogy a felsorolt házimunkák zömét mindig vagy általában a nő végzi el, mindkét nem tagjai valamelyest nagyobbban látják a saját tehervállalásukat, mint ahogyan azt a másik fél megítéli. Vagyis a nők közlése szerint a túlterheltségük még erőteljesebb, mintha azt a férfiak beszámolójára alapoznánk, bár az utóbbiak sem vitatják, hogy a nők szerepvállalása a döntő.

Az eredmények könnyebb áttekinthetősége érdekében a háztartási munkamegosztásra vonatkozó információkat leegyszerűsítve és valamennyi vizsgált országra vonatkozóan egy mutatóba sűrítve szerepeltetjük a 2. táblázatban.

2. táblázat

Az 1-es táblázatban felsorolt hét különböző feladat közül a nő, a férfi vagy valaki más által, illetve a közösen végzett feladatok átlagos száma a vizsgált országokban

<i>Átlagosan hány házimunkát végez ...?</i>				
	a férfi	a nő	közösen	valaki más
<i>A férfiak véleménye</i>				
Magyarország	1,26	2,87	2,58	0,24
Oroszország	1,48	2,93	2,12	0,36
Kelet-német területek	1,84	2,08	3,01	0,04
Nyugat-német területek	1,75	2,36	2,76	0,11
Franciaország	1,72	2,84	2,28	0,11
<i>A nők véleménye</i>				
Magyarország	1,01	3,29	2,33	0,31
Oroszország	1,12	3,42	1,82	0,55
Kelet-német területek	1,33	3,10	2,43	0,14
Nyugat-német területek	1,21	3,40	2,25	0,13
Franciaország	1,36	3,33	2,11	0,15

Megállapítható, hogy a vizsgált országok közül a házimunka leginkább a magyar nőket terheli. A nők véleménye alapján a magyar nők férjükhöz, élettársukhoz viszonyítva az otthoni feladatokból 3,3-szer nagyobb részt vállalnak. A negatív rangsorban őket az orosz nők követik, majd Németország nyugati régiójában élők, a franciák és végül a legkedvezőbb helyzetben lévő kelet-németek, akiknél a házimunkák nő-férfi aránya „mindössze” 2,3-szeres.

A figyelembe vett feladatok azonban jelentősen eltérnek egymástól a fizikai igénybevétel és a periodicitás tekintetében. A háztartás mindennapi működését

alapvetően befolyásoló, rendszeres, el nem halasztható jellegű házimunkának elsősorban a főzés, a mosogatás és a takarítás tekinthető. E három területre szűkítve a munkamegosztást a nemek közötti egyenlőtlenség még szembetűnőbb (3. táblázat). A tényleges otthoni munkavégzéssel kapcsolatban a nők véleményét figyelembe véve megállapíthatjuk, hogy a magyar férfiak részvétele a leginkább rutinszerű, napi helytállást követelő házimunkákban csaknem elhanyagolható: a nők feladatvállalása a férfiakénak 36-szorosa. Ezzel az értékkel Magyarország magasan vezet a mezőnyt, mert a nyugat-németeknél a férfi-női arány 15-szörös, az oroszoknál 11-szeres, míg a franciáknál és kelet-németeknél 7-szeres.

A házimunkával kapcsolatos fizikai igénybevételben fennálló különbségekre nézve közvetlen adatok nem állnak rendelkezésre, de a háztartási gépekkel való ellátottság nyilván igen eltérő a nyugati, illetve a keleti régió országokban. Példaként említenénk a mosogatógéppel felszerelt háztartások arányát, amely érték Franciaországban 100 háztartásból 55, Magyarországon 8 és Oroszországban mindössze 1. Nyilvánvalóan más fizikai igénybevételt jelent az edényeknek kézi erővel történő megtisztítása, mint a mosogatógépbe történő be- és kirakodása.

3. táblázat

A főzést, a mosogatást és a takarítást figyelembe véve átlagosan elvégzett házimunkák száma a vizsgált országokban

<i>A főzést, a mosogatást és a takarítást figyelembe véve átlagosan bány munkát végez...</i>				
	a férfi	a nő	közösen	valaki más
<i>A férfiak véleménye</i>				
Magyarország	0,11	1,97	0,78	0,13
Oroszország	0,27	1,71	0,76	0,21
Kelet-német területek	0,36	1,41	1,19	0,02
Nyugat-német területek	0,32	1,60	1,01	0,06
Franciaország	0,37	1,75	0,77	0,07
<i>A nők véleménye</i>				
Magyarország	0,06	2,18	0,61	0,15
Oroszország	0,17	1,90	0,58	0,31
Kelet-német területek	0,26	1,83	0,84	0,06
Nyugat-német területek	0,14	2,14	0,65	0,06
Franciaország	0,27	1,94	0,66	0,10

Látható, hogy a 2. táblázat adatai – a 3. táblázathoz viszonyítva – a férfiak aktívabb szerepvállalásáról tanúskodnak. Az eltérés a 3. táblázatnál figyelembe nem vett házimunkák egalitáriusabb feladatmegosztásából következik. A magyar férfiak a bevásárlásból például aktívan kiveszik a részüket, sőt, nem ritkán ez a feladat egyedül a férfiak kompetenciájába tartozik. Az esetek többségében a magyar családokban a férfiak látják el a kisebb ház körüli javításokat, szereléseket, míg a német háztartásokban gyakorta a párok megosztva végzik ezt a munkát. Véleményünk szerint kevésbé tekinthető házimunkának a kérdőívben szereplő „közös programok szervezése” elnevezésű feladat, amit egyébként a párok túlnyomó többsége közösen végez.

Nem tartozik a klasszikus háztartási munkák közé a család pénzügyeinek kezelése sem, mégis a „kinél van a kassza kulcsa” gyakorlata jól rávilágít a családon belüli viszonyok egalitárius vagy kevésbé egalitárius jellegére. A kiadások-bevé-

telek figyelemmel kísérése egyértelműen a nők joga és kötelessége Oroszországban, míg kiegyenlítettebb a francia, német és a magyar családokban. Figyelemreméltó azonban az országok gyakorlata közötti különbség. Magyarországon a párok vagy közösen döntenek pénzügyi kérdésekben, vagy a nőnél van a kassza kulcsa, és igen ritka, hogy ezt a feladatot a férfi önállóan látná el. Franciaországban és Németországban – különösen a nyugati régióban – ezzel szemben viszonylag gyakori, hogy a család pénzügyi stabilitásáért egyedül a pár férfi tagja a felelős.

A háztartási munkamegosztásról kialakult általános kép árnyaltabb megvilágítást kap, ha néhány társadalmi-demográfiai változót – életkor, aktivitás, iskolai végzettség – is bevonunk az elemzésbe. Feltételezhető lenne, hogy a párok közötti munkamegosztást leginkább a nő háztartáson kívüli munkavállalása befolyásolja. A vizsgálati mintánk eredményei ezt a megállapítást csak részlegesen igazolják vissza (4. táblázat).

4. táblázat

Háztartási munkamegosztás a nők aktivitása szerint – a felsorolt hét feladat közül elvégzett házimunkák átlagos száma a vizsgált országokban

		A férfi által	A nő által	Közösen
		végzett házimunkák száma		
Magyarország	Aktív*	1,02	3,07	2,57
	Inaktív	1,02	3,49	2,12
	Teljes minta	1,02	3,29	2,33
Oroszország	Aktív*	1,10	3,37	1,89
	Inaktív	1,12	3,52	1,70
	Teljes minta	1,11	3,44	1,80
Kelet-német területek	Aktív*	1,43	2,84	2,61
	Inaktív	1,27	3,34	2,26
	Teljes minta	1,33	3,15	2,39
Nyugat-német területek	Aktív*	1,23	2,84	2,76
	Inaktív	1,23	3,66	1,99
	Teljes minta	1,23	3,4	2,24
Franciaország	Aktív*	1,43	2,95	2,44
	Inaktív	1,33	3,61	1,82
	Teljes minta	1,38	3,32	2,10

* Teljes munkaidőben

A francia és a kelet-német családoknál – ha kismértékben is – a feleség vagy az élettárs kereső tevékenysége esetén valóban magasabb a férfiak önálló szerepvállalása, ez a megállapítás azonban a magyar, a nyugat-német és az orosz családokra nem érvényes.

A fiatalabb párokra az egalitáriusabb munkamegosztás, a közösen végzett házimunkák magasabb aránya jellemző, majd az életkor előrehaladtával egyre több feladat hárul a nőkre, és ezek az arányok a párok nyugdíjas éveiben csak a franciáknál mutatnak némi javulást, kiegyenlítődést.

Az iskolai végzettség bizonyult az otthoni feladatok ellátásában a legmarkánssabb differenciáló tényezőnek (5. táblázat). Míg a legalacsonyabb iskolai végzettségű magyar nők 3,7-szer több házimunkát végeznek mint a férjeik, addig ez a különbség a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél két és félszeresére mérseklődik. Az iskolai végzettség szerinti különbségek hazánkban a legnagyobbak. Figyelembe véve a magasán kvalifikált magyar családokban az együttesen végzett házimunka magas gyakoriságát, megállapíthatjuk, hogy a magyar diplomás nők helyzete a háztartási munkák megosztása szempontjából nem rosszabb, mint francia társaiké.

5. táblázat

Háztartási munkamegosztás a nők iskolai végzettsége szerint – az elvégzett házimunkák átlagos száma (db)

		A férfi által	A nő által	Közösen
		végzett házimunkák száma		
Magyarország	Legfeljebb alapfok	0,97	3,65	1,89
	Középfok	1,03	3,23	2,48
	Felsőfok	1,13	2,80	2,77
	Teljes minta	1,01	3,29	2,33
Oroszország	Legfeljebb alapfok	1,04	3,41	1,83
	Középfok	1,07	3,51	1,81
	Felsőfok	1,35	3,17	1,91
	Teljes minta	1,14	3,41	1,84
Kelet-német területek	Legfeljebb alapfok	1,18	3,35	2,28
	Középfok	1,33	3,16	2,38
	Felsőfok	1,37	2,85	2,58
	Teljes minta	1,33	3,11	2,42
Nyugat-német területek	Legfeljebb alapfok	1,18	3,62	2,06
	Középfok	1,20	3,49	2,19
	Felsőfok	1,20	3,03	2,55
	Teljes minta	1,20	3,44	2,22
Franciaország	Legfeljebb alapfok	1,33	3,41	2,00
	Középfok	1,31	3,40	2,16
	Felsőfok	1,45	3,14	2,18
	Teljes minta	1,36	3,33	2,11

Az együtt élő párok otthoni szerepvállalását a párkapcsolat jellege is befolyásolja (6. táblázat).

6. táblázat

***Az elvégzett házimunkák átlagos számának alakulása
a házastársak és élettársak között***

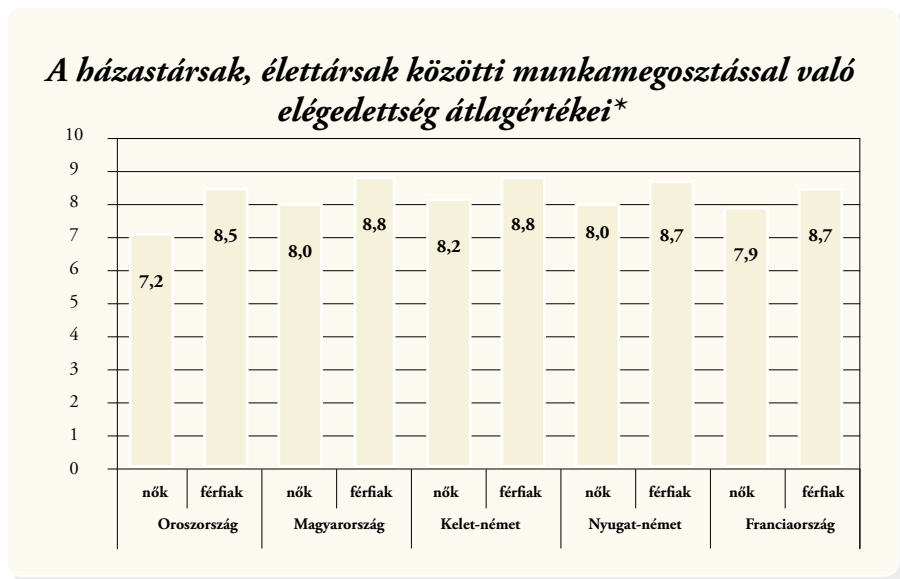
	A férfi által	A nő által	Közösen
	végzett házimunkák száma		
Magyarország			
Házastárssal él	1,03	3,36	2,27
Élettárssal él	0,93	2,92	2,68
Oroszország			
Házastárssal él	1,12	3,46	1,79
Élettárssal él	1,11	3,21	1,99
Franciaország			
Házastárssal él	1,34	3,50	1,95
Élettárssal él	1,42	2,73	2,67

Az adatokból egyértelműen kitűnik, hogy a házasságban élő nőkre jóval nagyobb teher hárul otthon, mint azokra, akik házasságkötés nélkül élnek együtt partnerükkel. Az élettársi kapcsolatban élő párokra viszont nagyobb arányban jellemző az elvégzendő feladatok közös megoldása. A munkamegosztás ilyenén alakulása azonban nagy valószínűséggel nem a párkapcsolati típusokra, hanem a házasságban, illetve élettársi kapcsolatban élők eltérő korösszetételére vezethető vissza. A házasság nélkül együtt élők a vizsgált országokban a fiatalabb korosztályokból kerülnek ki, és a fiatalabb korosztályoknál a nőkre kevesebb házimunka hárul, gyakoribb a közös munkavégzés. A nők leterheltsége igazán a középkorúaknál jelentkezik, akiknek többsége házasságban és nem élettársi kapcsolatban él.

Elégedettség – konfliktusok

Az adatok alapján tehát egyértelműen levonható az az egyáltalán nem meglepő következtetés, miszerint a nők a férfiaknál kétszer-háromszor több házimunkát végeznek. Az aránytalanságok láttán joggal merül fel a kérdés, mennyire elégedettek maguk az érintettek ezzel a helyzettel, milyen gyakoriak és milyen mélyek a munkamegosztásból származó viták, konfliktusok (1–2. ábra).

1. ábra



Megjegyzés: *A válaszokat egy 0–10-ig terjedő skálán mérték (0: teljes mértékben elégedetlen; 10: teljes mértékben elégedett).

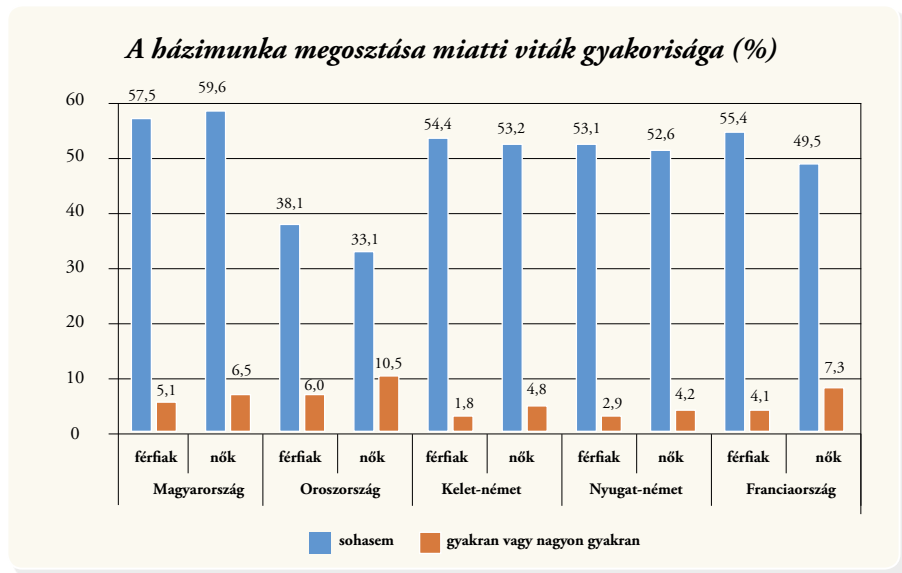
A kialakult munkamegosztással látszólag mindenki igen elégedett. A vélemények értékelésénél azonban figyelembe kell venni azt az elégedettségvizsgálatokból jól ismert tény, miszerint az emberek párkapcsolati vagy családi problé-

máikat nem szívesen teregetik a nyilvánosság elé, és inkább az elégedettség és a harmónia képét, érzését közvetítik. A pozitív megítélés másik oka valószínűleg abban rejlik, hogy a nők elfogadják, vagy legalább is tudomásul veszik a háztartási munkamegosztás hagyományos jellegét, azt a tényt, hogy alapvetően ők felelősek az otthoni feladatokért, és pozitívan értékelik, ha ezek ellátásába házastársuk kisebb-nagyobb mértékben besegít.

A besegítés mértéke azonban országonként igencsak eltérő, az elégedettség mértéke mégis szinte azonos. A férfiak részvétele a házimunkában Magyarországon a legalacsonyabb, a magyar nők mégis ugyanolyan mértékben elégedettek, mint a férjeik részéről nagyobb segítségben részesülő francia vagy német asszonyok. Az orosz családokban a házimunkák elosztása a magyar gyakorlattal azonos, de az orosz nők ennek a viszonylag alacsony 7,2-es elégedettségi mutatóval hangot is adnak. Az okok részben az orosz nők értékorientációjában (erre a kérdésre később még visszatérünk), részben a rosszabb gazdasági környezetben, a háztartások alacsonyabb mértékű gépesítettségében, következésképpen a nők nagyobb fizikai igénybevitelében keresendők.

A munkamegosztás kialakult rendjével kapcsolatos elégedettség tükröződik vissza a házimunkákkal kapcsolatos konfliktusok gyakoriságának megítélésekor is (2. ábra).

2. ábra



Megjegyzés: A kérdés az elmúlt 12 hónapra vonatkozott – kivéve Magyarországon, ahol nem volt megadva időbeli korlát.

A válaszadók többségénél a kérdezést megelőző egy évben nem fordult elő konfliktus a háztartási munkák megosztása miatt. Ezt a véleményt a férfiak rendszerint valamivel magasabb arányban vallják, mint a nők, ami alátámasztja más (pl. a válaszokkal kapcsolatos) kutatásainkból nyert megállapításainkat, miszerint a férfiak kevésbé érzékelik az otthoni problémákat, feszültségeket, mint a nők.

A magyarok állítják magukról a legnagyobb arányban, hogy soha nem vitatkoznak erről a kérdésről, míg az orosz nők kétharmada számára válik a munkamegosztás kisebb-nagyobb rendszerességgel konfliktusok forrásává.

A munkahelyen és a családban való egyidejű helyállás kötelezettsége további feszültséghez, konfliktusokhoz vezethet. A magyar szakirodalom, de a közvélemény is a problémát elsősorban „nőkérdésként” kezeli, és a nők kettős leterheltségéről, a nők „második műszakjáról” beszél. Mint a családi munkamegosztásra vonatkozó adatokból láttuk, nem is alaptalanul. Kérdés azonban, igaz-e az,

hogya a család és a munka összeegyeztetése valóban csak a nők számára jelent nehézséget, vagy a férfiak esetében is feszültségforrásnak bizonyul?

7. táblázat

A munkahelyi leterheltség és az otthoni feladatok ellátása

	Magyarország		Oroszország		Franciaország	
	nők	férfiak	nők	férfiak	nők	férfiak
Amikor megjött a munkából, túl fáradt volt ahhoz, hogy elvégezze az otthoni tennivalókat (gyakoriság a kérdést megelőző hónapban, %)						
hetente többször	26,5	23,0	33,7	28,8	21,7	19,7
havonta néhányszor	22,2	19,8	29,5	29,0	23,5	21,2
ritkábban	28,9	28,6	18,2	20,3	27,4	26,1
soha	22,5	28,6	18,7	21,9	27,4	33,0
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nehéz volt teljesíteni a családi kötelezettségeit, mert túl sok időt töltött a munkájával (gyakoriság a kérdést megelőző hónapban, %)						
hetente többször	15,0	13,7	22,3	18,3	8,1	8,7
havonta néhányszor	18,2	17,2	24,9	24,8	12,4	13,4
ritkábban	27,8	24,7	19,9	18,7	17,5	18,4
soha	38,9	44,3	32,9	38,2	62,0	59,5
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Megjegyzés: A kérdéseket csak azoknak tették fel, akik a felvétel idején pénzkereső tevékenységet folytattak. A német kérdőívben ezek a kérdések nem szerepeltek.

Első pillantásra talán meglepő, hogy a munkahelyi leterheltség mindkét nemnél szinte azonos hatást gyakorol az otthoni feladatok ellátására (7. táblázat). A nők valamivel gyakrabban panaszkodnak arról, hogy munka után már nem tudják ellátni a háztartási feladatokat, de a férfiak és a nők válaszai közötti minimális különbség közel sem felel meg a háztartási szerepvállalás nemek szerinti megoszlásának. Egyfelől lehet, hogy a kutatásoknál alkalmazott „háztartási munkák listája” nem adekvát a tényleges otthoni feladatokkal – kicsit egyoldalúan nőcentrikus –, másfelől az is lehet, hogy a férfiak nagyobb munkahelyi

igénybevételnek kitéve fáradtabban térnek haza, még a rájuk háruló kevesebb házimunka is meghaladja teljesítőképességüket.

A családi kötelezettségek ellátása kevésbé jelent fizikai igénybevételt, mint a házimunka, így az ebből fakadó feladatok is könnyebben teljesíthetők mind a férfiak, mind a nők számára (7. táblázat). A francia nők ebből a szempontból igen kedvező helyzetben vannak, többségük soha nem szembesül a családi kötelezettség és a kereső tevékenység közötti választás konfliktusával. A legkedvezőtlenebb pozíciót ismét az orosz nők foglalják el.

A családok, ezen belül elsősorban a nők tehát gyakran szembesülnek azzal a helyzettel, hogy munkahelyi feladataikat csak az otthoni feladatok rovására tudják ellátni. Kérdés, hogy az otthoni tennivalók milyen mértékben befolyásolják kereső tevékenységük ellátását?

8. táblázat

Az otthoni teendők ellátásának hatása a munkahelyi feladatokra

	Magyarország		Oroszország		Franciaország	
	nők	férfiak	nők	férfiak	nők	férfiak
Amikor megjött a munkából, túl fáradt volt ahhoz, hogy elvégezze az otthoni tennivalókat (gyakoriság a kérdést megelőző hónapban, %)						
hetente többször	1,5	1,3	7,4	4,2	2,6	1,4
havonta néhányszor	4,9	3,2	12,9	8,3	4,8	4,0
ritkábban	16,6	14,3	19,1	14,4	13,9	11,8
soha	77,0	81,2	60,5	73,0	78,6	82,7
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Családi kötelezettségei miatt nehéz volt a munkájára koncentrálni (gyakoriság a kérdést megelőző hónapban,%)						
hetente többször	1,4	1,2	5,7	3,3	2,2	1,2
havonta néhányszor	4,8	2,9	10,8	6,6	4,0	3,9
ritkábban	22,0	15,2	18,7	13,0	14,2	9,5
soha	71,8	80,7	64,9	77,0	79,6	85,4
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Megjegyzés: A kérdéseket csak azoknak tették fel, akik a felvétel idején pénzkereső tevékenységet folytattak. A német kérdőívben ezek a kérdések nem szerepeltek.

Annak ellenére, hogy alapvetően a nőkre hárul a háztartás működtetése és az ezzel járó fizikai és szellemi igénybevétel orozslánrésze, saját bevallásuk szerint a munkahelyi teljesítményüket ez a tény nem, vagy csak igen kismértékben befolyásolja (8. táblázat). Franciaországban és Magyarországon tízből mintegy nyolc nő állította, hogy ez vele soha nem fordult elő, és az orosz nők között is 60% így vélekedett. Nemcsak a munkavégzést, de a munkafeladatra való összpontosítást sem zavarják a családi teendők, kötelezettségek. A férfiak érintettsége a nőkéénél is alacsonyabb.

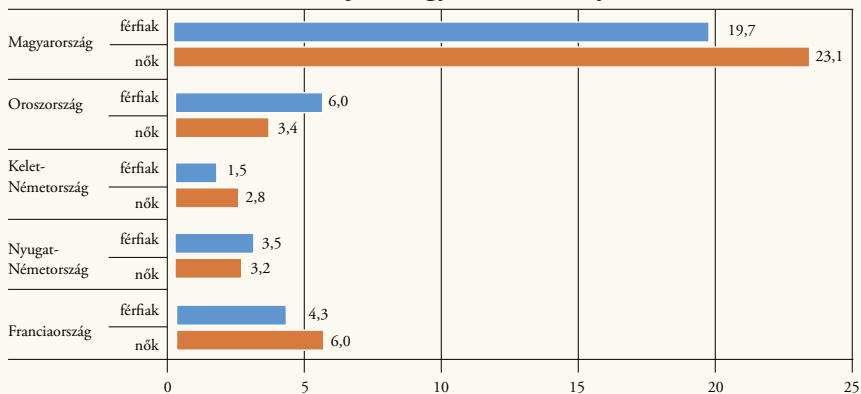
Az otthon és a munkahely viszonya tehát korántsem szimmetrikus. A munkahely nagyobb hatással van a családi életre, mint fordítva, amiben feltehetően szerepet játszik a munkahely elvesztésétől való félelem kiváltotta megfelelési kényszer is. A kereső tevékenység és családi feladatok konfliktusát tehát – az érintett nőn kívül – elsősorban a család szenved meg, az otthoni feladatok háttérbe szorulnak a munkavégzés kényszerű primátusával szemben.

Munkamegosztás és értékrend

A családi munkamegosztás gyakorlatát és e gyakorlat egyéni és társadalmi elfogadottságát jelentősen befolyásolhatják a férfi-női szerepekre, a munka és a család fontosságára vonatkozó nézetek és értékek. A vizsgálati kérdőívből kiválasztott négy kérdés alapján kívánjuk bemutatni a tradicionális, családorientált, illetve a liberális, egalitárius értékrendek országonkénti megoszlását (3–6. ábra).

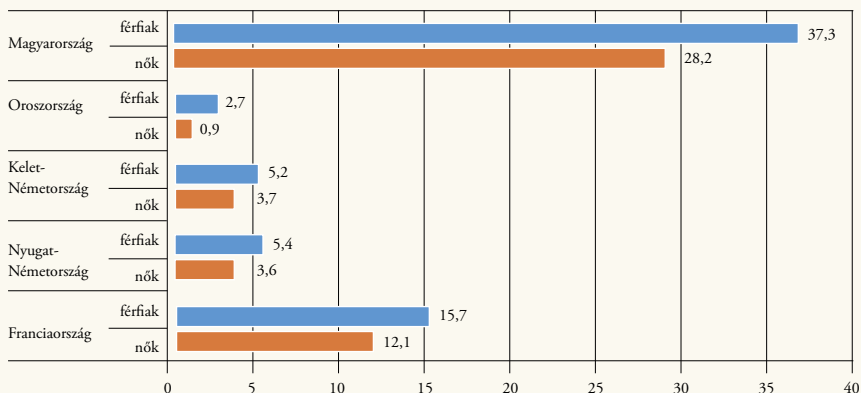
3. ábra

„Nem tesz jót egy kapcsolatnak, ha a nő többet keres, mint a férfi.” – az állítással teljesen egyetértők aránya (%)



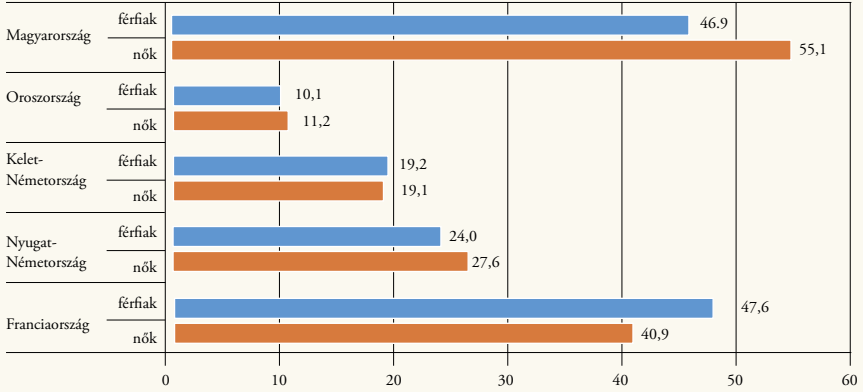
4. ábra

„A nőknek nem kell társuk beegyezését kérni ahhoz, hogy mire költsek keresetüket” – az állítással egyáltalán egyet nem értők aránya (%)



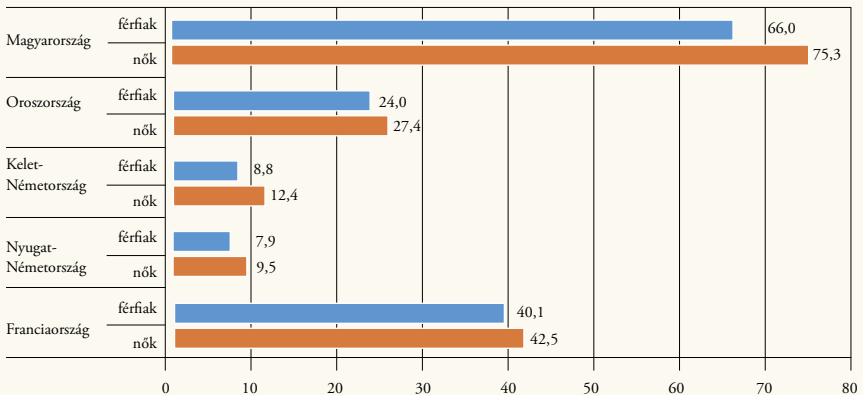
5. ábra

**„A háztartási munka ugyanannyit ér, mint a fizetett munka”
– az állítással teljesen egyetértők aránya (%)**



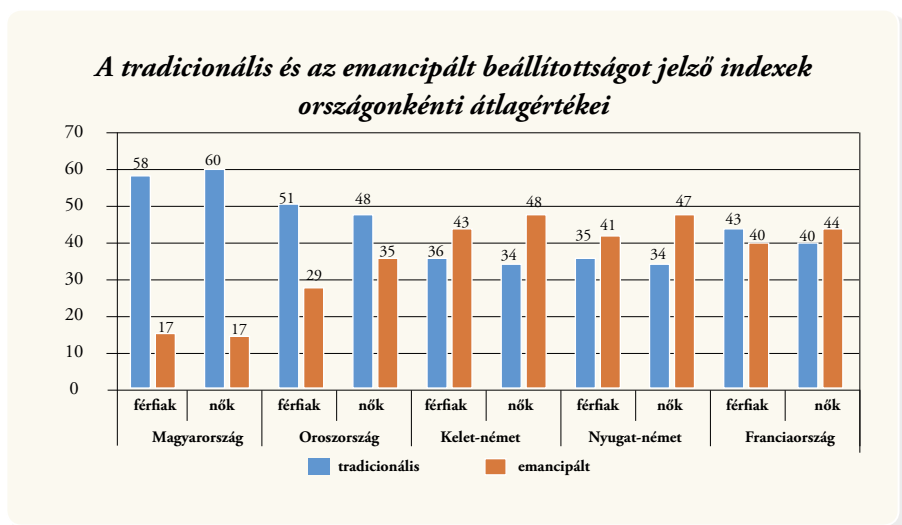
6. ábra

**„Egy nőnek szüksége van a gyerekekre a teljes élethez”
– az állítással teljesen egyet értők aránya (%)**



A négy véleménykérdésre adott válaszok arról tanúszkodnak, hogy a válaszadók beállítódásában országoként számottevő különbségek tapasztalhatók. A négy kérdésre adott válaszok együttes elemzéséből két csoportot alakítottunk ki, melyeket tradicionális, illetve emancipált beállítottságnak neveztünk el. E két értékrendet vallók megoszlása az egyes országokban a következőképpen alakult (7. ábra):

7. ábra



Németországban és Franciaországban a megkérdezett férfiak és nők erősen emancipált beállítottságúak, míg a konzervatív szemlélet leginkább a magyarokra és az oroszokra jellemző. Az egalitárius orientáció a nőkre inkább igaz, mint a férfiakra, kivéve a magyar lakosság esetében. A magyar adatok mindkét nem esetében azonos értékrendi arányokat mutatnak.

Az értékrendi skála két pólusán Magyarország, illetve Németország helyezkedik el. Magyarországon a férfiak és a nők egyaránt a hagyományos értékrendet vallják magukénak, és életkortól, iskolai végzettségtől, családi állapottól és aktivitástól függetlenül szinte minden megkérdezett a tradicionális értékeket helyezi előtérbe, és ezt a homogenitást csak árnyalatnyi eltérések színezik. Így a

harminc évesnél fiatalabbakra, az élettársi kapcsolatban élőkre, a felsőfokú végzettséggel rendelkező nőkre az átlagosnál kicsit erőteljesebb emancipált beállítottság jellemző.

Az értékrendi skála másik végén a Németország keleti régiójában élő népesség helyezkedik el. A kelet-német szövetségi államokban egyöntetűen az egalitárius értékrend dominál, nemtől, életkortól, iskolai végzettségtől, aktivitási státustól és családi állapottól függetlenül minden kategóriában az emancipáció hívei vannak túlsúlyban.

A francia és a nyugat-német férfiak és nők beállítottsága sok azonosságot mutat. A tradicionális beállítottság a férfiak között mindkét területen erősebb, mint a nőknél, a nők esetében pedig egyértelműen az egalitárius szemlélet dominál. A két ország közötti hasonlóság ellenére azonban megállapítható, hogy míg a francia és német nők között számottevő különbség nem mutatható ki, addig a német férfiak sok tekintetben konzervatívabban bizonyulnak, mint francia társaik.

Oroszországban az erős tradicionális beállítódás mellett az emancipáció erősebben van jelen, mint Magyarországon. A társadalmi-demográfiai ismérvek a férfiak véleményét nem, a nőket azonban kismértékben módosítják. A 30 évesnél fiatalabb nőknél kimutatható kismértékű elmozdulás az emancipációt preferáló értékrend irányába.

Az értékrend és a munkamegosztás, a párok férfi vagy női tagja által, esetleg közösen elvégzett háztartási munkák száma között is kimutatható kapcsolat. Ez az összefüggés Európa keleti felében gyengébb, a nyugati felében viszonylag erősebb. Ha akár a férfira, akár a nőre tradicionális beállítódás jellemző, ez minden vizsgált országban a nők nagyobb fokú háztartási munkavégzésével és a közösen végzett feladatok alacsonyabb arányával jár együtt. Az emancipált beállítódást valló nyugat-európaiak esetében a nők munkaterhelése alacsonyabb. Ezt Németországban inkább a közösen végzett tevékenységek magasabb aránya ellenúlyozza, míg Franciaországban az emancipáltabb férfiak is nagyobb részt vállalnak a háztartási teendőkből. Magyarországon, Németország keleti részén és Oroszországban nincsen összefüggés a nők emancipált értékrendje és az általuk

végzett munkák száma között. Érdekes módon Magyarországon a párok nőtagja csak akkor lát el kevesebb házimunkát, ha a párja az átlagosnál egalitáriusabb értékrendet képvisel.

Következtetések

A háztartási munkák túlnyomó többségét a vizsgált országok mindegyikében a nők végzik. Különösen magas a nők részvétele a minden nap elvégzendő, rutinszerű feladatok esetében, mint a főzés, a mosogatás és a takarítás. A nők leterheltsége azonban a férfiak szerepvállalásának mértékétől függően országonként eltérő képet mutat. Kérdés, hogy milyen tényezők befolyásolják a férfiak szerepvállalását, milyen okokra vezethetők vissza az egyes országok között tapasztalt, olykor igen jelentős különbségek.

A gazdaságilag aktív nők aránya az egyes országokban többé-kevésbé azonos. Hook (2006.) elmélete tehát, miszerint a nők gazdasági aktivitásának makroszintű emelkedése önmagában növeli a férfiak otthoni aktivitását, esetünkben nem látszik igazoltnak. Nem mutatható ki összefüggés az egyes országok történelme, a nők aktivitási története és a háztartási munkamegosztás között sem. Magyarországon, Oroszországban és Németország keleti régiójában a nők munkába állítása azonos módon és közel azonos időben következett be. A hasonló politikai, gazdasági, társadalmi és ideológiai múlt ellenére a nemi szerepek igen eltérően alakultak.

Az empirikus vizsgálat adatait elemezve arra a következtetésre jutottunk, hogy az országok közötti azonosságok és különbségek alapvetően az értékrendek terén tapasztalható hasonlóságokra és eltérésekre vezethetők vissza. A kelet-német férfiak és nők emancipált értékvilága, közel azonos értékrendje magyarázza a háztartási feladatok egalitáriusabb megosztását, a férfiaknak az átlagosnál nagyobb mértékű szerepvállalását. A francia családoknál tapasztalt viszonylag kedvező munkamegosztás ugyancsak a párok emancipáltabb beállítottságára vezethető vissza.

A magyar társadalom a nemek közötti hagyományos szerepmegosztást tartja kívánatosnak és elfogadhatónak. Ezt jelzi, hogy a tradicionális szerepfelfogással összefüggésben a magyar nők végzik a legtöbb házimunkát a férfiak szerény részvétele mellett, és a munkamegosztásból származó konfliktusok gyakorisága éppen a magyar családokban a legritkább. A családi munkamegosztás tekintetében legkedvezőbb helyzetben a diplomás nők vannak; a feladatmegosztás ezekben a családokban a francia diplomás családok gyakorlatával azonos.

Hogyan értékelhetjük a magyar társadalom meghatározóan tradicionális beállítottságát? Az értékelés maga is értékrendi kérdés. Mondhatjuk, hogy a magyar társadalom ötven-hatvan évvel elmaradt a fejlődésben, de mondhatjuk azt is, hogy a magyar családoknak sikerült nagyon fontos, kiveszőben lévő értékeket megőrizni és átmenteni. A magyar nők az átlagosnál nagyobb szerepet vállalnak a család működtetésében, a családi élet megszervezésében. Ez kétségkívül több leterheltséggel és felelősséggel jár, de ugyanakkor emocionális többletet is jelent, erősíti a fontosságtudatot, a nélkülözhetetlenség érzetét. Erre vezethető vissza, hogy a hagyományos értékrendben gondolkodó nőket kevésbé viselik meg a munkahelyi problémák, kudarcok, vagy akár a nyugdíjas létbe való beilleszkedés, míg a férfiak mind a nyugdíjazást, mind a munkahelyi nehézségeket nehezebben élik meg.



*Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencia,
Hódmezővásárhely, 2012. szeptember 13. - fotó: Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város
Polgármesteri Hivatala*

Irodalom

- Blaskó Zs., 2006: *Nők és férfiak – kereső munka, házi munka. KSH NKI Kutatási Jelentései*, 82. sz., Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Christel, A., 2006: *How is the time of women and men distributed in Europe. Statistics in Focus, Populations and Social Conditions*, 4. Luxembourg: Eurostat.
- Ciabattari, T., 2004: *Cohabitation and housework: The effects of marital intentions. Journal of Marriage and Family*, vol. 66, no. 1, pp. 118–125.
- Cooke, L. P., 2007: *Persistent policy effects on the division of domestic tasks in reunified Germany. Journal of Marriage and Family*, vol. 69, pp. 930–950.
- Fuwa, M., 2004: *Macrolevel gender inequality and the division of household labour in 22 countries. American Sociological Review*, vol. 21, pp. 23–41.
- Hook, J. L., 2006: *Man's unpaid work in 20 countries 1965–1998. American Sociological Review*, vol. 71, pp. 639–660.
- Kapitány B. (szerk.) 2003: *Módszertan és dokumentáció. Az adatfelvétel ismertetése. KSH NKI Műhelytanulmányok*, 2. sz. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Matysiak, A.–Steinmetz, S., 2006: *Who follows whom? Female employment patterns in West Germany, East Germany and Poland. MZES Working Papers 94.*, Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- OECD, 2008: *OECD Factbook 2008: Economic, environmental and social statistics. <http://titania.sourceoecd.org/pdf/factbook2008/302008011e-06-01-01.pdf>. Letöltés dátuma: 2008. nov. 2.*
- Pongrácz T.–S. Molnár E., 1994: *Kisgyermekes apák és anyák szülői, családi attitűdjei négy európai országban. KSH NKI Kutatási Jelentései*, 52. sz., Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Vikat, A. et al., 2007: *Generations and Gender Survey (GGS): Towards a better understanding of relationships and processes in the life course. Demographic Research* 17 (14): 389–440.

Elhangzott 2012. szeptember 13-án Hódmezővásárelyen, a Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka konferencián.

Dr. Veres András:
Női foglalkoztatottság keresztény szemszögből

*A szerző római katolikus megyés püspök,
a Szombathelyi egyházmegye XV. főpásztora*



Dr. Veres András a A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián, Szombathely, 2013. március 7. - fotó: Trubjanszky Csilla

Ha a munkáról gondolkodunk a kinyilatkoztatás fényében, akkor mindene-
kelőtt egy általánosító megállapításra jutunk, mely szerint a munka jog és kö-
telesség az ember számára. Akármelyiknek – a jognak vagy a kötelességnek – a
túlhangsúlyozása szükségszerűen torzulásokhoz vezet. De amikor a munkáról
gondolkodunk, sajnos legtöbbször a munka fáradtságos voltára gondolunk, nem
egyszer még hívő emberek is egyfajta büntetést látnak a munkában megvalósul-
ni. Pedig ha belegondolunk, hogy a munkánkkal tudjuk a saját életünket, a tár-
sadalmat alakítani, formálni, szépíteni, építeni, ha arra gondolunk, hogy egész
személyiségünk kiteljesedése a munka által lehetséges, akkor talán már nem lát-
juk a munkát annyira pesszimistán.



*Dr. Veres András a A nők
munkaerőpiaci helyzete a szociális
és egészségügyben konferencián,
Szombathely, 2013. március 7.
- fotó: Martineum Felnőttképző
Akadémia*

Kétségtelenül benne van a Szentírásban, a Teremtés Könyvében, hogy „arcod verejtékével eszed majd kenyeredet”. Ezt az üzenetet a bűn elkövetése után kapta meg az ember, és ez nem csak Ádámnak szólt. Az EMBER számára általában vált a munka időnként nehezzé. Azonban ez pusztán utalás arra, hogy az ember a bűn nélkül valószínűleg a munkát nem tehernek élné meg. Felismerné a benne lévő jót, azonban a bűn következtében – ami életünket torzítja, elrontja –, a verejték és a teher része lett a munkának.

Az embernek természetes igénye van a cselekvésre. A filozófusok így határozzák meg az embert: homo faber, cselekvő személyiség, cselekvő létező. Mindnyájunknak alapvető szükségünk van arra, hogy tegyünk valamit, kreatívak legyünk. Nemcsak a kétkezi munkával, hanem szellemünkkel is, hiszen éppen az az emberi létnek az egyik, ha nem a legnagyobb ajándéka, hogy szellemi értelemmel is rendelkezünk. A munka alakít, formál minket is, tehát nem csak mi vagyunk képesek a világunkat alakítani, formálni, hanem az is visszahat ránk.

Azonban az ember nem tekinthető pusztán munkaerőnek, fontosabbnak kell lennie, mint a munkának. A munkaadó szempontjából és a munkavállaló szempontjából is. Szeretném idézni II. János Pál pápa munkával kapcsolatos körlevele, a Laborem exercens 6. pontját: „Amennyire igaz, hogy az ember a munkára van teremtve, és hivatva, annyira igaz, hogy a munka van az emberért és nem az ember a munkáért.” Mert ha a torzulásokra gondolunk a munkával kapcsolatban, azt is észre kell vennünk, hogy vannak, akik megszállottjaivá váltak a munkának. Nem arról beszélek, amikor az élet valamiféleképpen belénkényszerít minket abba, hogy egy kicsit több munkát vállaljunk, hanem arról, hogy mindnyájunknak tudatosítani kell: nem élhetünk a munkáért. A munka van értünk, nekünk fontos, hogy teremtő, alkotó emberekké váljunk.

Aki ismerik az Egyház tanítását, azok azt is nagyon jól tudják, hogy a munka vonatkozásában a keresztény embernek egyfajta lelkisége is van. Legszebben a Bencés Regulában olvashatjuk: „Ora et labora”, azaz „Imádkozzál és dolgozzál!”. Nekünk, hívő embereknek ebben a kettősségben kell élnünk, a munka akkor lesz eredményes, hogy ha azt imádsággal tesszük. Egész munkás életünk imádsággá válhat. Nemcsak arról van szó, hogy valamikor imádkozunk és vala-

mikor dolgozunk, hanem az egész egy egységet alkothat. Kalkuttai Teréz anya rendjében így fogalmazták meg az élethivatásukat: „valami szépet tenni Istenért”. Vagyis mindazt, amit tesznek, Istenért teszik. Vagy ahogyan a jezsuiták fogalmazzák meg: „mindent Isten nagyobb dicsőségére”, mert ez a keresztény lelkület lényege, hogy mi itt, ebben a földi világban is Isten országát építjük. Ha pedig Isten országát építjük, akkor minden munkánkkal, legyen az szellemi vagy fizikai munka, egyaránt Isten ügyéért dolgozunk. Még akkor is, ha tudatában vagyunk annak, hogy Isten országa nem a mi kétkezi munkánk eredménye, hanem ajándék lesz számunkra. De itt, a földi életben, amikor Isten feladatul adta az embernek, hogy „hajtsátok uralmatok alá a földet”, akkor azt adta feladatul, hogy Isten teremtő munkájának folytatóiként, részeseiként tegyük mindennap kötelességünket. Márpedig, ha Isten nagyobb dicsőségét akarjuk szolgálni, akkor szükségszerű az az elköteleződés, hogy mindig legjobb lelkiismeretünk és legjobb tudásunk szerint akarjuk tenni a munkánkat. Ha ez nem így lenne, akkor nem lenne keresztény a felfogásunk.

Nem pusztán az elismerésért és nem pusztán a pénzért dolgozunk, hanem a másik ember iránti kötelezettségből és – ne féljünk kimondani – a társadalomért, egy nemzetért, egy hazáért dolgozunk. A keresztény lelkület sajátja, hogy a munkát végezzük embertársainkért és a társadalomért legjobb tudásunk, legjobb lelkiismeretünk szerint.

A család és a munka

„A munka biztosítja a család megélhetéséhez szükséges eszközöket”, írta II. János Pál pápa a már említett *Laborem exercens* című körlevelében. Éppen ezért folytathatjuk azzal a gondolattal, amit XXIII. János pápa fogalmazott meg: „Az állam a családokat ne büntesse, hanem támogassa”. Több dolgot is felsorolhatunk, hogy hogyan tudja a társadalom a családokat támogatni: adókedvezményekkel, családi bérezéssel, az ingázás megszüntetésével és általában azzal, hogy

mindenki, aki egy családot nevel, úgy tehesse azt, hogy az ne igényeljen részéről másokhoz képest sokkal nagyobb munkaidő és munkaerő befektetést, hanem fent tudja tartani a családját abból a fizetésből, amit tisztességes munkával megkereshet. Mindenáron küzdeni kell azért, hogy a családok családi fizetést kaphassanak, hogy ne a szegénység vállalását jelentse a több gyermek, a nagyobb család. Nem nyugodhatunk addig, amíg ezen a téren nem lesz az eddigieknél is jelentősebb változás.

De ne felejtjük el, hogy ha a család és a munka kapcsolatáról beszélünk, akkor említést kell tennünk arról is, hogy a családi élet kihat a munkára. Tehát a társadalomnak is alapigénye az, hogy a munkásai, munkavállalói boldog családi életet élhessenek. Ha otthon van egy beteg gyermek, akkor az a munka – akár milyen munkahelyen is legyen – valószínűleg nem olyan lesz azon a napon, mint amikor minden rendben van otthon. A családi élet, a kiegyensúlyozott párkapcsolat a férfi és a nő között egészen biztosan visszahat a társadalomra is a munkájuk által.

A nő és a munka

Az Egyház társadalmi tanítása szerint a nők társadalmi életben való önkifejeződésére szükség van. Éppen ezért joguk van a szakmai képzésben való részvételre is. Azt látjuk, hogy a világban ma sincs mindenütt így, és nálunk, Magyarországon sem volt ez mindig így.

A munka olyan megszervezésére van szükség – mondja az Egyház –, amely számol a nők méltóságával és egyedülálló hivatásával, vagyis ne kelljen a nőnek a család kárára munkát vállalnia. Sok nehézség mutatkozik ezen a téren még a fejlett társadalmakban is. II. János Pál pápa 1983-ban a Familiáris consortio körlevelében úgy fogalmazott: „Szükséges, hogy a nők jogait a munka világában, mindenekelőtt a javadalmazás területén, ténylegesen elismerjék”. Hiszen mind a mai napig van ilyen megkülönböztetés a férfi- és a női munka között.



A képen Bábiné Szotzfried Gabriella, Veres András és Asztalosné Zupcsán Erika látható. A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencia, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

Amikor a nők munka világában való helyzetéről gondolkodunk, nem lehet kikerülni azt a feminista felfogást sem, ami – úgy érzem – zavart jelent nemcsak a keresztény emberek gondolkodásában, de a társadalmi vélekedésben is. Úgy gondolom, hogy ennek alapja az egyenlőség és az egyenjogúság fogalmának teljes összekeverése. Hiszen az egyenlőség, az egyformaság nem feltétele az egyenjogúságnak: a férfi igenis legyen férfi, a nő pedig nő. Az egyenjogúság magában foglalja ezt a különbözőséget, ami megadatik férfi és nő között. Minden személy a maga egyedülálló módján részesedik Isten létében. Minden ember, a férfi és a nő is, Isten képmására lett teremtve. Már XXIII. János pápa tett a Pacem in

terris körlevelében egy elgondolkodtató megjegyzést: „A nőt sem otthon, sem a társadalmi életben ne segédeszköznek, hanem személyiségnek tekintsek.” A férfi és a nő viszonya nem lehet az alá- és fölérendeltség viszonya. Minden férfi és nő személy, ezen méltóság értelmében tehát egyenlők. Az egyenlőség és a különbözőség, mint komplementer fogalmak jelennek meg a férfi és a nő kapcsolatában.

Szeretnék a Szentírásból két nagyon rövid idézetet kiemelni, ahol megjelenik a férfi és a nő egyenjogúsága. Máté evangéliumában olvashatjuk, a 19. fejezetben, hogy Jézust megkérdezték, szabad-e bármilyen okból a férjnek elbocsátania a feleségét. Jézus visszakérdez: mit mond nektek erről Mózes? Mózes azt mondja, hogy ha ír egy hivatalos válólevelet, akkor elbocsáthatja. Mit válaszol erre Jézus? Mózes keményszívűségtek miatt engedte ezt meg, mert torz volt a férfi és a nő kapcsolata, nem volt egyenlő joga. Isten nem így akarta. Kezdetben nem így volt, mert senki sem bocsáthatja el a feleségét. Úgy érzem, hogy Jézus szavaiban megragadhatjuk azt az egyenjogúságot, amiről korábban szoltam. Amit Isten egybekötött, azt ember szét nem választhatja.

Szent Pált is szeretném idézni, mert őt éppen amiatt szokták kárhóztatni, hogy a női nemről nem helyesen gondolkodott, amikor megszabta nekik, hogy a templomban ne göndörített hajjal és ékszerekkel díszítve mutatkozzanak, mert így elvonják a figyelmet az istentiszteletről. Pál apostol nem vetette meg a női nemet, hanem ellenkezőleg, a Galatákhöz írt levél 3. fejezetének 28. versében ezt olvashatjuk: „Nincs többé zsidó vagy görög, rabszolga, vagy szabad, férfi vagy nő, mert Krisztusban mindnyájan egygé lettetek”. Krisztusban, Krisztussal új élet kezdődött. Szükséges is, hogy ezt az egyenlőséget a hívő ember védje, óvja és minden torzulástól megmentsük a férfi és nő kapcsolatát.

Keresztény körökben mi nem március 8-át, hanem március 25-ét, Gyümölcsoltó Boldogasszony ünnepét szoktuk a nők napjának tartani. Kicsit már arra az ünnepre készülve, hadd köszöntsem Önöket egy rövid idézettel II. János Pál pápától, melyet a Szentatya Pekingben írt, a Nők 4. Világkonferenciájára, 1995-ben:

„A hála, amelyet az Úrnak a nők világban betöltött hivatására és küldetésére vonatkozó tervéért fejezünk ki, egyúttal konkrét és közvetlen hála a nők felé is, minden nő felé, azért, amit az emberiség életében képviselnek. Hála neked Nő, aki édesanya vagy, aki egyedülállóan örömteli és fájdalmas tapasztalattal anyaöllé leszel az ember számára, aki a világra jövő gyermek számára Isten mosolyává leszel, aki első lépéseit irányítod, gondját viseled, míg felnő és olyan pontot jelentesz további életútján, ahova mindig visszatérhet. Hála neked Nő, aki feleség vagy, aki sorsodat visszavonhatatlanul egy férféhoz kapcsolod önmagatok kölcsönös elajándékozásában szolgálva a közösséget és az életet. Hála neked Nő, aki leány és nővér vagy, aki érzékenységeddel, intuitív adottságoddal, önzetlenségeddel, állhatatosságoddal gazdagítod a szűkebb családot és általa a társadalom egész életét. Hála neked dolgozó Nő, aki a szociális, gazdasági, kulturális, művészeti és politikai élet minden területén jelen vagy, azért hogy nélkülözhetetlen módon hozzájárulsz az értelmet és az érzelmet összekapcsoló kultúra felépítéséhez, az életnek a misztériumra mindig fogékony értelmezéséhez, az emberibb gazdasági és politikai struktúrák létrehozásához. Hála neked Nő, aki szerzetesnő vagy, aki Krisztus, a megtestesült Ige Édesanyjának minden nők között a legnagyobb példája szerint engedékenyen és hűséggel nyílsz meg az isteni szeretet számára, így segítvén az egyházat és az egész emberiséget, hogy élete Istennek adott jegyesi válasz legyen, mely csodálatos módon fejezi ki azt a közösséget, amelyet ő teremtményeivel meg akar valósítani. S végül, hála neked Nő, azért, hogy nő vagy. Női mivoltodban gyökerező érzékenységeddel gazdagítod a világ megértését és hozzájárulsz az emberi kapcsolatok teljes igazságához.”

Elhangzott 2013. március 7-én, Szombathelyen, a Nők a nemzetgazdaságban – A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián

Asztalosné Zupcsán Erika: A nők munkaerőpiaci helyzete a közigazgatásban és a szociális szférában

A szerző az Emberi Erőforrások Minisztériuma szociálpolitikáért felelős helyettes államtitkára



Asztalosné Zupcsán Erika a A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián, Szombathely, 2013. március 7. - fotó: Martineum Felnőttképző Akadémia



A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencia, Szombathely, 2013. március 7. - fotó: Trubjanszky Csilla

Megtisztelő volt számomra, hogy vezethettem a magyar delegációt idén, 2013. február 14-én Genfben a magyarországi CEDAW jelentés védésén. Előadásomban a nők munkaerőpiaci helyzetéhez kapcsolódó kérdésekre szeretnék kitérni.

Az egyik legfontosabb – és engem személyesen is mélyen érintő - kérdés az volt, hogy miért olyan kevés Magyarországon a női állami vezető és a miért olyan kevés Magyarországon a női politikus. Bár a nők részvétele a gazdaságban széleskörű, mint azt láthattuk a korábbi előadásokból, de a kérdés jogos. A válasz a vertikális szegregációban keresendő. A közigazgatás és a politika különböző szintjein is különböző a nők szerepe, pozíciója. Az állami vezetők között is sok nő található, de csak egy női miniszterünk van. Azokon a szinteken ahol

a feladatokat végre kell hajtani, a férfiak valóban szeretnek női kollégákkal dolgozni, és mi tesszük is a dolgunkat. Úgy gondolom, hogy a nők nagyon hatékonyan tudnak teljesíteni a munkahelyükön. Ehhez elsősorban nem előírások, jogszabályok, státuszok szükségesek, hanem a nők biztonságérzetének a növelése.

Arra a kérdésre, hogy miért különösen kevés a gyermeket nevelő női állami vezető, szívemből jött a válasz: Magyarországon is megbecsülik a több gyermeket nevelő nőket, akár állami vezetővé is válhatnak, és büszke vagyok arra, hogy a delegációt én vezethetem. Sok szempontból példaértékű az utam: négy gyermeket felneveltem, s talán az elsők között voltam, akik a közigazgatásban rész munkaidőben dolgoztak, miután legkisebb gyermekem is elérte a két és fél éves kort.

A női foglalkoztatás kérdését nem lehet csak a női egyenjogúság vagy a női egyenlőség szempontjából vizsgálni, hanem arról is beszélnünk kell, hogy megadjuk-e az esélyt arra, hogy a nők is elvégezhesenek olyan feladatokat, melyekre egyébként képesek? Segítjük-e a kisgyermekes anyákat, hogy visszatérhessenek a munkájukhoz? Egy kisgyermekes anyának sokszor nehéz a munkájával foglalkozni, ha nem tudhatja biztonságban a gyermekeit, ha nem tudja megfizetni az ellátásukat. Ezért a kisgyermeket nevelő nők foglalkoztatásának egyik fontos feltétele, hogy a gyermekek napközbeni ellátása megoldott legyen. Ez nem feltétlenül szociális kérdés, ha a szociálist abban az értelemben nézzük, hogy van-e hozzá állami támogatás. Sokszor a szülők ki tudnák fizetni a gyermekek ellátását, de ennek társadalmi támogatása még nincs. Már azt is nehezen tudtuk elfogadtatni, hogy a bölcsődei ellátás esetében az ellátásért fizetni kelljen, és az ellenállás nem a szülők, hanem a szakma részéről volt a legnagyobb. Pedig a következő években biztosan szükség lesz hasonló intézkedésekre, mert a fejlesztések ellenére sem elegendő az a férőhely, ahová a kisgyermekeket a szülők biztonsággal el tudják helyezni.

Néhány hete zajlik Magyarországon egy konferenciasorozat a nevelőszülőség népszerűsítéséről. A kampány célja, hogy az emberek számára fontos legyen az élet védelme. Magyarországon 2,3 gyereket terveznek a fiatalok, de a termé-

kenységi ráta mindössze 1,3. Minden családból legalább egy gyermek hiányzik, hiszen nem születnek meg a tervezett gyermekek.

Magyarországon a 2012-es adatok alapján 90 000 gyerek született meg, és 36 000 abortuszra került sor. Tudjuk, hogy sok családban nem szülehetnek gyermekek egészségügyi vagy más okok miatt, és emiatt nagyon sok család örökbefogadói szándékkal jelentkezik. Örökbefogadó mindig több van, mint gyermek, akit örökbe lehet adni, ezért ha a 36 000 abortuszból csak néhány gyermeket meg tudunk menteni, sok ember számára válik örömtelivé az élet: a gyermek élhet és az örökbefogadó szülők is örülnek, hogy gyermeket nevelhetnek, életük teljesebbé válik ezáltal.

Ezen kívül még két célt szolgált ez a kampány. Közel 200 ezer gyermek veszélyeztetett ma Magyarországon, ebből 21 500 van a gyermekvédelmi rendszerben állami gondozásban, és közel 60 százalékukat tudjuk nevelőszülőkhöz helyezni. A többiek lakásotthonokban vagy nevelőintézetekben kerültek elhelyezésre. Amellett, hogy szeretnénk növelni a nevelőszülők számát, szeretnénk elérni, hogy területileg átstrukturálódás következzen be, hiszen Nyugat-Magyarországon van ahol 30% alatt van a nevelőszülőkhöz kerülő gyermekek aránya. Azoknak a nevelőszülőknek a helyét, akik már idősödnek és nem vállalkoznak több gyermek nevelésére, fel kell tölteni, hogy ha lehet, a gyermekeket családokban elhelyezni. Szerves része az intézkedéseknek az az elgondolás is, hogy 2014-től a gyermekvédelmi rendszerbe bekerülő 12 év alatti gyermekeket kötelező legyen nevelőszülőkhöz irányítani, és csak abban az esetben, ha ez valamilyen más okból nem lehetséges, kerülhetnek lakásotthonba vagy nevelőotthonba.

A harmadik eleme a kampánynak a foglalkoztatással kapcsolatos. 5600 nevelőszülőből 3200-nak nincs társadalombiztosítási jogviszonya. Meg kell teremteni annak a feltételét, hogy foglalkoztatási, de különösen a társadalombiztosítási jogviszony szempontjából elismerésre kerüljön ez a tevékenység. Éppen ezért azon dolgozunk, hogy 2014. január 1-től a jogszabályok lehetővé tegyék, hogy szolgálati időként a nevelőszülők tevékenysége figyelembe vehető legyen és foglalkoztatási szempontból is a jogviszony keletkezessen.

Számomra mindannak a megélése, hogy egy nő hogyan tud a munkaerőpiacra részt venni, hozzá kapcsolódik ahhoz a bibliai gondolatsorhoz, hogy mi is egy nő feladata igazából. Mindenki másként éli meg természetesen, de azt nem tagadhatjuk meg, hogy mi maghordozók vagyunk. És a mag akkor tud teremni – mindegy, hogy a munkában vagy a gyermeknevelésben, szeretetben -, akkor tud teremni, ha hagyják, hogy kicsírázzon és hozza a termését, gyümölcsét. Mert mi jó gyümölcsöt hozunk, és azt kívánom minden nőtársamnak, hogy a következő években is tudjunk ilyen jó maghordozók lenni és ilyen jó gyümölcsöket teremni. Ahogyan Saint Exupéry is megfogalmazta a Kis hercegben: „jól csak a szívével lát az ember”, és mi mindig a szívünket használjuk először, ha tevékenykedünk, a betegágytól kezdve az iskolán keresztül a házépítésig, hiszen felelősek vagyunk egymásért, felelősek vagyunk hazánkért.

Elhangzott 2013. március 7-én, Szombathelyen, a Nők a nemzetgazdaságban – A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián

Bábiné Szottfried Gabriella: Florence Nightingale és Hugonnai Vilma nyomdokain

*A szerző országgyűlési képviselő,
a Parlament Egészségügyi Bizottságának tagja*



*Bábiné Szottfried Gabriella A nők
munkaerőpiaci helyzete a szociális
és egészségügyben konferencián,
Szombathely, 2013. március 7. – fotó:
Martineum Felnőttképző Akadémia*



A képen Bábiné Szotzfried Gabriella és Veres András látható. A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

Amikor megkaptam a felkérést erre az előadásra, sokáig törtem a fejem: hogyan tudom pár percben összefoglalni a mondandómat? Hogyan tudom elmondani több évtized tapasztalatait a betegágy mellől a Parlamentig? Előadásom címében éppen ezért szerepel a szociális- és egészségügy két pionírja, Florence Nightingale és Hugonnai Vilma neve.

Mindössze 27 év eltéréssel látták meg a napvilágot: Nightingale 1820-ban Firenzében, a Toszkán Nagyhercegségben, Olaszországban, Hugonnay Vilma 1847-ben Nagytétényben, Magyarországon. Sok-sok évvel ezelőtt indították útjára a nőképzést, abban a korban, amikor még az ún. egyenjogúság szóba sem jöhetett.

Ma példaképeknek neveznénk őket, pedig nem tettek mást, csak művelték azt, amihez tehetségük volt, amihez a legjobban értettek. Alázattal tették a dolgukat, leküzdötték a nehézségeket és közben maradandót alkottak. Nightingale, „a Lámpás Hölgy” neve végérvényesen összeforrt a nővérképzéssel, Hugonnai Vilma első magyar orvosnőként meghonosította az élethosszig tartó tanulást, az önképzést.

Gondoljuk végig mennyi minden változott azóta!

Ma már a nők alkotják az ágazat munkavállalóinak nagyobb részét. Nők, akik fiatal pályakezdők, családanyák, nagymamák. Nők, akiknek helyt kell állniuk a munkahelyükön, ahol hatalmas felelősség nehezedik rájuk, és helyt kell állniuk az otthoni környezetükben is.

Már tanuló nővér koromban „örökzöld” téma volt a szakemberhiány. Ez ma is aktuális.

Érdeemes megnézni, hogy ágazaton belül milyen akadályozó tényezők, illetve ösztönzők lehetségesek:

- a női foglalkoztatás bővülését gátolhatja a munka és család összeegyeztetésének nehézsége (az egészségügyben folyamatos 12 órás munkarend);
- alacsony a részmunkaidős foglalkoztatás (nehezebben oldható meg a folyamatos 12 órás munkarend miatt) és magas az inaktívák száma (GYED-GYES után nehéz a szükséges kreditet összeszedni);
- alacsony a kora gyermekkori ellátások elérhetősége.

Pedig kulcságazatról beszélhetünk, mert az elöregedő társadalomban a minőségi igények emelkednek. Ez igaz mind a kora gyermekkori, mind az időskori ellátásokra. Így az ágazat munkahely teremtési potenciálját tekintve magas.

Jelen kormányzati ciklusban jelentős változás történt az ágazat ösztönzőiben:

- újraindult a középfokú szakképzés (ápoló, szakdolgozó),
- tavaly kb. 90.000 dolgozó alapbére emelkedett a kormányzati intézkedések hatására,
- a pályakezdők bére rendezésre került (rezidensek, diplomás szakemberek),
- ösztöndíjak, támogatások jöttek létre (lifelong learning),
- családi adókedvezmény,
- a gyermekek napközbeni ellátásával kapcsolatos lehetőségek bővültek (családi napközik, az óvodákban ún. bölcsis csoportok),
- korengedményes nyugdíj (nők 40 éves szolgálati ideje),
- a Védőnői Szolgálat hungarikummá nyilvánítása.

Néhány javaslat az akadályozó tényezők kiküszöbölésére:

- rugalmas munkaidő bevezetése néhány területen (pl. védőnői szolgálat, rehabilitáció, házi ápolás),
- részmunkaidő lehetőségének vizsgálata (pl. adminisztratív munkakör, rehabilitáció),
- családbarát munkahely stratégia (sokszor minimális anyagi vonzata van),
- a GYED/GYES alatti továbbképzés támogatása (szakirányú, posztgraduális képzés, így a kreditpontok összegyűlnek és nem esnek ki a szakmából az érintettek, csökken az inaktívák száma),
- intézményen belül a szakdolgozók előnyben részesítése az ellátásban (pl. az aktuális szűrővizsgálatokra soron kívül mehessenek),
- nagyobb hangsúlyt fektetni a munkavállalók elismerésére (pl. intézményi családi nap, csapatépítő tréning, „köszönőfal”, stb.)

Női mivoltunkból fakadóan rejtett erőforrásnak nevezném a rugalmasságot, alkalmazkodóképességet, kreativitást, széles látókört és a hihetetlen munkabírást.

Végül engedjék meg, hogy nagybecsülésemet fejezzem ki a szociális és egészségügyi szféra minden dolgozójának áldozatos munkájukért és biztassam Őket/Önöket a további együttműködésre!

Elhangzott 2013. március 7-én, Szombathelyen, a Nők a nemzetgazdaságban – A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián

Fábry Éva: Nők az információs és kommunikációs technológiai ágazatban

*A szerző a Nők a Technológiában Európai Központ (ECWT)
Igazgatója*



*Fábry Éva a Nők
az információs és
kommunikációs technológiai
ágazatban konferencián, Eger,
2013. március 22. - fotó:
Egri Norma Alapítvány*

Az Európai Bizottság értékelése szerint az információs és kommunikációs technológiai ágazat 2020-ig egyike a magas munkaerőpiaci bővülési potenciállal bíró ágazatoknak. Az IKT szektor adja az európai GDP 5 %-át, a termelékeny-

ség növekedéshez pedig 20 %-kal járul hozzá. Eddig is évi 3%-kal nőtt a foglalkoztatottság az iparágban, s jelenleg is meghaladja a kereslet a kínálatot.

Az Európai Bizottság számításai szerint az új digitális stratégia segítségével 2020-ig 2,5 millió új európai munkahelyet lehet teremteni.

Várhatóan a ma öt éves gyerekek 60%-a olyan munkahelyen fog dolgozni, amely ma még nem létezik! 2015-től az állások 90%-a a infokommunikációs ismereteket (e-skills) fog megkivánni!

Magyarországon az elmúlt 8 évben az IKT szektor adta a hazai gazdasági növekedés közel 25 %-át. Mintegy 100 ezer munkavállaló dolgozik közvetlenül az IKT szektorban és közel 100 ezer az IKT eszközöket használó, más szektorokban. Több mint 14 000 vállalkozás foglalkozik infokommunikációs technológia-, eszköz-, valamint szoftver-fejlesztéssel, hasznosítással.

Az IKT szektornak egyfelől növekvő szüksége van a női tehetségek integrálására, másfelől az IKT lehetőséget teremthet a nők rugalmas, családbarát foglalkoztatásának bővüléséhez, mivel ezen a területen elterjedtebbek az atipikus munkavégzési formák (táv munka, rugalmas vagy részmunkaidő) és az iparág sajátosságai révén könnyebben is növelhető ezek aránya.

Miközben a nők teszik ki a humán erőforrás 50%-át, a nők a technikai jellegű programokban európai szinten 25% alatt vannak jelen. Figyelemreméltó jelenség Magyarországon, hogy a matematikai, természettudományos és műszaki felsőoktatásban a férfiak aránya még mindig több mint három és félszeres! Jelentősen eltérő azonban a matematikai, természettudományos és műszaki felsőfokú végzettséggel rendelkezők számának nemek szerinti megoszlása a résztvevők számához képest, itt ugyanis a férfiak és nők közötti arány csak két és félszeres a végzettek viszonylatában (NEFMI, 2006, 20.o.)³

Nemcsak az oktatás területén de minden vonatkozásban alapvető fontosságú a tények, a nemek szerinti (gender disaggregated) statisztikák feltárása. Adatok és statisztika nélkül nem vagyunk láthatóak, ami nem látható, nem kap prioritást!

A nők növekvő gazdasági szerepvállalása a fenntartható gazdasági fejlődés egyik legfontosabb tényezője szerte a világon. Világviszonylatban a nők közel

20 ezer milliárd dollár fogyasztási kiadások feletti ellenőrzést gyakorolnak, de miközben a fogyasztói döntések 85%-át nők hozzák meg, addig a termékek előállítására vonatkozó döntések 85%-át férfiak határozzák el.

2013-ban a nőknek az európai gazdaságban betöltött szerepének növelése szempontjából számos kiemelkedő jelentőségű esemény zajlik, ill. kezdeményezés indult:

Ez év március 4-5-én tartott brüsszeli konferencián indította útjára a Bizottság a digitális munkahelyekkel foglalkozó Nagykoalíció (http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-182_hu.htm) megalapítására vonatkozó kezdeményezést, amelynek házigazdája José Manuel Barroso elnök, Neelie Kroes alelnök és Antonio Tajani, Andor László és Androula Vassiliou EU biztosok valamint Richard Bruton ír foglalkoztatási vállalkozási és innovációs miniszter volt.

A kezdeményezéssel a Bizottság a következő, kulcsfontosságú területekre kíván összpontosítani:

- A megfelelő digitális képzések biztosítása abból a célból, hogy a képzési programok igazodjanak az üzleti igényekhez;
- A foglalkoztatási mobilitás erősítése – gondoskodni arról, hogy a szakképzéssel rendelkezők eljussanak oda, ahol igazán szükség van rájuk, elkerülve ezáltal egyes települések szakemberhiányát és/vagy szakember-többletét;
- A certifikálás egyszerűsítése – egyszerűbbé tenni a képzettségek munkaadó felé történő igazolását, függetlenül attól, hogy az állásra jelentkező melyik országban szerezte képzettségét;
- A figyelemfelkeltés fokozása – tudatosítani az emberekben, hogy a digitális ágazat jól fizető és érdekes karrierlehetőséget biztosít a nők és a férfiak számára egyaránt;
- Az innovatív tanulás és oktatás ösztönzése – az oktatási és képzési rendszerek profiljának bővítése annak érdekében, hogy minél több embert hozzásegíthessünk a sikerhez szükséges képzettséghez.



Nők az információs és kommunikációs technológiai ágazatban konferencia, Eger, 2013. március 22. – fotó: Egri Norma Alapítvány

A kezdeményezés a különböző szereplők koalícióba történő szerveződésére és kötelező jellegű vállalásaikra épül. A vállalások egyaránt lehetnek európai és/vagy nemzeti /regionális / helyi szintűek.

Egy nemzeti szintű magyar vállalat, amely konkrétan demonstrálná a nők szerepének erősítését az IKT szektorban természetesen igen pozitív visszhangra találna az EU-ban.

A másik nagyfontosságú eseményre április 25-én kerül sor Brüsszelben, amikor is az Európai Parlament két bizottsága az ITRE (Ipar, kereskedelem, kutatás és energiaügy) és a FEMM (Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság) fogja napirendre tűzni a nők az IKT-ban témát.

AZ ECWT kiemelkedő szerepet töltött be a téma napirendre tűzéséért folyó lobbizásban és épp a magyar EU elnökség alatt megtartott 2011. március 6-7-ei budapesti konferencia indította útjára azt a dokumentumot, amelynek online konzultációja elősegítette az európai körkép kialakítását.

Az április 25-i meghallgatás fontos szerepet játszik a továbbiakban a nők az IKT-ban témának a HORIZON2020 programba (http://ec.europa.eu/research/horizon2020/index_en.cfm) történő integrálása szempontjából, s lehetőséget tud adni a jövőben jelentős kutatási források biztosítására.

A nők a Nemzetgazdaságban rendezvénysorozat kiválóan alkalmas arra, hogy Magyarország aktív szerepet vállaljon a Women 2020 mozgalomban, amely európai és nemzeti szinten kívánja a nőket mobilizálni az aktívabb gazdasági szerepvállalásra. Fontosnak tartanám, hogy a Nők a nemzetgazdaságban rendezvénysorozat résztvevői – mivel valóban országosan sokakat mozgatót meg – együtt maradjanak s hálózatként közösen lépjenek tovább. Az ECWT kész támogatni egy olyan közös projektet, amelynek keretében az ECWT hosszú távon segítené a magyar nők integrálódását az európai mozgalomba.

A digitális gazdaságban a sikertörténet kulcsa a nők kezében van:

1. Napjainkban szerte a világon két jövedelem kell ahhoz, hogy a családi költségvetés összeálljon;
2. A digitális kor új lehetőségeket nyit meg a gyermekgondozás terén;
3. A nők erős kommunikációs kompetenciája és szociális intelligenciája minden munkahelynek előnyre válik;
4. A nők kiváló együttműködési készsége mindenhol kamatoztatható;
5. Üzleti és emocionális kitartás nélkülözhetetlen minden területen;
6. Végül, de nem utolsósorban az elhúzódó pénzügyi válság közepette a nőknek a férfiakénál alacsonyabb szintű rizikóvállalása a bankok számára is kedvező és preferálandó előny.

Tíz hasznos tanács vállalkozó nők számára

Összegezeként az IKT szektorban, de általában a vállalkozásra gondoló nők számára a legfontosabb tanácsként a nőies erények kamatoztatását szeretném hangsúlyozni:

1. Döntsd el, hogy mi a szenvedélyed!
 2. Gondolkodj NAGY-ban és IKT-ban!
 3. Tehetségedet érdeklődésednek megfelelően kamatoztasd!
 4. Nem lehetsz sikeres megfelelő háttérkutatások és alapos üzleti terv nélkül!
 5. A legfontosabb, hogy saját egyéni üzleti ötleted legyen!
 6. Fordíts időt arra, hogy megtaláld a megfelelő mentorodat!
 7. Kérj segítséget és ne ijedj meg az akadályoktól!
 8. Ápold a kapcsolataidat – NETWORK, NETWORK, NETWORK!
 9. Dolgozz keményen de okosan (SMART)!
 10. Légy felszabadult mint vállalkozó, és mások is követni fognak!
- + 1 Angol nyelvtudás nélkül nem megy!

Bővebb információval és tanácsokkal készségesen szolgál az European Centre for Women and Technology (<http://www.womenandtechnology.eu>).

Elhangzott 2013. március 22-én, Egerben, a Nők a nemzetgazdaságban – Nők az információs és kommunikációs technológiai ágazatban konferencián.

Ajánlások a női foglalkoztatás bővítéséhez

A Nők a nemzetgazdaságban konferencia sorozat folyamán három alkalommal tartottunk műhelymunkákat, szekcióbeszélgetéseket, melyeknek célja az volt, hogy – különböző szempontokból - feltárjuk a nehézségeket, melyek a nők munkaerőpiaci részvételének útjában állnak, és megoldásokat javasoljunk. Alábbiakban a műhelymunkák során született javaslatok összegzését adjuk közre, négy témakörben.

Női foglalkoztatás vállalati szempontból – mit tehet a HR szakma?

A szekcióbeszélgetések alátámasztották, hogy a női foglalkoztatás kérdéskörét három szinten kell kezelni:

- Mit teyen/tehet a nő?
- Mit tehet a HR szakma?
- Mit tehet a kormányzat?

A beszélgetések során természetesen nem lehetett a három területet egymástól teljesen elkülöníteni, így a HR-es szemmel tett ajánlásokban akaratlanul is összefonódik a három közelítési irány.

Szemléletváltás

A női foglalkoztatás elősegítésének tárgyalásakor a kulcsszó a szemléletváltás. A női foglalkoztatás elősegítésében természetesen jelentős szerepe van a kormányzati, pénzügyi, gazdasági ösztönzőknek, melyek meghatározzák a foglalkoztatás kereteit és korlátait. Ugyanakkor a vállalatok vezetőségének és a HR szakmának is nagy a felelőssége - és megvan a lehetősége - a különböző női életszakaszokhoz igazodó, a munka és a család összehangolását segítő gyakorlatok kialakítására, az ezt elősegítő szemléletmód kialakítására. Fontos leszögezni, hogy a támogatás nem kell, hogy feltétlenül pénzügyi eszközökhöz kötődjön vagy pénzügyi vonzattal bírjon, a rendelkezésbeli, odafigyelésbeli, gesztusbeli dolgok is nagymértékű támogatást jelenthetnek (pl. csúsztható munkakezdés stb.).

Ugyanakkor szeretnénk felhívni a HR szakma és a vállalatok vezetőségének figyelmét arra, hogy a ráfordítások mérlegelésekor a megtérülések és előnyök serpenyőjéről se feledkezzenek meg. Ha például két részmunkaidős alkalmazás egy teljes munkaidős foglalkoztatott mellett többletköltséget jelent, vegyék figyelembe a járulékos és részben pénzben is kifejezhető előnyöket, vagyis, hogy hosszú távon megtartható munkaerőt kapnak, aki elkötelezettebben, motiváltabban, hatékonyabban és elégedettebben végzi munkáját.

A képzés és szemléletformálás tehát elengedhetetlen a munkaadót képviselő HR-es munkatársak ill. a munkavállalókkal kapcsolatot tartó személyek (mert kisebb cég nem engedhet meg HR-es munkatársat) számára. Végzettségtől függő továbbképzési modellek kidolgozásával, érzékenyítő tréningekkel, célzott képzésekkel lehetne ráébreszteni őket a lehetőségeikre és kötelességeikre. Ez a feladatrendszer nagyon megnövelné a kapcsolattartó ill. HR-es munkatársak társadalmi presztízsét, elismerését is.



Nők az információs és kommunikációs technológiai ágazatban konferencia, Eger, 2013. március 22. - fotó: Egri Norma Alapítvány

A női foglalkoztatást elősegítő rendelkezésre álló eszközök használata – erőteljesebb fellépés, határozottabb nyomás a kormányzat felé

Számos értékes kezdeményezés és gyakorlat lelhető fel, melyek a munka és a család összehangolásának elősegítésével kiemelkedő mértékben támogathatják a női foglalkoztatás szintjét és módját.

Az egyik ilyen a céges családi napközik (workplace daycare) rendszere, mely a kisgyermek napközbeni felügyeletét hivatott elősegíteni, megoldást kínálna a munkába visszatérő édesanyáknak. Lényege, hogy a munkáltató is részt vállal a működtetésből (létrehozás, működési önköltség finanszírozás). Ilyen családi napközi működhet akár a munkahelyen (on-site daycare), vagy a dolgozó lakóhelyéhez közel (off-site daycare). A munkáltatókkal 2 éve folytatott diskurzus eredményeképpen egyértelmű, hogy a cégek szeretnék külső szakértő vállalkozásokra bízni ezen gyermekellátóhelyek működtetését. Támogatást szeretnének a létrehozáshoz (pl. TÁMOP pályázat, valamint a működtetéshez (pl. cafeteria elemként legyen adható a térítési díj).

A családbarát működést hivatott elősegíteni a tavalyi évben kialakításra került hazai egységes Munka és Család Audit módszere, melynek lényege, hogy minden szervezetnek a saját helyzetéhez és lehetőségeihez igazodó, konkrét fejlesztési javaslatokat ad a munka és a munkahelyen kívüli élet összehangolásának javítására. Az auditok 1 évvel későbbi visszamérésének eredményei alátámasztják kiemelkedő eredményességét, a családbarát gyakorlatok szintjének megugrását –sokszor csupán rendelkezésszerű változtatásokat megtéve- és a munkavállalói elégedettség, kötődés jelentős fejlődését. A munka és család auditot elvégző szervezetek sikerrel pályáztak a 2011. évi Családbarát munkahely díj címre. A HR szakmának fel kell ismernie a terület fontosságát és a megtérülés mértékét. Ugyanakkor a széleskörű alkalmazáshoz, ahhoz, hogy nemzeti szintű változások

induljanak meg, elengedhetetlenül szükséges a kormányzati támogatás, a célzott, az audit elvégzését lehetővé tévő pályázatok kiírása és források elérése.

Kommunikáció

A kisgyermekes munkavállalók visszatérésének elősegítéséhez elengedhetetlen a visszatérést /újrakezdést elősegítő és megalapozó kommunikáció a HR és a távol lévő édesanyák között. Fel kell állítaniuk közösen egy életstratégiát, mely alapján az édesanya a kívánt mértékben és időben felkészítést kaphat a visszatérésre azonos vagy új területre. Ennek eszközei a kapcsolattartás, folyamatos informálás, képzés, átképzés, melyek a kismamát –igény esetén– ún. készenléti üzemmódban tartják, elősegítve a megfelelő időben, módon és területre történő visszatérést.

Tanulás, továbbtanulás, képzés támogatása

Az előző pontban említett szervezeti célzott képzések avagy átképzések mellett egyértelműen javítaná a nők foglalkoztatottságának esélyeit, ha a korábbiakhoz hasonlóan lehetőség nyílna a GYES alatti támogatott továbbtanulásra felsőoktatás vagy akár OKJ-s képzés keretében, hiszen egyrészt, a gyerekvállalással megváltozhatnak a munkavégzés körülményeivel kapcsolatos preferenciák, másrészt megint csak elősegíti a naprakészség biztosítását és a munkaerőpiaci érték növelését.

A részidős foglalkoztatás lehetőségének támogatása a gyermekek 1 éves kora előtti időszakban is.

A GYED a gyermek 2 éves koráig jár, ezt a gyermek 1 éves kora után át lehet váltani GYES-re. Ha valaki GYES mellett dolgozik (heti max. 30) órát,

akkor jogosult a GYES-re, GYED mellett viszont nem lehet munkát vállalni. Vagyis ha valaki a gyermek 1 éves kora előtt vállal munkát, elveszíti a GYED-et, GYES-re pedig még nem válthatja át. Javasoljuk, hogy már 1 éves kor alatt is lehessen átváltani a GYES-re, és dolgozni mellette.

Gondolkodjunk családban

Az édesanyák mellett és ezzel egyidejűleg a szülővé vált apák számára nyújtott rugalmasság és támogatás biztosításának és elősegítésének is szerepelnie kell a HR szempontrendszerében, mind munkaidőbeosztás, mind a családi szerep erősítése területén.

Társadalmi szemléletmódra való visszatérés

Ezzel az utolsó ajánlással mintegy visszakanyarodtunk az elsőre, azzal a kibővítéssel, hogy nem csak mikroszinten gondolkodva, hanem makroszinten is erősíteni kell a társadalmi szemléletet, azaz az életminőség növelése magasabb szintű cél kell legyen, mint az azonnali profitteremtés.

Női foglalkoztatás a kisgyermekes szülők szempontjából – visszatérés a munkaerőpiacra

A műhelymunkák során a kisgyermekes szülők munkaerőpiacra való visszatérése kapcsán megfogalmazott javaslataink a Rugalmasság – Támogatás – Választási lehetőségek hármasság köré épültek.

Rugalmisság

A munka és a család összeegyeztetését nagymértékben segítené a különböző rugalmas foglalkoztatási formák, vállalkozási formák elterjedése, különösen arra az átmeneti időszakra, ameddig a gyermekek kicsik, és fokozottan igénylik az anyai gondoskodást, szülői jelenlétet.

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését, illetve a munkába visszatérni szándékozó édesanyák foglalkoztatását munkáltatói oldalon ösztönözni kellene, gyakorlati intézkedésekkel:

- Adó- és járulékkedvezményekkel, melyekhez tudjanak minél egyszerűbben hozzájutni a munkáltatók: erre jó példa a Munkahelyvédelmi Akciótervben foglalt kedvezmény, melyet egyszerű igénybe venni és – a START-kártyákkal ellentétben – nem csak egy új, hanem a régi munkáltató számára is elérhető lehetőség.
- Törvényhozási eszközökkel: erre jó példa a részmunkaidő kötelezővé tétele a gyermek 3 éves koráig, a szülő kérésére, mind a köz-, mind a versenyszférában.
- Egyéb, nem közvetlenül anyagi előnyökkel: például pályázatoknál jelentsen plusz pontot, ha valaki távmunkában, részmunkaidőben foglalkoztat alkalmazottakat.
- Munkahely átalakítási pályázatokkal: legyenek olyan pályázatok, melyek úgy ösztönzik a távmunka, részmunkaidő bevezetését, hogy nem új munkahelyeket kell létrehozni a megvalósításukhoz, hanem a meglévőket átalakítani.
- A munkáltatók tájékoztatásával célzott, közérthető kiadványok, honlapok révén, hogy megismerjék az igénybe vehető kedvezményeket és azok alkalmazását, valamint hogy megkönnyítsük számukra a várandós, gyermeket vállaló, ill. munkába visszatérni szándékozó kolléganők helyzetének rendezését.

- A munkáltatók érzékenyítésével és oktatásával, valamint felkészítésével az atipikus munkaszervezési módszerek bevezetésére.
A szekció résztvevői szerint szükséges lenne a GYES-ről visszatérő édesanyák vállalkozóvá, önfoglalkoztatóvá válásának támogatása is, például:
- Adó- és járulékkedvezményekkel, melyekhez tudjanak minél egyszerűbben hozzájutni, így segítve a vállalkozás beindulását az első hónapokban, évben.
- Szövetkezetek létrehozásával a diákszövetkezetek mintájára, melyeknek keretében a kisgyermekes szülők alkalmi munkákat, projektmunkákat, heti néhány órás munkákat tudnának vállalni, akár GYED mellett is.

Támogatás

A szekcióbeszélgetések során úgy ítéltük meg, hogy nagyon fontos szerepe van a munkába visszatérő kisgyermekes szülők esetében a külső támogatásnak. Ilyen támogatást jelenthetnek a különböző képzések, mint az álláskeresési képzések, szakképzések, tudatos karriertervezést elősegítő, önismereti, önértékelést javító tréningek.

Véleményünk szerint fontos az is, hogy egy-egy ilyen képzés elvégzése után ne hagyják magukra a szülőket, hanem legyen valamilyen kísérés, mentorálás számukra a továbbiakban is, egészen addig, amíg visszavezetődnek a munkaerőpiacra. A munkába visszatérés elősegítésére kiírt pályázatok kiírásánál is figyelembe kellene venni a hosszabb távú fenntarthatóság, a továbbkísérés szempontját is.

Segítséget jelenthetne a szülők, családok számára olyan információs központok létrehozása is, ahol segítséget kaphatnának munkajogi, könyvelési, vállalkozásindítási kérdésekben, és minden olyan kérdésben, amely a munkába visszatérés kapcsán akár számukra, akár a családjuk számára segítség lenne. Kiemelkedő lehet a helyi közösségek, közösségépítő kezdeményezések szerepe, ahol a kisgyermekes szülők egymást is tudják támogatni.



A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencia, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Martineum Felnőttképző Akadémia

A választás szabadsága

Fontosnak tartjuk annak megteremtését, hogy minden nőnek, családnak legyen lehetősége eldönteni saját helyzete ismeretében, hogy az édesanya mikor és hogyan tér vissza a munkaerőpiacra.

Ehhez szükséges az, hogy

- legyenek számukra megfelelő munkahelyek – ezekkel kapcsolatban a javaslatainkat fentebb foglalmaztuk meg,
- legyenek időben, térben elérhető gyermekintézmények, és
- a társadalom ne ítélje el őket azért mert „túl sok” vagy „túl kevés” időt töltenek otthon a gyermekeikkel.

Ez utóbbihoz szemléletformáló kampányok indítását is fontosnak tartjuk, illetve az olyan, már meglévő kezdeményezések támogatását, mint a Családbarát Munkahely díj vagy a Családbarát Médiáért díj. Egyrészt szükséges lenne a kisgyermekes anyákról, mint munkaerőről, a munkáltatók fejében élő negatív sztereotípiák lebontása, másrészt szükséges lenne a családnak, a családanyaságnak, mint pozitív értéknek a megerősítése, hogy a társadalom egésze átérezze a munka és a család közötti egyensúly megteremtésének fontosságát.

Női foglalkoztatás a hátrányos helyzetűek szempontjából

A műhelymunkák során a hátrányos helyzetűek szempontjából vizsgálva a női foglalkoztatás lehetőségeit, két irány rajzolódott ki. Külön foglalkoztunk az

egyres hátrányos helyzetű csoportok helyzetével, és külön a területi hátrányok leküzdésének lehetőségeivel.

A kutatások azt bizonyítják, hogy a diszkriminációval veszélyeztetett ún. védett tulajdonságokkal rendelkező társadalmi csoportok között a romákat, a fogyatékkal élőket és a nőket éri legtöbbször hátrányos megkülönböztetés. Az oktatás, a szolgáltatások igénybevétele, a lakhatás körülményei mellett a foglalkoztatásban tapasztalható diszkriminációnak legsúlyosabbak az egyéni és a társadalmi hatásai.

A hátrányos helyzetű csoportoknak a munkakeresés során az egyik legnagyobb problémát a velük szemben élő előítéletek, sztereotípiák jelentik. Ezek megváltoztatásához széleskörű társadalmi összefogásra van szükség, hiszen a szemlélet változása egy lassú folyamat. Támogatandónak tartjuk

- a szemléletformáló média-, és társadalmi kampányokat;
- az érzékenyítő képzéseket, tréningeket a közigazgatásban, munkaügyi hivatalokban, hátrányos helyzetűekkel kapcsolatba kerülő egyéb közintézményekben;
- az érzékenyítő képzéseket, közös programokat az oktatási intézményekben, mind a pedagógusok, mind a diákok számára;
- a munkáltatók érzékenyítését és oktatását, hogy felkészülhessenek hátrányos helyzetű munkatársak foglalkoztatására.

Ezzel párhuzamosan nagy a jelentősége az olyan programoknak is, melyek a hátrányos helyzetűeket segítik, támogatják a munkaerőpiacra való belépésben. Fontosnak tartjuk, hogy a napi megélhetésben, ügyintézésben, mindennapi ügyekben való segítség mellett, olyan komplex programok is induljanak, amelyek munkába kerüléssel zárulnak és nem csupán eseti segítséget nyújtanak.

A fogyatékkal élő, krónikus beteg vagy súlyos betegséggel küzdők számára – a kisgyermekes szülőkhöz hasonlóan – nagy segítséget jelentene a különböző rugalmas foglalkoztatási formák, vállalkozási formák elterjedése, hiszen közülük nagyon sokan szeretnének dolgozni, ám egy teljes munkaidős állással járó megterhelést nem tudnának vállalni.



A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencia, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

A műhelymunkák másik nagy témaköre a területi hátrányokból kovácsolható előnyök felkutatása volt. Itt is több javaslat, ötlet is született arra, hogyan lehetne a területi hátrányokat enyhíteni.

- A mezőgazdasági erőforrásokban bővelkedő kistérségekben a helyben megtermelhető zöldségeket-gyümölcsökre, előállított termékekre helyi értéként kellene tekinteni, azok termelését, helybeni értékesítését különböző pályázatok, programok révén támogatni kellene.
- Több kistérség vagy több, kistérségen belüli település együttműködése révén lehetőség nyílhatna a különböző áruk helyi kereskedelmére, helyi feldolgozó üzemek létesítésére, közös programok megvalósítására.
- A kistérségek helyi jó gyakorlataikat meg is oszthatnák egymással, például saját internetes oldalukra feltöltött kézikönyvvel, mint ahogy azt Túr-istvándi is teszi, de akár célzott rendezvények, konferenciák, kiadványok révén is.

- A vidékfejlesztés lelke a közösségépítés, a humán erőforrás fejlesztés elengedhetetlen fontosságú.
- A területi hátrányok enyhítésére még inkább élni kellene a hazai és Európai Unió adta lehetőségekkel, mint: szociális földprogram, szociális gazdaságot élénkítő pályázati források, szociális szövetkezetekben rejlő lehetőségek, háztáji gazdálkodás megerősítése.

A kezdő vállalkozók támogatása adó- és járulékkedvezményekkel itt is felmerült javaslatként, hiszen egy vállalkozásnak legalább egy évre van szüksége ahhoz, hogy stabil bevételei legyenek, és a hátrányos helyzetű térségekben különösen nehéz egy új vállalkozás elindítása.

Női vállalkozások, vállalkozónők

A műhelymunkák feladata az volt, hogy a női vállalkozásokon keresztül tekintsen a nők munkaerőpiaci helyzetére, hogy a női vállalkozást, mint atipikus munkavállalási formát, s egyúttal mint másoknak – elsősorban nőknek – munkát biztosító munkahelyet vizsgálja, amelyben egyszerre van jelen a munkáltatói és a munkavállalói attitűd.

Az Európai Unióban a lisszaboni célkitűzésekkel összhangban specifikus irányvonal a vállalkozás általi munkahelyteremtés. Az Új Széchenyi Terv közép-pontjában is ugyanez a törekvés áll. Ez egy kitörési pont lehetne a nők számára is, akik önfoglalkoztatókká szeretnének válni.

A női vállalkozások többsége tipikusan női területen, a szolgáltatóiparban üzemel – fodrász, kozmetikus, kiskereskedelem. Ezek többnyire mikro-vállalkozások, és a nők számára a vállalkozás sokszor kényszermegoldás, szükség van a két keresőre a családokban.

A vállalkozások 33%-át tulajdonolják nők, ezek a vállalkozások:

- o az átlagosnál hosszabb életűek, megbízhatóbbak
- o a kisebb, de biztosabb profitot célozzák meg
- o szabálykövetőbbek, jobban ismerik és jobban betartják a jogszabályokat
- o gondosabbak az adminisztrációban
- o kevesebb pályázaton indulnak, de amin indulnak, azokban nagyobb arányban sikeresek

A női vállalkozók előnyei:

- o kreatívak a problémamegoldásban
- o egyszerre több dologra tudnak odafigyelni
- o jobban elfogadják a segítséget, bátrabban kérnek tanácsot
- o érzékenyebbek a társadalmi problémákra, jobban meglátják a beavatkozási pontokat
- o jobb a kommunikációs készségük
- o hajlandóak mindig tanulni, fejlődni

A tapasztalat szerint a női vállalkozóknak az alábbi területeken van szükségük segítségre, tanulásra, fejlődésre:

- o önbizalom, bátorság – legnagyobb segítség a jó példa, az, hogy másoknak sikerül
- o pénzügy, befektetési, hitelekkel kapcsolatos ismeretek,
- o személyes reputációépítés fontosságának a felismerése, ennek technikái,
- o delegálás, vezetés, időmenedzsment,
- o őszinte vezetés – akaratlanul is sztereotíp női szerepeket „játszanak”, amelyekből ki kell zökkenteni őket,
- o innovatív technológiák széleskörű használata.

A szekcióülések során javaslatok is születtek, amelyekkel meg lehetne könnyíteni a női vállalkozások működését, ezek az alábbiak:

- Legyen költségként elszámolható egy női vállalkozónak a háztartási alkalmazott vagy a gyerekvigyázó bére (akire nem lenne szükség, ha nem vállalkozna).
- A családi napközik számának bővítése, az igénybevétel megkönnyítése kívánatos lenne, amihez nagyban hozzájárulna a családi napközik normatív támogatása, valamint az is, ha a családi napközikben felhasználható fizetőeszközzé tennék az Erzsébet utalványt és/vagy a SZÉP kártyát.
- Szükséges a női vállalkozók képzése, oktatása, vállalkozási ismeretek, valamint pénzügyi, adózási, jogi ismeretek terén, szervezett képzések, valamint kiadványok, honlapok segítségével.
- Női vállalkozásokhoz kapcsolódó mentorálás, mentorprogram kidolgozása (tapasztalt vállalkozónők tanácsadása stb.) kívánatos lenne.
- Programot kellene kidolgozni arra, hogy a kis- és mikrovállalkozások is válhassanak állami megrendelők alvállalkozóivá, beszállítóivá, azaz előnyt kaphassanak a közbeszerzési eljárásokon, amelyeken most eleve hátránnyal indulnak.
- A bonyolult jogi, számviteli és adózási környezet évtizedek óta nem vállalkozó-, és nem vállalkozásbarát, szükséges lenne minél jobban egyszerűsíteni azt.

Jó példák, esettanulmányok

Bács-Kiskun Megyei Kórház



BKK - Engert Jakabné, a kórház Humánpolitikai Osztályának vezetője és Dr. Fáy Tamásné a kórház ápolási igazgatója A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

A Bács-Kiskun Megyei Kórház az ország tíz legnagyobb egészségügyi intézményeinek egyike. Legfontosabb eredménye, hogy az egészségügy jelenlegi nehéz helyzetében is sikerült megőriznie szakmai tekintélyét és sikerült megteremtenie a kiegyensúlyozott működés feltételeit, megőrizte fizetőképességét. 2013. január 1.-től, a kiskunfélegyházi kórház-rendelőintézet és a kalocsai Szent Kereszt Kórház átadása óta a kórház ágyszáma 1766 ágy, a foglalkoztatottak száma 2497 fő, melynek körülbelül háromnegyede nő.

A menedzsment humánpolitikájának célkitűzései:

- biztosítani a gyógyítási és az ápolási feladatok ellátásához, az új szakmai profilok, valamint eljárási módok bevezetéséhez megfelelő mennyiségű és minőségű emberi erőforrást,
- biztosítani a betegek számára a legmegfelelőbb betegellátást a kórház adottságainak és gazdasági helyzetének figyelembe vétele mellett, a személyzet fejlesztésével és a teljesítménymenedzsment eszközeivel,

- a kulcskompetenciával rendelkező munkatársainkat megtartani, egzisztenciális biztonságot és szakmai előmeneteli lehetőséget biztosítani, az anyagi és erkölcsi megbecsülés eszközrendszerével,
- az oktató kórházi státusz stratégiai szerepének megtartása (felső- és középfokú képzésben),

A humán erőforrás fejlesztés során egyrészt a szakképesítési és egyéb követelményeknek való megfelelést segítik, másrészt azon készségeket, képességeket fejlesztik, amely a minőségi és hatékony beteg ellátást eredményezik. Kiemelt hangsúlyt kap az orvosok és szakdolgozók kötelező tanfolyamainak támogatása, a képzések, továbbképzések anyagi költségeinek átvállalásával és a távollét biztosításával. Az új vizsgálati módszerek, eljárások bevezetéséhez szükséges ismeretek elsajátítása osztályos továbbképzési terv szerint biztosított, szakmai programokat szerveznek, házi tudományos ülések rendeznek előre meghatározott éves program szerint.

Informatikai képzésben közel 250 fő vett részt, gimnáziumi oktatás, kihelyezett tagozat megszervezésével több mint 100 fő szerzett érettségi bizonyítványt. Az ápolás-irányítás és a középvezetés menedzsment ismereteinek fejlesztése céljából évente 4-5 főt iskoláznak be, készség és képesség fejlesztő tréningekre az ápolási területen évente 30-40 főt.

A képzések, továbbképzések támogatása mellett a munkakörnyezetet és a munkaeszközöket is folyamatosan javítják, fejlesztik. Megváltozott munkaképességű dolgozóiknál a rehabilitáció során fontosnak érzik a gondoskodást és a lehető legjobb megoldást keresik a számukra, hogy továbbra is a kórházon belül dolgozhassanak.

A munkatársak anyagi megbecsülése érdekében kiemelt műszakpótlékot kapnak a három műszakban dolgozó ápolók, vezetői pótlékot a vezetőápolók és asszisztensek, és kiemelt bérezést biztosítanak a hiányszakmák területén. Az alternatív ápolási ellátások (otthoni ellátás, hospice) megszervezésével, felvállalásával az intézmény részéről anyagi kiegészítést biztosítanak az abban részt vevő dolgozók számára. Szociális juttatások rendszerét is kidolgozták, melynek új eleme a gyermekek nyári napközis felügyeletének biztosítása.

A humán erőforrás fejlesztésében Európai Uniói forrásokat is igénybe vettek: négy TÁMOP pályázattal elnyert több mint 400 millió Ft támogatás hosszú távon egy hatékony és eredményes befektetést jelent az emberi erőforrás biztosítása vonatkozásában a kórház előtt álló stratégiai célok megvalósításához.

Kapcsolódó honlap: www.kmk.hu

BIOLA Biokozmetikai Kft.

A Biola az első hazai bio- és Demeter minősítéssel rendelkező kozmetikum-család. A magyar gyártók között az első, és ez idáig egyetlen BOKONTROLL Nonprofit Kft. által tanúsított arc-, és testápolási biokozmetikum termékcsaládjának gyártója a BIOLA Biokozmetikai Kft.

A biokozmetikumok összetevői több mint 95%-ban ökológiai természetből származó növényi alapanyagot tartalmaznak, illetve fürdőkészítmények esetében több mint 70% az ökológiai összetevők aránya. Az ökológiai természetből származó növényi alapanyagok ellenőrzésén túl, a tanúsítás során szigorú átvilágításra kerül a biokozmetikumokkal szemben megkövetelt egyedi gyártási technológia megléte, az előállító laboratórium megfelelése, és a késztermékek receptúrája, minősége, csomagolása.

2006-tól 105 biokozmetikumot (ökológiai kozmetikumot) fejlesztettünk és tanúsítottunk a BOKONTROLL Hungária Nonprofit Kft. szigorú ellenőrzése mellett, amelyek egy részét a BIOLA márkanév alatt a lakossági és professzionális felhasználók részére forgalmazunk Európában. Termékeink más részét az észak-amerikai piacon megrendelőnk egyedi márkanéve alatt hozzuk forgalomba.

2009. augusztusától cégünk néhány biodinamikus összetevőt tartalmazó biokozmetikumunkat a DEMETER International e.V tanúsítványát.

Több mint 1000 m²-es üzemi területünkön környezetbarát technológiával, a gondosan kiválasztott alapanyagokból gyártjuk natúr, bio és demeter minő-

ségű termékeinket. Még a csomagolóanyagainkat is úgy választjuk ki, hogy minél jobban védjük környezetünket, a levegő és a víz tisztaságát és a föld termőképességét. A termelés során a környezettudatos gazdálkodást tartjuk szem előtt. Környezetbarát fertőtlenítő és tisztítószeret alkalmazunk üzemünkben. Két üzemegységünkben 21 dolgozónk szolgálja a magas színvonalú termékek fejlesztését, gyártását és a rendszeres kapcsolattartást ügyfeleinkkel.

Kapcsolódó honlap: www.biola-naturcosmetics.com

Céges Családi Napközi Program



Amikor egy munkavállaló belép egy céghez, sokszor nem tudja még, mikor és hány gyermeke lesz. Ő is és a cég is egy dologban biztos a szerződéskötéskor: szükség van a munkájára. Ha elégedett a cégnél, jól teljesít.

Ez pedig akkor sem változik, ha családot alapít.

Egy gyermek érkezésével a cég szempontjából is sok dolog megváltozik. Az anya akár évekre kieshet a munkából, tudása értéktelenedik, helyettesítése nehezen megoldható. A szülőnek, akár apa vagy anya, minden hétköznap délután és évente 2-4 hónapnak megfelelő időben (közoktatás szünetei) kell gyermekfelügyeletet megoldania, függetlenül attól, hogy ez a munkaidejéhez hogyan viszonyul. Ehhez társulnak a gyermekbetegségek kiszámíthatatlan hetei. A szülő munkaidejében is hajlamos lehet arra, hogy gondolatai a gyermek körül forogjanak, főleg akkor, ha a gyermek elhelyezése nem megnyugtató.

Mindez a cégnek HR-tervezési nehézségeket, munkavállalónként évente akár plusz 2 hónapnyi bruttó bérnek megfelelő költséget, a termelésben pedig jelentős veszteséget okozhat.



A Céges Családi Napközi megoldást jelent 3 olyan problémára, ami szinte minden céget érint:

- az anyák lehető leggyorsabb visszatérésének megkönnyítése szülés után,
- a családos munkavállalók atipikus foglalkoztatásban vagy teljes munkaidőben való teljes értékű részvétele,
- a munkavállalói elégedettség jelentős növekedése, vonzó munkaerőpiaci pozíció.

Egy cég telephelyén vagy annak közelében lévő Céges Családi Napköziben és a vele egy helyszínen lévő játszócsoportban 7 + 10 gyermek napközbeni ellátására van lehetőség. A gyermekeket 20 hetes kortól 14 éves korig tudja fogadni a Céges Családi Napközi és játszócsoportja.

Mindez megoldást nyújt a bölcsődei férőhelyhiányra, a közoktatási szünetekre és az iskolaidő (napközi) utáni délutáni időszakra. A szülő számára kedvezőbb, mint a sokszor távoli gyermekintézmények és a drága bébiszitter.

Referencia családi napközink: Goli Csana és Rendezvényház (1036 Budapest, Perc u. 2)

A munka és a magánélet között mi vagyunk az egyensúly, hogy a szülők is teljes értékű munkavállalók lehessenek.

Kapcsolódó honlapok: www.cegescsana.hu, www.golicsana.hu

Egri Norma Alapítvány



E G R I N O R M A
K Ö Z H A S Z N Ú A L A P Í T V Á N Y

Az Egri Norma a két világháború között jött létre 1927-ben, amikor Magyarországot a 3 millió koldus országának hívták. A városok utcáit, tereit elözönlötték a koldusok, a koldulás aggasztó méreteket öltött.

Célként a koldulás intézményének a megszüntetését tűzték ki oly módon, hogy a nincstelenek emberi méltóságukban növekedjenek. Oswald atya kidolgozta az egri Norma rendszerét, melyet Eger városában azonnal be is vezettek. Az Egri Normába az egész város bekapcsolódott. Zsenialitása, hogy önmagában az állam, az egyház és a társadalom sem volt elég erős, hogy a tömeges szegénységet felszámolja. Az Egri Norma összefogta ezeket és aktív közreműködést várt mindhárom oldalról.

Az alapítvány célja: Eger város és régiója kulturális és történelmi örökségének megőrzése, gazdasági kapcsolatok ápolása, valamint a határon túli magyarság érdekeit elősegítő kezdeményezések segítése. Kezdeményezi és támogatja az

egészséges életmódra, családi életre nevelési programokat, különös tekintettel a gyerekek és fiatalok érdekeire. Közreműködik az energiatakarékos és környezetkímélő gondolkodás, ökológiai szemléletmód kialakításában. Közhasznú tevékenységet lát el szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása kapcsán is.

Jelenleg egy 4 hónapos programot indítottunk el, ami a hajléktalan emberek integrációját segíti oktatás és munkába kerülés segítségével. Heti több alkalommal 8-12 óráig oktatáson kell részt venniük, ahonnan meleg ebéddel és hideg élelem-, és ruhacsomaggal távoznak (feltétel a pontos megjelenés és aktív részvétel).

Az oktatás kétpólusú: Egyrészt kompetenciafejlesztés, konfliktuskezelés, életvezetési tanácsadás, másrészt a leendő munkáltatójuk által tartott szakmai ismeretek elsajátítása történik. Az utóbbi terepen is zajlik. Ezáltal lehetősége van a munkáltatónak a személyes kontaktra, könnyebben és objektívebben dönthet arról, melyik személyt tartja alkalmasnak a munkába álláshoz.

Kapcsolódó honlap: <http://egrinormaalapitvany.hu>

Enterprise Europe Network



Az Enterprise Europe Network vállalkozásfejlesztési hálózatot az Európai Bizottság Vállalkozási és Ipari Főigazgatósága hozta létre azzal a céllal, hogy a kis-, és középvállalkozások üzletfejlesztési törekvéseit támogassa az Európai Unióban. Magyarországon a hálózatot működtető konzorcium koordinátora a Nemzeti

Külgazdasági Hivatal (HITA) tagjai, kereskedelmi- és iparkamarák (Győr, Pécs, Székesfehérvár, Debrecen, Szeged), valamint a Magyar Vállalkozásfejlesztési Hálózat konzorcium két megyei szervezete (Zalaegerszeg, Nyíregyháza).

Az Enterprise Europe Network közel 600 vállalkozásfejlesztési szervezetet tömörít Európa-szerte. Az üzletfejlesztési intézmények, kereskedelmi kamarák, regionális fejlesztési ügynökségek, egyetemi technológia központok és nonprofit üzleti tanácsadó szervezetek hálózatának szakértői örömmel adják át tapasztalataikat mindazon innovatív vállalkozásoknak, melyek ötleteik megvalósításához szaktanácsra tartanak igényt, nemzetközi piacra lépnének, üzlettársakat keresnek más uniós tagországokban, vagy a finanszírozási lehetőségekről szeretnének tájékozódni.

Az Enterprise Europe Network egységesen magas színvonalú szolgáltatást nyújt a mikro-, kis- és középvállalkozásoknak, kutatási központoknak és az egyetemeknek. Ágazattól függetlenül bármely hazai vállalkozás igénybe veheti szolgáltatásait. Szolgáltatásaik széles spektrumának legfontosabb egységei: személyes szaktanácsadás, különböző képzések, üzleti és partnerkereső rendezvények szervezése, folyamatosan bővülő online szakkönyvtár, hetente többször frissített üzleti hírszemle. Különleges szolgáltatásunk, hogy az Önök számára közvetlenül elérhetővé tesszük az Európai Unió üzleti- és innovációs partnerkereső adatbázisait. Nemzetközi szintre fejlesztené vállalkozását? Versenyképes kíván lenni a külpiacon? Hatékonyabban kívánja hasznosítani innovatív termékeit és szolgáltatásait? Partnereket keres kutatás-fejlesztési pályázathoz? Forduljon hozzánk bizalommal és ismerje meg cégre szabott szolgáltatásainkat!

Kapcsolódó honlap: www.enterpriseurope.hu

evopro Kft. - Családbarát és környezettudatos munkahely

Az evopro Kft. 2001-ben alapított budapesti székhelyű nemzetközi mérnökiroda, közel 300 villamos-, gépész- és informatikus mérnök munkahelye. Küldetése innovatív műszaki megoldások minőségi szolgáltatása a jövő társadalmának technológiai kihívásaira. Több mint 30 országban, 5 különböző kontinensen vesz részt projektek megvalósításában. A linepro vállalatcsoport meghatározó tagja.

A vállalatot kiszolgáló HR shared service terület kitűzött célja, hogy olyan komplex ügyviteli támogatást nyújtsunk a csoport tagjainak, amely megfelel azok elért piaci pozícióikból és struktúrájukból fakadó elvárásainak és felveszi a versenyt a multinacionális cégek bonyolult, eredmény- és funkcióorientált, optimalizált struktúrájával.

A hazai és külföldi piacon is erősödő gazdasági verseny, az ehhez társuló mérnöki munkaerőpiacon mutatkozó kínálati hiány komoly kihívás elé állít minden érintett HR szervezetet. Mivel cégcsoportunk erősen tudásalapú, ezért kiemelten kezeljük a tehetségkiválasztás és a munkaerőmegtartás kérdését. Ezt támogatják az egyetemekkel való szoros kapcsolataink, a teljesítményértékelési rendszerünk, a rugalmas munkaidőbeosztás, a külföldi munkavégzés lehetősége.

„A tulajdon társadalmi felelősséggel jár” – fogalmaz Magyarország Alaptörvénye (XII. cikk (1).), melynek szellemében az evopro csoport felelősségének érzi, hogy támogassa az oktatást, kiemelten is a természettudományos területen kívánatos paradigmaváltást. Ennek szellemében írtunk alá együttműködési szerződést az Oktatáskutató és Fejlesztési Intézzel (OFI) az Iskolai Közösségi Szolgálat, valamint a természettudományos nevelés és oktatás témakörökben.

Ennek a felelősségvállalásnak egy szűkebb vetülete, hogy tevékeny közreműködésünkkel támogatni kívánjuk a Nők a Tudományban Egyesületet a céljai elérésében, mivel oszttjuk annak alaptételét, hogy a tehetséges nők magas szintű képzése és aktív részvétele a tudományos életben közös társadalmi és gazdasági érdekünk.

Kapcsolódó honlap: www.evopro.hu

FEMCOOP projekt – Female Cooperation (Női együttműködés) fejlesztése



Angster Tamás projektmenedzser, FEMCOOP projekt a A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

A FEMCOOP projekt célja, hogy ösztönözze a fiatal nőket és lányokat, valamint a következő női nemzedéket a tudományos és műszaki területek szakmáinak elvégzésére, az érintett régiókban a szakképzett dolgozók hiányának csökkentése és a helyzet javítása érdekében. További célja a határokon átnyúló Female Cooperation (Női együttműködés) fejlesztése a műszaki szakmákban

való női egyenjogúság érdekében, az Ausztria – Magyarország 2007-2013 Határon Átnyúló Együttműködési Program keretében.

Egy dinamikus gazdasági fejlődés alapját a cégek szakképzett dolgozói képezik. A tudományos és műszaki területeken való szakképzett alkalmazottak hiánya (Stájerországban különösen a gépészeti, elektrotechnikai, anyagtudományi, kohászati és a vegyészmérnöki területeken van igény) új utakat igényel a fiatalok szakmai orientációja során. Számos fiatal, különösen lányok és fiatal nők számára a szakma kiválasztásakor egy nagyon szűk lehetőségi spektrum áll rendelkezésre. Sokan közülük kevés vagy semmilyen információval nem rendelkeznek a műszaki szakmák jellemző tevékenységeiről, folyamatairól.

A FEMCOOP egyik legfontosabb tartalmi eleme a határon átnyúló kompetencia hálózat kiépítése. Ennek első lépése az iskolák és cégek tájékoztatása a FEMCOOP projektről, meghívása a projektben való részvételre, és az érdeklődést mutató iskolák és cégek kiválasztása. A tevékenységek közé tartoznak az iskolák és vállalatok közötti kapcsolatok erősítését, a role model (szerepmodell/példakép) koncepció érvényesítését, valamint a kifejezetten lányoknak szóló, célcsoport-orientált műszaki szakképzési modulok kidolgozását célzó intézkedések, a határon átnyúló információs rendezvények, amelyek témája a pályorientáció és a műszaki szakképzési lehetőségek. A tanuló lányok részére 2 tanulmányutat szerveznek (egyet Ausztriába, egyet Magyarországra). A magyar résztvevők osztrák vállalatokat ismerhetnek meg, és fordítva.

Megvalósításra kerülnek konkrét partnerségek iskolák és cégek között. Műszaki munkakörökben dolgozó szakképzett női munkavállalók támogatják a diáklányokat coachként és szerepmodellként (role model). Workshopokat szerveznek meghívott gazdasági szakértők részvételével diáklányoknak, tanároknak és a cégek képviselőinek a szakmaválasztás minőségének javítása céljából. Iskolán kívüli tanulás keretében a fiatal lányok műszaki készségeket sajátíthatnak el a kísérleti képzési modulok keretében.

Kapcsolódó honlap: <http://www.femcoop.net/projekt-hu> , <http://www.pannonnovum.hu>

Gyógyvizek völgye TDM Egyesület

A Gyógyvizek Völgye TDM (turisztikai desztináció menedzsment) Egyesület Egerszalók kezdeményezésére 2009. november 24-én három település (Egerszalók, Demjén, Egerszólát) közreműködésével jött létre. Az Egyesület létrehozásának célja egy erős turisztikai szakmai szövetség és helyi desztinációs érdekképviselői szervezet létrehozása és működtetése, amely hatékonyan szolgálja a résztvevő települések, gazdasági és civil szervezetek, szálláshely-szolgáltatók és magánszemélyek turisztikai versenyképességének növelését, folyamatos szervezeti megújulását, a turisztikai együttműködés, az innovációs és a desztinációs szemlélet erősödését.

A három települést körbeölelő Gyógyvizek Völgye a Mátra és a Bükk között, a Laskó-patak völgyében elterülő vidék. Természeti képződményeivel, finom boraival, vizeivel, kő emlékeivel páratlan kikapcsolódást jelent az idelátogató vendégek számára. Egerszalókon a föld mélyéből feltörő hévízforrás jellegzetes párolgásával Európában páratlan természeti környezetet teremt: a hegyoldalról lefolyó gyógyvíz alkotta különleges teraszos mészkőképződmény a világon egyedülálló. Ezen természeti csoda lábánál épült fel a Saliris Resort Gyógy- és Wellness Fürdő, mely a sokoldalú, magas színvonalú gyógyászati és wellness szolgáltatásai révén egyedülálló a térségben. A Demjénben található Thermál Fürdő az ország legújabban feltárt gyógyvize. Egerszólát a hagyományos falusi turizmus helyszínét biztosítja az idelátogató vendégek számára (sajtkészítés, pálinkafőzde).

Turisztikai látványosságként említhetőek a riolittufába vájt kaptárkövek és barlanglakások, melyek skanzenként látogathatók. A térség építészeti örökségében is gazdag és mindemelllett kiemelkedő jelentőségű a borászat. A kis településeik természeti értékei és a faluközösség még éltethető hagyományai határozzák meg a közösségi együttléteket, programokat.

A Gyógyvizek Völgye TDM Egyesület elsődleges célja és ehhez kapcsolódó fejlesztési elemei a desztináció ismertebbé, versenyképesebbé tétele, a vendég-

forgalom és bevételek növelése, a turizmus szereplői közötti együttműködés javítása, komplex turisztikai szolgáltatások kialakítása, ehhez kapcsolódó közös települési és térségi desztináció-marketing megvalósítása, azaz a fenntartható turizmus helyi rendszerének kialakítása, szervezeti, személyi, szakmai és pénzügyi megerősítése.

Kapcsolódó honlap: www.gyogyvizekvolgye.hu

Háztájit az asztalra! – Tanyasi termék program a Kecskeméti Kistérségben

A tanyasi emberek megélhetését elősegítő, „Háztájit az asztalra!” elnevezésű program életre hívásáért több mint 20 település (például Kecskemét, Fülöpháza, Jakabszállás, Kerekegyháza, Tiszakécske) és több civil szervezet fogott össze.

Az Aranyhomok Kistérségfejlesztési Egyesület projektje mintaszerűen kívánja segíteni a Kecskemét térségében élő 32 ezer tanyasi ember - helyi termelők és feldolgozók - piacra jutását azzal, hogy olyan területen segítik a kistermelők tevékenységét, amely számukra nem a hétköznapi munkavégzés része.

A program kiindulópontja a gazdák toborzása. A programba a Kecskemét környéki tanyagazdaságokat a meglévő termékeik, és a fejlesztési szándékok alapján választják ki. A program nem zárt, a később érdeklődő gazdaságok számára is kapcsolódási lehetőséget biztosítanak. Második lépésben a termelők képzése a modern eszközök alkalmazása céljából történik, egy-egy napos, ingyenes képzéseket szerveznek az érdeklődő gazdáknak a kereskedelem, a korszerű értékesítést segítő szolgáltatások, a minőségbiztosítás, a HACCP és termékfejlesztési, arculati, marketing ismeretek elsajátítására.

Az értékesítési csatornák fejlesztése szintén a marketingtevékenységgel párhuzamosan, arra építve történik. A marketingtevékenység jelentős hányada a vásárlási lehetőségeknek a népszerűsítésére irányul szórólappal, közösségi hálózatokon keresztül, és emellett hírek megjelentetésével tájékoztatják a lakossá-

got a tanyasi termékek elérhetőségéről, valamint bemutatjuk a hírértékű új fejlesztéseket.

Iskolai tájékoztató és szabadidős programokat is szerveznek tavasszal a tanyasi fiatalok identitását erősítendő, és emellett műsoros záró rendezvényünk egyben országos helyi termék konferencia is lesz 2013. április 26-án.

Törekvésük, hogy Kecskemét és környéke lakossága, de tágabban a teljes ország lakossága is valós lehetőségként ismerje meg a hipermarketben történő vásárlás helyett a helyi gazdák termékeit, ezzel a helyi termelők kiemelt szerepét megalapozva az ellátásban.

Kapcsolódó Facebook-oldal: www.facebook.com/HaztazitAzAsztalra

Human Matrix Kft.

A Human Matrix Személyzeti Tanácsadó Kft. 2001-ben kezdte meg működését Szombathelyen. Az akkor mindössze két főt számláló kis magyar vállalkozás elsősorban a munkaerőközvetítés területén szeretett volna érvényesülni a piacon. Nem volt könnyű a kezdés, hiszen akkor már a régióban számos multinacionális háttérű vállalkozás működött ezen a szolgáltatási területen. A megbízhatóság, az ügyfelekre szabott szolgáltatás, az emberi hozzáállás és a munkastílus azonban a felszínen tartotta a céget. Rövidesen bővültek a szolgáltatási területek is: a közvetítés mellett a Bér-TB ügyintézés, cafeteria szolgáltatás, és a különböző tréningek szélesítették a palettát. Saját cafeteria szoftvert fejlesztettek ki, "Instant Cafeteria" néven, amely mára vezető piaci szereplő- 2008-ban az akkor már 10 főre bővült vállalkozás elnyerte az Üzlet-és Siker díjat, majd még abban az évben Szívbarát Munkahely lett. 2011-óta Regisztrált Felnőttképzési Intézet.



Mára 18 fővel működnek, és nagyon nagy hangsúlyt fektetnek a vevői elégedettség mellett saját munkatársaik szociális jólétére is. Rugalmas munkaidővel, távmunkával segítik a kisgyermeket nevelő kollégák helyzetét, de ezek a könnyítések támogatják a többi munkavállalót is esetleges problémáik megoldásában. Cafeteria juttatásokkal segítik elő a dolgozók rekreációját, valamint minden munkatársat dolgozói biztosításokkal védenek. Az idei évben megkapták a Családbarát Munkahely díjat is, így további a -munkavállalókat támogató - célokat valósíthatnak meg. Ennek keretében sikerült kialakítani egy gyermeksarokot, és megoldani a nyári gyermekfelügyelet kérdését is. A cégnél dolgozók összetartását a családi munkakörnyezet, és az évente több alkalommal szervezett közös programok is erősítik.

Kapcsolódó honlap: www.humanmatrix.hu

KATTI ZOÓB – egy magyar divatmárka



A magyarországi kreatív business emblemikus képviselője Zoób Kati divattervező, akinek munkássága mára összművészeti koncepcióvá érett. Vezető tervezője a termékfejlesztéssel, és stratégiaépítéssel foglalkozó kreatív stúdióknak, amely a KATTI ZOÓB márka különböző termékcsoportjait fejleszti. A magyar divat legismertebb képviselője a nemzetközi divatvilágban is jelen van. Egyéni, könnyen felismerhető tervezői stílusa mára kibontakozott a legkülönbözőbb iparágak területén, a textilgyártástól, porcelánművészetten át az építészetig. Tervezői karaktere összetett: designerként megfelel a modern piaci követelmények-

nek, ugyanakkor alkotóművészként kulturális üzeneteket közvetít. Erős intuitív személyisége egyaránt alkalmassá teszi az iparszerű csapatmunkára és az individuális alkotóművészi önkifejezésre is. Rendszeres résztvevője a professzionális divat rendezvényeinek (Párizs, London, Bécs, Dubai, Shanghai), valamint a magyar kultúra reprezentánsaként bemutatkozott már a világ számos országában.

Haute couture darabjai különleges kézműves technikával készülnek, melynek elengedhetetlen részét képezi a bőr és a csipke. Az Haute couture mellett kialakult egy egyéni couture vonal is, melyben a már megismert minőségi - olasz, francia, spanyol - anyagok hétköznapi ruhaként testesülnek meg. A több mint 150 éves múlttal rendelkező Zsolnay vállalattal együttműködve, a divat és a tradíció szerencsés találkozása kapcsán megszületett Zoób Kati tervei alapján az ARTDÉCO ihletésű Zsolnay ezin ékszerkollekció.

A Kézmű Nonprofit Kft.-vel való szoros együttműködés következtében létrejött egy új magyar pret-a-porter divatmárka, az ATTITUDE. Célja és küldetése, hogy zömében csökkent munkaképességű emberek közreműködésével magas minőséget képviselő márka kerüljön a hazai, és később a nemzetközi piacra. Az ATTITUDE sikereként könyvelhető el, hogy hidat képez az elérhetetlen luxusmárkák és a közepes minőséget nyújtó tömegcikkék között. A márka erőssége abban rejlik, hogy olyan alapruhákat biztosít a modern nő számára, amely hosszú éveken keresztül garantálja a megbízható minőséget, elérhető áron.

Kapcsolódó honlap: www.kattizoob.hu

Kríziskamra



Levendula termékek vására A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Martineum Felnőttképzési Akadémia

Megváltozott munkaképességű és munkanélküli embereket segít a Szombathelyi Egyházmegyei Karitás Kríziskamra projektje.

A Szombathelyi Egyházmegyei Karitás a karitatív tevékenységén kívül intézményrendszerében pszichiátriai és szenvedélybetegek ellátását biztosítja különböző ellátási szinteken, Szombathely városában és a szombathelyi kistérségben. Betegeik közül azok, akik alkalmasak a munkaerőpiacra való visszahelyezésre, a szociális foglalkoztatásba történő bevonásukkal már önálló kereseti lehetőséget kapnak. Így életfeltételeiket (lakhatás, ellátás) biztosítani tudják, és a későbbiek folyamán visszahelyezhetők a nyílt munkaerőpiacra.

A Szombathelyen működő intézmények nem jelentettek megoldást a távolabbi településeken élő betegek és megváltozott munkaképességű kliensek számára, ezért az ellátást helybe vitték, olyan településekre, melyek aránylag messze vannak a várostól. Céljuk megvalósításához a következő szempontokat vették figyelembe:

– Az egyházmegyei üresen álló plébániaépületek között igyekeztek olyat találni, amely alkalmas a nappali ellátás, majd később a szociális foglalkoztatás beindítására, kevés anyagi ráfordítással is megfelel az ellátáshoz szükséges szakmai követelményeknek. Az épület és a környező terület alkalmas az általuk piacképesnek ítélt munkafolyamatok megvalósításához.

– A környező településeken legalább 20-30 fő pszichiátriai beteget vagy megváltozott munkaképességű munkanélkülit találnak, mellyel a szolgáltatás beindítható.

– A települések lakói elfogadják a kezdeményezést és fontos volt a polgármesterek, jegyzők, a házi orvos és természetesen a település plébánosának véleménye, aktív támogatása.

Az előbb felsorolt szempontok alapján először az észak-olaszországi Venzone kisvárosából a levendula-projekt költözött be a vásárosmiskei üresen álló plébánia falai közé, a Zala megyei Nagylengyel üres plébániáján pedig ostyasütő üzem kezdte meg működését. 2012-ben az egyházi tulajdonban lévő, 15 éve üresen álló kemenespálfai volt iskolaépületben nyílt szociális foglalkoztató.

A projekt megvalósítása nemcsak a különböző problémákkal küzdő klienseink foglalkoztatását segítette elő, hanem a környező településeken is csökkentette a munkanélküliséget. A falu lakossága által termesztett levendula felvásárlása, valamint a falusi turizmus remélhető fellendülése is hozzájárul a településeken lakók életkörülményeinek javításához.

Kapcsolódó honlap: www.karitaszszombathely.hu

Kujáni Tanya



Látogatás a Kujáni tanyán - A vidéken élő nők munkaerőpiaci helyzetének javítása konferencia, 2013. február 1.

A Homokhátság buckái között megbúvó napsárga tanya várja a fáradt vándorokat már évtizedek óta a Kecskemét és Lajosmizsét összekötő sóhordó út mentén. A tanya területe 15 hektár. Kajszi, meggy és szőlőültvények fogadják az idelátogatókat. A pihenést az udvar, a nyitott szín, horgásztó, parkerdő és a focipálya méretű gyep szolgálja.

Termékeink nagy részét külföldön értékesítjük. Az itthon maradó friss meggyből, sárgabarackból, szilvából házias ízű dzsem, befőtt és ivólé, a szőlőből pedig tartósítószer és cukor hozzáadása nélküli must készül. Minden termékünk a gazdaság keretein belül termelt, minimális növényvédőszeres kezelésben része-

sült gyümölcsökből készül. Minőségi termékeket pedig csak nagyanyáink receptjei alapján lehet előállítani, amihez csak a termés legjavát használjuk fel.

Betakarítás idején csoportokat, családokat várunk egy jóízű közös gyümölcszedésre, a varázslatos nyugalom pedig kiváló színteret biztosít összejövetelekre, megbeszélésekre, baráti sütögetésekre. A félig nyitott szín konferenciák megtartására, bemutatókra alkalmas természetes környezetben.

A Kujáni Kft.-t 2003-ban alapítottuk abból a célból, hogy a mezőgazdasági termelőket segítsük az agrár-környezetgazdálkodási pályázatok útvesztőiben eligazodni, milyen növényvédőszer használjanak, mennyit, a növényvédelmi előrejelzést elvégezni, talajminta vizsgálat alapján megadni a tápanyaggazdálkodási szaktanácsot. Partnereink a hegyközségek és az új típusú téesz-ek, valamint a közösségekhez nem csatlakozott termelők az adott körzetben (Izsák, Orgovány, Helvécia, Szentkirály, Tabdi, Páhi, Kecskemét, Jánoshalma stb.). Mintegy 500 szőlőtermelővel vagyunk szerződéses viszonyban cca 5000 hektárnyi területen.

Kapcsolódó honlap: www.kujani.hu

Ladies First Consulting



A Ladies First Consulting személyre szabott kommunikációs tanácsadást kínál nőknek, akik többet akarnak kihozni a saját életükből, hogy aztán többet tehesenek másokért. A Ladies First abból a felismerésből született, hogy a nők gyakran kevésbé önállóak a munka világában, mint a férfiak. Nem bíznak annyira magukban és nincs meg bennük a kellő határozottság, hogy valami újba kezdjenek. Mivel a hölgyek leginkább a személyes, baráti jó tanács formájában érkező segítségnek örülnek és csodákra képesek, ha hisznek bennük, a Ladies First két fő terméke is a személyes tanácsadás és a határtalan hit az ügyfélben.

A Ladies First munkatársai nem pszichológusok, mert elsősorban a munka világára, a szakmai reputációra koncentrálnak. Nem business coachok, mert nem a vezetésre fókuszálnak és akkor is fogják az ügyfél kezét, amikor a coach már elengedte.

Tanácsadóink együtt gondolkodnak azokkal az édesanyákkal, akik vissza akarnak kerülni gyermekeik nevelése mellett a munkaerőpiacra, de nem találják a jó megoldást és a jó munkahelyet. Segítenek a vállalkozó kedűeknek egy önálló vállalkozás elindításában, az üzleti tervtől a márkasztratégiáig és az önálló ügyfélkör építésig. Kommunikációs támogatással állnak minden olyan ügy mellé, amely a nőket, a nőkön keresztül a családokat és végső soron Magyarországot szolgálja.

Honlapunkon blogot vezetünk, testvércégünk a Salt Communications kommunikációs ügynökség, amely vállalatok és civil szervezetek kommunikációs és CSR támogatását végzi.

Kapcsolódó honlapok: www.ladiesfirstconsulting.hu, www.salt.hu

LotusRomeo – egyedi tervezésű lovasruhák



Lotus Romeo divatbemutató a Nők az információs és kommunikációs technológiai ágazatban konferencián, Eger, 2013. március 22. - fotó: Egri Norma Alapítvány

A LotusRomeo egyedi tervezésű lovasruhái új szint hoznak a lovassport világába. Az öltözékeket letisztult vonalvezetés, aprólékos kidolgozás, és minőségi alapanyagok használata jellemzi.

A LotusRomeo lovas ruhák maximálisan megfelelnek a lovas ruházattal szemben támasztott követelményeknek. Minden egyes modell elkészítését alapos tervezési szakasz előzi meg, amely a rajzlapon megszületett ötlettől, a prototípus tesztelésén és tökéletesítésén át, egészen az alapanyagok gondos kiválasztásáig tart.

A modellek tervezésénél fontos törekvés a márkához kötődő egyedi stílusjegyek megalkotása és használata.

Az új fazonok prototípusait profi versenyzők tesztelik, így gyártásra már azok tökéletesített változata kerül, ezzel is biztosítva a márka megbízhatóságát, jó minőségét.

A megfelelő alapanyag kiválasztása a tervező, Székely Éva, textilekről való alapos szakmai tudásának köszönhető. Így lehetséges, hogy a sport világában is létjogosultsága legyen a minőségi, eleganciát sugárzó anyagoknak.

A divat világában a prémium kategóriás ruhák egyik fontos ismertetőjegye, hogy az alapanyagok mellett a kiegészítők, apróbb alkatrészek is mind minőségi termékek. Így a LotusRomeo is kizárólag valódi Swarovski kristályból készült gombokkal és díszítéssel dolgozik, melyet a gyártó cég által jóváhagyott tanúsítvány is garantál.

A LotusRomeo olyan márkát szeretne képviselni a lovas öltözékek területén, amely egyet jelent a kiváló, megbízható minőséggel, és egy olyan értékrend képviselésével, ahol a lovas a lovassporthoz méltóan, elegáns, egyedi és stílusos megjelenésre törekszik

Kapcsolódó honlap: <http://lotusromeo.com>

LÚDLAND Kft.

A hazai víziszárnyas tenyésztés alapanyag bázisa, a hízott liba és hízott kacsa előállítás és feldolgozás legrégebbi tradíciói Magyarországon a dél-keleti régióhoz, Békés megyéhez kötődnek.

A hízott kacsa előállítás tenyésztési bázisa Békéscsabán, a libahízaló üzem pedig Tótkomlóson található. Mindkét telep a legkorszerűbb állattenyésztési technológiával rendelkezik. Klimatizált, hűtött ólakban van elhelyezve a baromfi, a takarmányozás és tartástechnológia több évtizedes tapasztalatok alapján a legjobb minőségű húst és májat eredményezi.

A saját telepek termelésén kívül a cég saját integrációval is foglalkozik, azaz sovány kacsát vásárol és azt olyan partnerekkel hízlaltatja fel, akik évtizedes tapasztalatok alapján a legjobb minőségű májat állítják elő. Támazkodva az Oroszára és környéke -amely vidék a magyar libamájtermelés őshazája és központja - gasztronómiai hagyományaira, felkutattuk a múlt századi szokásokat, ízesítési és ételkészítési gyakorlatot, és termékeink létrehozásánál ezt felhasználtuk. Az eredeti ízek megőrzése mellett nagy hangsúlyt fektetünk a minőségre, valamennyi termékünk prémium kategóriájú.

A hízott kacsa a kunágotai (HU 822) vágóhídon kerül levágásra, majd döntő többségében frissen értékesítésre. A készítmények gyártása a Merian Zrt. orosházi üzemében valósul meg (HU 108) mely üzem 1963 óta az ország legnagyobb tradícióval bíró, első baromfihús továbbfeldolgozó üzeme. Valamennyi üzem rendelkezik ISO minőségirányítási rendszerrel, valamint HACCP rendszerrel, ami záloga a termékek egyenletesen jó minőségének. A Lúdland Kft. székhelye és telephelye Orosházán van, innen történik a gyártások és a szállítások szervezése, a kereskedelmi munka összehangolása.

A Lúdland Kft. 2011-től új fejlesztéseket indított, melyeknek célja az eddig gyártott termékek - liba és kacsamáj-készítmények, füstölt húsrak -, előállítási technológiájának - és csomagolási technikájának fejlesztése.

Kapcsolódó honlap: www.ludland.hu

Magyar Tanyasi Termék Termeltető, Feldolgozó és Értékesítő Nonprofit Kft.



Négy felső-kiskunsági település, Fülöpháza, Kerekegyháza, Szabadszállás és Kunszentmiklós önkormányzata alapította meg a Magyar Tanyasi Termék Termeltető, Feldolgozó és Értékesítő Nonprofit Kft.-t. Az önkormányzatok által kidolgozott együttműködés keretében lehetőség lesz a tanyasi termékek zárt termékpályán történő értékesítésére.

A tanyafejlesztési pályázaton elnyert támogatásokból Fülöpháza baromfivágópontot és tésztaüzemet, Kerekegyháza tejfeldolgozót épített, Szabadszállás egy térségi piacot hozott létre hűtőházzal, Kunszentmiklós is egy piacot nyitott raktárral és hűtőházzal.

A fülöpházi baromfivágópont 250 baromfit tud feldolgozni óránként, a tésztaüzemben 4 tonna tésztaát lehet készíteni naponta, többek között a környező települések tojástermelőitől vásárolt tojásból. A két üzem egy műszakban tíz embernek ad munkát, de több száz, szárnyasokat nevelő családnak biztosít megélhetést.



A tanyafejlesztési támogatások program kiemelt célja a tanyán élő emberek életkörülményeinek javítása mellett a helyi termékek piacra jutásának támogatása, amelynek során a termelőkötől a legrövidebb úton jut el az élelmiszer és a helyi termék a vásárlókhoz.

Nemzeti Külgazdasági Hivatal (HITA)



Mészáros Mónika Alíz, HITA, Üzletfejlesztési Főosztály, főosztályvezető helyettese a A nők munkaerőpiaci helyzete a szociális és egészségügyben konferencián, Szombathely, 2013. március 7. – fotó: Trubjanszky Csilla

A Magyar Kormány által létrehozott, 2011. január 1. óta működő Nemzeti Külgazdasági Hivatal (HITA) feladata egyfelől a hazai kis-, és középvállalkozások külgazdasági tevékenységének támogatása, másfelől a külföldi cégek magyarországi befektetéseinek ösztönzése. A Hivatal a nemzetgazdasági miniszter irányítása alatt működő központi hivatal, önállóan működő és gazdálkodó költségvetési szerv.

A központi hivatal mellett hat vidéki kirendeltséget is létrehozott a HITA, továbbá belföldi regionális hálózatuk keretében minden megyében van egy-egy munkatársunk, melyhez bizalommal fordulhatnak mind a befektetni szándékozó, mind a külpiacon törekvő cégek, mind pedig a befektetéseket vonzani kívánó helyi önkormányzatok, ipari parkok, klaszterek. A HITA irányítja szakmailag a külgazdasági szakdiplomátákat, melyek 49 országban 63 kirendeltségen támogatják Magyarország külgazdasági kapcsolatainak erősítését. A HITA vezeti az Enterprise Europe Network magyarországi konzorciumát is.

Befektetés ösztönzés

Befektetésösztönzési szolgáltatása keretében a HITA a külföldi cégek magyarországi befektetéseinek elősegítése érdekében nyújt tájékoztatást és szervez programokat. Az ágazati osztályok projektmenedzserei felkutatják a potenciális külföldi befektetőket, segítik azok befektetési döntéseinek meghozatalát, illetve ösztönzik újra-befektetési szándékaikat. Tevékenységük keretében cégre szabott tanácsadást nyújtanak, szakmai rendezvényeken vesznek részt, helyszíneket ajánlanak és telephely látogatásokat szerveznek. Kiemelt céljuk a nagyvállalatok és a hazai cégek közötti beszállítói kapcsolatok elősegítése, beszállítói képzések szervezése nagyvállalatok bevonásával és a szövetségekkel való kapcsolattartás, különös tekintettel a jármű-és az elektronikai iparágakban, hogy a hazai kkv-k minél nagyobb szerepet kapjanak a Magyarországon letelepedett integrátorok beszállítói láncában.

Exportfejlesztés

A hivatal munkatársai komplex és naprakész információkkal állnak a hozzájuk forduló külföldi és hazai vállalatok rendelkezésére. Külföldről érkező üzleti megkeresések esetén, a külföldi cég által megadott profilba illő magyar vállalkozások listáján kívül igény esetén a hazai piaci környezetről, az érintett ágazatról háttérinformációkat is biztosítanak. Igény esetén a kijánlott magyar cégekkel

való kapcsolatépítését is segítik, akár telephely-látogatások, vagy a HITA székhelyén megrendezett b2b-találkozók megszervezésével.

Hazai vállalkozások számára összeállított elsődleges információforrás a honlapuk, amelyen a beérkezett, aktuális üzleti lehetőségekről (külföldi cégek üzleti partnerkeresési szándékairól, nemzetközi tenderekről, elérhető pályázatokról) is tájékoztatást adnak. Általános ágazati összefoglalók, ill. a vállalkozás megcélzott exportpiacát érintő általános és kereskedelmi célú információk is helyet kaptak a honlapon.

Személyes kapcsolattartáson alapuló tanácsadással is próbálják elősegíteni a magyar vállalatok külpiacra jutását. Ennek érdekében a céglátogatásokkal céljuk, hogy minden ágazatban és minden régióban feltérképezzék a versenyképes, innovatív termékeket és szolgáltatásokat, amelyek exportját egyedi tanácsadással kívánják segíteni. Szolgáltatásaikból az ágazathoz dedikált tanácsadók olyan cégre szabott csomagot állít össze és javasol a vállalkozásnak, amely meglátásuk szerint a leghatékonyabban képes kielégíteni a felmerült üzletfejlesztési igényeket.

Az üzleti partnerkereső az exportösztönzés egyik legfontosabb eszköze, valamennyi szolgáltatás kiindulópontja. Üzleti partnerkereső szolgáltatásukkal ügyfeleik meghatározott preferenciái (célpiaac és potenciális vevők profilja) alapján, nemzetközi adatbázisaik, ill. a külgazdasági szakdiplomata-hálózat közreműködésével tesznek javaslatot a megszólításra ajánlott potenciális partnerekről. A potenciális partnerek feltérképezésén túl vállalati találkozók szervezésében is szerepet vállalnak.

Szakmai partnereik (exportőrök, ágazati szövetségek, klaszterek) javaslata alapján, ágazati igény szerinti célországokban vagy Magyarországon megvalósuló partnertalálkozók szervezésével segítik elő az üzleti kapcsolatépítést, a magyar export bővülését. Külföldi kiállításokon, szakkvásárokon kedvezményes bemutatkozási lehetőségeket nyújt az exportképes áruallappal rendelkező vállalkozások számára.

Kapcsolódó honlap: www.hita.hu

Nők a Nemzet Jövőjéért Egyesület



A 2002-ben alakult, kecskeméti női civil szervezet valamennyi tevékenységét a keresztény, polgári értékek képviselője mellett végzi.

Szakmai köreink foglalkoznak oktatással, neveléssel, kultúrával, a hagyományok ápolásával, a család védelmével. Szervezőmunkát végzünk annak érdekében, hogy a hasonló gondolkodású, az egyesület céljait támogató nők a saját településeiken önálló közösségeket alakíthassanak.

Konferenciák, előadások szervezésével segítünk közvetíteni, és közérthetővé tenni az egyes intézkedések, rendeletek, törvények hatásait az általuk képviselt értékekre és területekre. Véleményt nyilvánítunk minden olyan intézkedéssel, rendelettel kapcsolatban, amely érinti az egyesület által képviselt értékeket, érdekeket és célokat. Részt veszünk a nőket és az egyesület feladatait érintő konferenciákon, kapcsolatot keresünk és tartunk a hazai nőszervezetekkel.

A határon túl élő magyar családokkal kapcsolatot tartva segítjük gyermektalálkozókat, gyermeknyaralásokat szervezését. Aktívan segítjük a karitatív szervezetek munkáját, tevékenységét. Az elmúlt 10 év alatt számos kulturális, szociális és családi rendezvénnyel gazdagítottuk Kecskemét város programjait.

Kapcsolódó honlap: www.nokanemzetjovojeeert.hu

Növekvő Hold Alapítvány



A Növekvő Hold Alapítvány (www.novekvohold.hu) célja a nők gyermekvállalással megváltozó élethelyzetéből adódó kihívások kezeléséhez, a munka és család egyensúlyának kialakításához nyújtandó támogatás.

Az alapítvány két internetes portált ad ki. A Babafalva.hu ismeretterjesztő, információs portál, témái a családtervezéstől az óvodáskor végéig szólnak. A MiNők.hu női karriermagazin női foglalkoztatási-, karrier témákra, a munka és család egyensúlyára koncentrálnak. Munkánkat közel 40 önkéntes szakértő segíti, akik ingyenes on-line tanácsadást tartanak a portálokon.

A két portálon kívül, ill. hozzájuk kapcsolódóan e-könyveket, e-tanfolyamokat is készítenek az alapítvány szakértői. A gyermekvállalás, gyermeknevelés, munkába visszatérés témájához kapcsolódóan rendszeresen szervezünk saját rendezvényeket, vagy veszünk részt ingyenes programokkal, tanácsadással baba-mama rendezvényeken.

A Tudatos Élet Egyesülettel közös szervezésben 2010 óta minden évben megrendezzük a Szülőnavigátor konferenciát, ahol kisgyermekes édesanyák részére a Munka Törvénykönyvében előre látható változásokat ismertetjük, kiemelve a kisgyermekes nőkre vonatkozó passzusokat. Ugyanezen eseményen ismertetjük az erre a célcsoportra és a családokra vonatkozó adó-, és pénzügyi változásokat is.

Évente indítunk gyakornoki programot, ahol pályakezdő vagy pályaujrakezdő újságíró és fotós gyakornokokat képzünk. Ezáltal a pályakezdő fiatalok vagy a munkaerőpiacra visszatérni szándékozó kisgyermekes szülők védett környezetben tehetnek szert munkatapasztalatra, referenciára, tanulhatják meg a szakma gyakorlati fortélyait.

Rendszeresen veszünk részt konferenciákon, szakmai találkozókön, ahol a munkába visszatérő kisgyermekes nők érdekeit képviseljük.



Családi nap, 2012. április 28. – fotó: Jámbor Orsolya

Kapcsolódó honlapok: www.novekvohold.hu, www.babafalva.hu, www.minkok.hu, www.szulonavigator.hu

Pilze-Nagy Kft.

A Pilze-Nagy Kft. alapításának időpontja 1997. januárja, de a laskagomba termesztéssel és kereskedelemmel foglalkozó egyéni vállalkozás, amelynek az átalakításával cégünk létrejött, már 1991-ben megkezdte működését. Az azóta el-

telt húsz év alatt az állandó fejlesztésnek, tevékenységbővítésnek köszönhetően családi vállalkozásunk komoly, több lábon álló céggé nőtte ki magát. A kft. központja és telephelyei egy Kecskeméttől 5 kilométerre északra elhelyezkedő 10 hektáros majorban találhatóak. Cégünk tevékenységei, a laskagombaalapanyag-gyártás, a laskagomba-termesztés, a friss laskagomba kereskedelmi forgalmazása, valamint a biogázgyártásból származó villamosenergia és hőtermelés mind szorosan kapcsolódnak egymáshoz.

A fő tevékenységként laskagomba-termesztéssel foglalkozó vállalkozásunk a kutatás-fejlesztésben is szerepet vállal, az elmúlt években számos hazai K+F projekt résztvevője, vezetője volt. Több saját fejlesztésű know-how-val is rendelkezünk a laskagombaalapanyag-gyártás és laskagomba-termesztés hulladékainak hasznosítása területén.

2003 óta évente mintegy 12 ezer tonnányi laskagomba-alapanyagot állítunk elő a legmodernebb technológia alkalmazásával. A kitartó fejlesztési tevékenységünk eredményeként az üzemünkben alkalmazott gyártási eljárás teljesen vegyszermentes. Az így előállított alapanyag lehetővé teszi az ökológiailag kisebb terhelést jelentő környezettudatos gombatermesztést.

Cégünk telephelyén a laskagomba-termesztés összesen harmincezer négyzetméter termesztő felületen, félig automatizált épületekben és gombatermesztő sátrakban folyik. Társaságunk kiemelt hangsúlyt helyez a teljesen vegyszermentes gombatermesztésre. Ennek köszönhető, hogy a Pilze-Nagy Kft. tevékenysége teljes egészében megfelel a biogomba termesztés feltételeinek, amit a Bio-kontroll Hungária Nonprofit Kft. hivatalosan is elismert.

Az általunk forgalmazott friss laskagomba megfelel a legszigorúbb minőségi követelményeknek, ami lehetővé teszi, hogy a hazai forgalmazás mellett az egyre bővülő európai uniós piacokat is ellássuk laskagomba termékeinkkel a saját hűtőgépkocsi flottánk segítségével. A két évtizedes szakmai tapasztalatnak, valamint az innovatív, folyton megújulni képes a környezettudatos fejlődést célnak tekintő cégvezetésnek köszönhetően a Pilze-Nagy Kft.-t mára Európa egyik vezető laskagomba-termesztő-, és kereskedő cége között tartják számon.

Kapcsolódó honlap: www.pleurotus.hu

ProLabora Munka és Család Audit Kft.



Munka és/vagy család? Gyerek és/vagy karrier? Magánélet vs. munkahelyi kötelezettségek?

A ProLabora Kft. azt tűzte ki céljául, hogy megoldást kínáljon a munkaadóknak: hogyan működhetnek egyszerre dolgozó- családbarát módon és válhat működésük ezáltal hatékonyabbá. A cég a Nemzeti Munkaügyi Hivatal megbízásából 2011-ben kidolgozta a Munka és Család Audit módszertan magyarországi rendszerét. Azóta több mint 15 szervezetnél alkalmazta eredményesen ezt a humánpolitikai szervezetfejlesztési eszközt, közülük többen elnyerték a Családbarát munkahely címet. A Munka és Család Audit a sikeres nemzetközi fejlesztések eredményeire épült szakmai módszertan mentén egy minden esetben testreszabott, a szervezet jellemzőihez igazodó megoldást kínál.

A ProLabora Kft. tevékenysége a teljeskörű HR tanácsadást lefedi, a HR stratégia megalkotásától a gyakorlati megvalósításig. Fő területei közül néhány: toborzás-kiválasztás, munkaügyi rendszer kialakítása, munkakörértékelés, motivációs rendszer, dolgozói elégedettség-növelés. A tanácsadás mellett tréningekkel támogatja mind a munkaadói mind a munkavállalói oldalt, kiemelt figyelmet fordítva ezen a területen is a munka és a család területére pl.: atipikus munkavégzési formák és lehetőségeik, női erőforrás menedzsment, családbarát szervezeti működés, munkahelyi reintegráció.

Ügyfeleinkből: Magyar Telekom Nyrt., OTP Bank Nyrt., Északdunántúli Vízmű Zrt., Arkon Zrt., BT ROC Kft. (British Telecom), Tensi Kft., Duna Televízió.

Elégedettebb dolgozók = sikeresebb vállalat!

Kapcsolódó honlap: www.prolabora.hu

Székelygyümölcs projekt – Közösségalapú gazdaságfejlesztés Erdélyben



A Civitas Alapítvány a Polgári Társadalomért (www.civitas.ro) fő célkitűzése a helyi polgári társadalom kialakulásának és fejlődésének elősegítése, a helyi és regionális fejlesztési törekvések támogatása. A Székelygyümölcs projekt (www.szekelygyumolcs.ro) a legfiatalabb, így most a „legkedvesebb gyerekünk”. Egy kicsit az a belső igény is szülte, hogy ne csak bízassunk a fejlesztésekre, hanem legyen egy „megfoghatóbb” eredményünk is. Olyan terméket szerettünk volna létrehozni, ami bizonyítja, hogy az itteni vidéki emberek is tudnak értékeset, versenyképeset piacra dobni, annak ellenére, hogy a székely gazdaság nem feltétlenül versenyképességéről, hanem inkább „életképességéről” híres. Ismerve a vidéket, megkerestük azt a területet, amelyet valamikor szerettek az itteni emberek és amire lehet építeni. Így döntöttünk a gyümölcs mellett.

Közösségfejlesztéssel, közös gondolkodással vontuk be azokat a gazdákat, családokat és közösségeket, akiknek még volt reményük, és létrehoztuk a közösségalapú gazdaságfejlesztési modellt, amely által a jövőbe vetett hit visszalopakodott az itteniek lelkébe. A program során 27 gazda részére volt oktatás a hagyományos gyümölcészet terén (azóta két alkalommal ismételtük ezt meg), lett Székelygyümölcs márkanév és van kisüzem (manufaktúra) Farkaslakán létrejött gyümölcstűt és több faiskola, s több mint 800 család dolgozta fel saját termékeit és jutott jövedelem-kiegészítéshez, Zetelakán pedig az erdei gyümölcsre és a gombára is indult ilyen feldolgozó.

A Gyümölcsefeldolgozó Manufaktúra működtetésének elve a nyitottság. Ennek értelmében a kistrégyó mindegyik, hagyományos gyümölcstöt termesztő gazdá-

ja megkötések nélkül élvezheti szolgáltatásait (akik a megtermesztett gyümölcsöket egy részét feldolgozott élelmiszertermékké óhajtják átalakítani). A gazdák (családtagjaikkal együtt) részt vesznek az előállítási munkákban. A folyamat minden fázisánál dolgozhatnak, kezdve a nyersanyag megtisztításától egészen a végtermék becsomagolásáig, a hazaszállításig és az értékesítésig. A manufaktúrában a gazdasszonyok saját hagyományos receptjeik alapján készítik el termékeiket, s így született meg az a sokszínű termékcsalád, amely a fogyasztó számára különlegességet és plusz értéket jelent az által is, hogy gyümölcsfajta, település és előállító szerint is beazonosíthatja az egyes ízvilágokat. Így kap a termék személyiséget.



A termékek iránti kereslet növelésének egyik kiemelt eleme a vásárlókkal való folyamatos kommunikáció, amelynek révén tudatosítják, hogy az általuk megvásárolt termékek közvetlenül a vidéki térségek közösségeit segítik, azok helyben való megmaradását ösztönzik, és a hagyományok, valamint az évezredek tudás érvényesülését teszik lehetővé. Így a vásárokkal, a fesztiválokkal ([164](http://www.gyumolcs-</p></div><div data-bbox=)

fesztival.ro) és más kapcsok létrehozásával igazi egymásratalálást tudtunk elérni a vidék és a város között. Ez a rendezvény jelenti a falun élő asszonyok kétkezi munkájának is az ünnepét, hiszen sokan itt érezték és érzik, hogy munkájukat megbecsülik, hogy kétkezi munkájuknak van értelme.

Ha biztatjuk őket, ha értékeljük és vásárolunk, akkor ezek a csodálatos emberek értékesebbnek kezdik érezni magukat és településeiket, és ez mások értékelésének is a kiindulópontja. Meggyőződésünk, hogy ennek a közösségalapú gazdasági modellnek a továbbfejlesztése, gyarapítása és kiterjesztése más vidéki térségekre kihívás, de nemes feladat, mert fogódzót ad a kárpát-medencei magyarság megmaradásához és fejlődéséhez.

Tudatos Életért Egyesület



A Tudatos Életért Egyesület immáron hat éve támogatja, segíti a kisgyermekes nők munkaerőpiacra való visszatérését, oktatások, tréningek, információs kampányok, tanácsadások keretében.

Főbb tevékenységeik közé tartoznak a saját szervezésben megvalósuló „Sikeres visszatérés, álláskereső tréning kisgyermekes anyukáknak” címet viselő programjuk, amelyet 2006 óta folyamatosan megrendeznek. A tréninget olyan édesanyák részére dolgozták ki, akik egy vagy több 6 év alatti kisgyermekükkel még otthon vannak, de már készülnek vissza a munka világába, azonban régi munkahelyük vagy pozíciójuk megszűnt, így nem tudják annál a cégnél, vállalatnál folytatni munkájukat, ahonnan szülési szabadságra mentek. Azon édesanyák ré-

szére is ajánlott ez a tréning, akik megváltozott élethelyzetükbe más munkát szeretnének vállalni, ezért keresnek munkát a GYES után.

A Növekvő Hold Alapítvánnyal közös szervezésben 2010 óta minden évben megrendezik a Szülőnavigátor konferenciát, amely a 2012. évre már sorozattá nőtte ki magát. Ennek a programnak az a célja, hogy a kisgyermekes édesanyák részére a Munka Törvénykönyvében előre látható változásokat ismertesse, kiemelve a kisgyermekes nőkre vonatkozó passzusokat. Ugyanezen eseményen ismertetjük az erre a célcsoportra és a családokra vonatkozó adó- és pénzügyi változásokat is.

Családi karriertervezés tréninget a gyermekes és gyermeket váró családok számára alakítottak ki, amely egynapos programként elsősorban az idő- és feladatmegosztásról és a közös karriertervezésről szól, annak elfogadását, közös megbeszélését célozza, karriertanácsadó és pszichológus irányításával.

Gyermeket nevelő nők részére olyan szakmai napot is szerveztek, amelyben bemutatták az alkalmazotti és a vállalkozói lét előnyeit és hátrányait, valamint konkrét információt adtak a vállalkozás alapításához és a munkavállaláshoz jogi és pénzügyi (könyvelési) témakörben.

Weboldalukon és hírlevelükben rendszeresen közölnek álláshirdetéseket.

Kapcsolódó honlap: www.tudatoseletert.hu, www.szulonavigator.hu



Women

IN THE NATIONAL ECONOMY

Visible and Invisible Work



Published with the of the subvention of the Ministry of Human Resources
and the contribution of the Directorate of the National Cultural Fund of Hungary

Published by the European Regional Organisation

Responsible publisher: Ilona Ékes, Chair of the European Regional Organisation

Managing editor: Hajnal Kocsis-Péterfy dr.

Translator: Zsuzsa Béres, Gábor Lisztes

Layout, design and printing:

Látványügynökség (Krisztina Boa, Róbert Mészáros)

Number of copies: 1.000

ISBN 978-963-08-6502-9

Budapest, 2013.

All rights reserved. Reproduction, modification, storage in a retrieval system or retransmission in any form or by any means, electronic, mechanical or otherwise, for reasons other than personal use, is strictly prohibited without prior written permission.

Contents

Introduction	173
Welcome	177
Welcome Remarks By János Lázár, MP, State Secretary, Head of the Prime Minister's Office	179
Welcome Remarks by Dr. Sándor Fazekas, Hungary's Minister of Rural Development	183
Welcome Remarks by Zoltán Balog, Minister of Human Resources	187
Welcome Remarks By Mihály Varga, Minister of National Economy	191
Piroska Szalai: Female Employment in 15-64 Age Group hits twenty- year high peak in Hungary in 2012	193
Etelka Barsi-Pataky: Working Women in the European Union	219
Marietta Pongrácz – Lívia Murinkó: Domestic Division of Labour – Similarities and Differences in Europe	231
András Veres Ph.D.: Female employment from a Christian point of view	257
Erika Asztalos-Zupcsán: Women's Labour Market Status in Public Administration and Social Care	265
Gabriella Bábi-Szottfried: Following in the footsteps of Florence Nightingale and Vilma Hugonnay	271
Eva Fabry: The Role of women in the ICT Sector	277
Recommendations to Boost Female Employment	285

Introduction

We created our organization and we joined together to become acquainted with each other's lives, thoughts, and issues, to draw strength from this encounter, to bring hope, encouragement, and joy back with us to our homes, our day-to-day lives. So that our ties with one another should intertwine the Carpathian Basin and all of Europe forging a network of poignant connections. By coming together in person and becoming acquainted with one another we have embarked upon a path of making personal bonds. We continue to advance and nurture the threads that connect us via our mother tongue, our culture, our history, our joys and challenges, our successes and failures.



Hungarian MP Ilona Ékes, ERGO Chair at the "Women in the National Economy – Visible and Invisible Work" conference, 13 September 2012, Hódmezővásárhely, Photo courtesy of Mayor's Office, the County Town of Hódmezővásárhely

Women's work in the household does not receive the respect it deserves either at government level or in society at large. The kind of work mothers

and housewives perform maintaining the home, this unpaid, frequently almost invisible work considered mostly as women's job; effort "only visible when unperformed." Housework lacks recognition despite the fact that an OECD survey conducted to coincide with International Women's Day on 8 March 2011 shows that this **unpaid work** accounts for **30-40 per cent of OECD countries' GDP**, and for 50 per cent of the public good!

Women's invisible efforts, the issue of how to reconcile work and family life crops up regularly in public discourse. Accordingly, as ERGO Chair I believe it is important that we address the matter. We were curious about the employment status of women with small children, women aged fifty and over, and women under 25 years of age. We wanted to explore whether there are areas where we in Hungary hold the edge over the European Union, whether there are areas where we lag behind, what good practices we could draw upon. We are also aware that the status of Hungarian women in rural regions is different from that of women in the capital city Budapest, and accordingly, we intentionally opted for non-Budapest venues for our conference series.

The European Commission projects labour market growth by 2020 in the following key areas: health and social care, Information and communication technologies, and the green economy.

The green economy enjoyed job growth even during the recession and the EU expects this trend to continue. The green economy's surge could likewise have major impact on the increase in female employment. Accordingly, ERGO devoted a separate conference to the labour market potential of women in rural regions.

To increase the population retention capacity of Hungary's rural regions is an important criterion, an objective that can be attained via jobs growth, rising employment rates, and by providing secure livelihoods. At the same time, living in harmony with nature, sustainable development and safeguarding the cultural heritage of rural regions likewise contributes to retaining a community and regional competitiveness.

In addition to analysing the current situation we also presented good examples and initiatives at the conference, with which to inspire participants to come up with new ideas, and to encourage them to craft up similar forward-looking initiatives, to implement the best practices in their own regions. And at the local farmers' market produce show and tasting proffered excellent opportunities, was a fine occasion to bring together local farmers – often with multi-generation experience – and their outstanding quality produce and products with consumers who want to put healthful food of reliable quality on their family's table.

Health and social care is likewise a key economic sector. First, due to population ageing, and second, to an expansion of services to better fulfil quality requirements and the rising demand for personalised care and professional social services for young children and the elderly.

The growth of these sectors is double the amount of the overall employment growth. The health and social care sector is important for female employment not only because it embraces several conventionally female occupations, but also because expanding early childhood care in general contributes to boosting the female employment rate.

Currently, the Information and communications technologies (ICT) sector accounts for five per cent of European Union GDP, contributing 20 per cent to the increase in productivity. Employment among ICT practitioners is already growing by around three per cent a year, with labour demand outstripping the supply. The European Commission projects that its new digital strategy will help create 2.5 million new European jobs by 2020.

Over the past eight years it was the ICT sector that contributed to nearly 25 per cent of Hungary's economic growth. Some 100,000 employees work directly in the ICT sector, with nearly the same number employed in other sectors using ICT tools. Over 14,000 enterprises engage in the development and utilisation of ICT technology, tools, and software.

The ICT sector could create growth in flexible, family-friendly jobs for women as it is precisely this area where atypical employment (telecommuting,

flexitime, part-time work arrangements) is more widespread. Also, due to special ICT sector traits it is likewise easier to boost growth in these types of work. On the other hand it is a challenge that currently the proportion of women in occupations such as information technology or the engineering segments of the electronics sector is still under ten per cent in Hungary.

The idea for the conference series arose in partnership with public authorities, non-governmental organisations, and business enterprises. Our conferences prioritized exploring the situation in the European Union and Hungary, showcasing demographic factors, mapping up impediments to and potential for jobs growth for women in big corporations, SMEs, and the tertiary sector. We devoted special panel sessions to challenges facing the HR profession, opportunities for mothers with small children, employment for the disadvantaged, and women-owned businesses.

We hope that our conference series as well as this publication will foster collective thinking about female employment, about both the work we do in our formal jobs – i.e. work *visible* in economic terms – and the work we do in our families and our civil lives – i.e. work *invisible* in economic terms. We thereby hope to contribute to the synergy and collaboration between women and men, to help each other “make the best of what we have” through, collaboration, and complementing each other’s strengths.

Ilona Ékes

Member of Parliament, ERGO Chair

Welcome

Welcome Remarks By János Lázár, MP, State Secretary, Head of the Prime Minister's Office

Honourable Ladies and Gentlemen,

As Chief Patron of the “Women in the National Economy” conference please allow me to share a few thoughts with you, even though I am unable to be present in person. The conference title itself is a poignant reference to the issues we face these days, regardless of whether we enter labour market processes as jobseekers, or employees, or even as public sector actors.

Crucially, the of Hungary’s economic revival is contingent on our ability to restore respect for a job well done, on laying the foundations of a work-based society. As in so many walks of life women will play a pivotal role in this success. I am convinced that here, too, women have shown exemplary fortitude, whilst we, men, have been able to count on them anytime and any place. Accordingly, it is our moral duty to respect and help women, and to contribute to making their efforts easier. It is morally unacceptable to me that in today’s Hungary a woman often receives lower pay than a man for the identical work. This is wrong, unsustainable, and benefits no one.

Until this changes, we must go on with the struggle. And this calls for measures bring women that tell us how to reduce unemployment, how to increase employment, and how to more effectively into the labour market in Hungary.

It is well known that we have to catch up with several decades of backlog in this area. It is an unfortunate fact that the employment rate of women, people with disabilities, career starters, and parents returning from parental leave is well below the desirable level.

Although currently we cannot be satisfied, the initial results of recent years' efforts are already beginning to show. Hungarian Central Statistical Office data show that the upward trend in employment is holding steady. For the third month now employment figures have been rising compared with the comparable period in the previous year. Both female and male employment rates in all age groups have improved. And let us not forget our accomplishments to date. Owing to the Job Protection Action Plan employers who hire from among the employment risk groups are eligible for major social security contribution reductions. A system of family tax discounts has been inaugurated to help couples start a family. And Hungary's new Labour Code has crafted the pivotal framework for the establishment of a more flexible, family-friendly labour market.

Honourable Ladies and Gentlemen,

I do not believe that governance must be the embodiment of some sort of neutrality measured to exact laboratory standards. No, it is not. Governance signifies daily choice of values, expressing a position and taking a stand for our values every day. And this Government stands for family values and will do everything it can to ensure that family life brings joy and happiness to people's lives rather than problems and challenges.

Accordingly, the Government welcomes all initiatives that aim to move the employment rate into positive territory, while at the same time it continues to stand up for family values. Women have demonstrated many times over that they are not the weaker sex. They have proven to be resilient and competent as mothers and labour market participants alike. It is not women, but we, men, who must catch up. It is the duty of the Government to give real options for women and families. We have to prevent women engaged in an active role in family life being forced out of the labour market by means of flexible, family-friendly employment arrangements and labour market models and by creating new opportunities for them. In short, in order that women have more substantive employment choices there need to be more jobs with

flexible, atypical work arrangements, and we must support institutions that help working families.

Indicative of the success of measures instituted to date is that in Hungary's female employment rate has hit a twenty-year high (52.1 per cent). This is the highest rate recorded by Hungary's Central Statistical Office (KSH) since 1992. Government measures have opened up billions of Hungarian Forints worth of grant resources for crèche and nursery school expansion and for adding on new ones. The Government's goal can only be to establish conditions under which Hungarian women can, instead of having to choose between work OR family opt for work AND family. And may I take this opportunity to wish you and this Conference every success in moving expediently towards this goal.

Honourable Ladies and Gentlemen,

I believe all programmes must start by setting our goals to be achieved. We have accomplished this, we have made it unequivocal that we are in favour of establishing labour market regulation that embraces, accepts, and supports the family. And once we set our goals well-nigh three years ago we put our nose to the grindstone and the early successes of this work are already evident.

And this can mean one thing only, namely that we cannot sit back and relax. We must work harder still, steadfastly, conscientiously, tirelessly. Just like women do.

Delivered at the Women in the National Economy - Visible and Invisible Work conference, 13 September 2012 in Hódmezővásárely.

Welcome Remarks by Dr. Sándor Fazekas, Hungary's Minister of Rural Development

Honourable Ladies and Gentlemen,

Allow me as Chief Patron of the *Women in the National Economy* Conference to greet, via letter, speakers of this prestigious conference, its invited guests and every attending participant.

Beyond its professional prowess this conference is a festive event for the ladies and an opportunity for men to express our respect for women. For women who have, through their work and outstanding accomplishments over centuries won the equal rights to which they are entitled to. It is important that this respect, this professional acknowledgment be present in our lives every day of the year. After all, besides their work another calling likewise beckons women, who are wives, mothers, grandparents, who live for their family. Moreover, women live for family even in the broader sense as well – for the nation. In women's lives visible and invisible work merge into close unity with one another.

All nations have a soul. This soul shapes our folk art, moves the pen of poets, the sword of the heroine of the painting “Women of Eger” by Bertalan Székely, or, say, housewives' cooking spoon, conjuring up magnificent flavours on quiet weekdays. Hungary's regional development policy is guided by the desire that this unique, national trait-shaping soul evolve as much as possible in local communities, in agriculture, in the food industry, in the image of Hungary's rural regions. The European Union will retain its diversity provided we preserve our countries' culture, traditions, and character not only in village museums; but, rather, if we transplant it into the national economy as well in alignment with third millennia requirements. As the proverb holds: “The good custom upholds the country”.

A key to regional success, besides agriculture and the food industry, is the green economy, in which employment will rise more rapidly in ensuing decades than in other sectors. This is also corroborated by the European Commission's position. In addition to big corporations, micro companies and SMEs play a tremendous role in providing women and mothers living in rural regions opportunities of greater number and diversity in the world of work.

The schemes available under the *European Agricultural Fund for Rural Development's (EAFRD)* regional development programme have made a major contribution to the agriculture sector and entrepreneurial development in the 2007-2011 budgetary cycle, thanks to which sector employment also rose. As an EU Member State Hungary asserts the principle of equal opportunity in all its EU-funded development projects, paying special attention to reducing women's disadvantages. In line with the guiding principles of equal opportunity, up until the end of 2011 regional development funding channelled HUF 28.8 billion via 27,723 grant proposals to grantees, all of whom were women.

Women pull their weight in every area of agriculture, including vegetable, fruit, and, say, flower growing, where they have done an outstanding job. In 2012, agriculture made a major contribution to growth in employment for women, with a concomitant rise in the female employment rate.

To achieve a quality of life in regional Hungary on a par with Western Europe we need, besides job growth, the contribution of non-governmental women's organisations as well.

Allow me, as Board Chair, to also give mention to the *Every Child Must Have Enough to Eat* Foundation, whose social engagement gives aid to thousands of families in Hungary's rural regions.

Women have also been demonstrably more sensitive to environmental issues, and are more actively involved in carrying out environmental protection reforms. Sixty to eighty per cent of the founding members of green organisations are women, and women are likewise in the majority in public environmental public administration.

Please permit me to conclude by quoting the brief but meaningful words of twentieth century Hungarian novelist Sándor Márai as a token of my great appreciation to women who work tirelessly to render regional Hungary more liveable and to set Hungary's economy on a lasting course of recovery: "Thank you to the women, thank you."

Delivered at the conference titled "Women in the National Economy – Labour Market Opportunities for Women in Hungary's Rural Regions" conference, 1 February 2013, Kecskemét.

Welcome Remarks by Zoltán Balog, Minister of Human Resources

Honourable Ladies and Gentlemen,

The 19th century Hungarian novelist Mór Jókai wrote that “women can see even without looking.” If a woman is so special why does she not receive special treatment commensurate with her uniqueness? Put differently, why are not women paid the wage the attention at the workplace that their male counterparts receive. These are centuries-old issues, but in the past century women’s status improved more than in all of the previous one thousand years combined.

Jules Michelet claims that a “woman is a miracle with divine contradictions.”

We, all of us, are working toward a society that respects those who raise children so they should not have to think, like hunted animals, that they are exploiting social welfare systems for their own benefit. Happy is the nation that can be proud of mothers.

Hungary’s Government of National Causes is committed to employment that facilitates reconciliation of work and family responsibilities.

When Hungary’s Government of National Causes was formed in 2010 we realised that acute crèche shortage was hindering women with small children from returning to the labour market. Accordingly, we instituted several measures over the past three years to develop the network of home-based family day care as an alternative option.

It is now simpler to start such home-based family day care, with the Government supporting their establishment via grants.

We have upped the number of places by one-third to facilitate mothers’ smooth return to their former jobs. This is a tremendous accomplishment.

On 1 January 2012 we launched the START Bonus Program under which an employer who hires parents returning from parental leave is eligible for tax credits.

Grants to facilitate the reconciliation of work and family life support the setting up of home-based family day care services. Indeed, we must facilitate greater growth in flexible forms of employment, and parents must have greater choice in day care for small children, bearing in mind that day care services be attuned with workers' needs.

A quality control system must likewise be established for home-based day care for children and the spread of other forms of childcare must also be incentivised.

Honourable Ladies and Gentlemen,

As Erich Maria Remarque put it, „*Women don't need explanations; they need our attention.*” *We must raise attention to women's problems.*

Obviously, pay rises are not panacea, nevertheless it is a welcome development that, for instance, district nurse service fund allocations have received a HUF 25,000/month boost. The greater issue of how much of this will go into actual wage increases hinges on service providers. It is a priority that we find the optimal solution to improve district nurse service funding, on which we are working together with the appropriate professional organisations.

We will leave no one behind – we promised a few years ago. Those working in the health and social care sectors have chosen a path along which they can make our country better. The least we can do is to make their lives better as well.

We think of society as a family, and women play a key role in families. We would like to see women in this crucial role in their formal employment as well! And may I take this opportunity to express my appreciation to all of you, who, as women, make such a heroic and dedicated effort for your families, for your communities, and for society at large.

Delivered at the “Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely.

Welcome Remarks

By Mihály Varga, Minister of National Economy

Honourable Ladies and Gentlemen,

Regretfully, due to official business I am unable to personally attend the “Women in the National Economy” conference to which you have kindly invited me. I would, however, like to express my appreciation and gratitude to the conference organisers for drawing public attention to the significance of this issue.

I would like to underscore that Hungary’s Government has to date done, and will continue in the future to do everything it can to improve women’s status on the labour market for which several programmes are already in place and operational.

Statistical data, too, corroborate the success of government measures instituted during the past three years. Last year, 42,000 more women aged 15-64 were employed than in 2011, and the female employment rate has hit a twenty year high. That said, we can only achieve our employment policy goals, too, in tandem with economic growth, which we, accordingly, consider a top priority.

I am convinced that to make further progress we need greater openness and dialogue with the greatest possible number of stakeholders. And I would also like to take this opportunity to wish you every success at your conference.

Delivered at the “Women in the National Economy – Women in the Information and Communications Technologies Sector” conference, 22 March 2013, Eger.

Piroska Szalai: Female Employment
in 15-64 Age Group hits twenty- year high peak
in Hungary in 2012

*The author is Ministerial Commissioner for the Status of
Women in the Labour Market, Ministry for National Economy*



*Piroska Szalai at the "Women in
the National Economy – Visible
and Invisible Work" conference, 13
September 2012, Hódmezővásárhely
-Photo courtesy of Csilla Trubjanszky*

MANAGEMENT SUMMARY:

- Hungary's female employment rate is lower than that of the other EU27 Member States. During the economic crisis only Greece, Italy, and Malta had a lower female employment rate. 2012 is the first year when Hungary can move up in the EU rankings. In the second quarter of 2012 Hungary had the fourth biggest growth in the female employment rate among the EU27. And this we accomplished amid an economic environment in which employment continued to decline in ten Member States.
- In 2012, 52.1 per cent of women aged 15-64 were employed in Hungary. A total of 1,782,000 which is 57,000 more than in 2009, the most critical crisis year, and 42,000 more than in 2011. It was in 1992 that Hungary's female employment rate topped the 52 per cent mark.
- The rise in the female employment rate was coupled with a 1.5 per cent reduction of economic inactivity (59,000 more employed women), and a 0.3 per cent drop in unemployment (2,000 fewer unemployed women).
- The proportion of both full-time female employment (1.2 per cent) and part-time female employment (0.3 per cent) relative to age group rose.
- Industry and the service sector in Hungary employ more women than in the EU27. The disparity is greatest in the processing industry, i.e. in international comparison horizontal segregation in Hungary's labour market is below average.
- In 2011 the proportion of women in managerial positions was 41 per cent, ranking Hungary second among EU27 Member States. Hungary thus is among the EU27 Member States with the lowest vertical labour market segregation.
- During the economic recession Hungary's female employment rate rose in rural regions, in contrast with the average for the EU27.
- OECD data show that Hungary's gender pay gap was the lowest among the countries surveyed by them, the UN Statistical Commission in 2003-2009. In 2010, too, Hungary ranked among the top three, a mere 0.3 per cent behind the first ranked nation.



"Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care" conference, 7 March 2013, Szombathely – Photo courtesy of Csilla Trubjanszky

Recession engendered change

In recent years women's economic activity, female labour market participation has become an increasingly important strategic issue. One that affects more people than ever before. After all, from the very onset of the economic crisis it has taken shape as an economic challenge in its own right, and accordingly, it is no longer just a human rights issue in the conventional mould.

The economic downturn has prompted families to prioritise economic security more than pre-2008. Female employment is no longer merely a career choice, that is, one arising from a need for self-fulfilment. Unlike previously claimed by many, neither is it largely driven by women's need for financial independence. Rather, in recent years it has become a basic necessity because **it contributes to families' financial security**. Making ends meet amid the rising cost of living is, for society at large, well-nigh impossible without women's earnings. And even when a father's wage is sufficient to provide for a family's livelihood, there too, anxiety has intensified over "what are we going to do if something happens to Dad?..."

For employees who have learned the lessons of the crisis – among whom we can add workers in Hungary **who have learned from their own foreign exchange denominated loan crisis – loss of employment is a hugely serious risk** they currently face. Nowadays, everyone is too afraid to drop out of the labour market for a longer period of time.

We are aware that to reconcile work and family life poses challenges for women at certain junctures in their life. Women with small children or looking after a relative in need of care temporarily face increased family responsibilities, a greater "invisible workload" load. Back in the 1980s and up until the 2008 economic crisis studies reported that during such times a sizeable proportion of Hungarian women would like to have a legal arrangement for staying home, that society should recognise their work in the family as a valuable contribution, and that once their family burdens lessen they be able to re-enter the labour market.

Current perspectives are different. Studies conducted in recent years have consistently found that the "family OR work" mentality is steadily waning while the proportion of those who believe in the "**family AND**" work conceptual framework is on the rise. [1.] Many would like to work outside the home and at the same time spend as much time as possible with their small children, regarding this pivotal to the child's physical, mental and cognitive well being and development. Recommendations of international organisations

include ensuring children's right to breastfeed in their first year of life even when the mother works outside the home. Such needs are incompatible with conventional work schedules. If the labour market fails to accommodate this right by **providing temporary, flexible family-friendly solutions**, then we must reckon with negative societal trends.

Unfortunately, Hungary's labour market is still not yet sufficiently flexible. This likely also contributed, in the wake of the economic crisis, to a 12 per cent drop in Hungary's birth rate in 2011 compared with 2008. The EU27 recorded a 12 per cent fall in its birth rate relative to the 2008 base year. True, 17 of the EU27 Member States experienced a drop in their birth rate. Unfortunately, however, Hungary posted the third biggest drop, ranking behind Latvia (21 per cent) and Romania (12 per cent). As for the pre-2008 period, that is, 5 years prior to the onset of the economic recession only three countries (the 2008 birth rate being relative to the 2003 base year) only another three Member States recorded a drop in their birthrate: The Netherlands, by eight per cent; Portugal by seven per cent; and Germany by three per cent. In Hungary the decline in the birth rate jumped by five per cent with the comparable figure for the EU27 at eight per cent. In sum, **a growing sense of financial insecurity triggered by the economic crisis only exacerbated demographic problems.**

Significantly, however, measurable changes for the better commenced in Hungary in 2012. Two thousand two hundred and fifty more children were born than in 2011 which was a hundred year low. Although 90,300 children were born in 2012 this figure only brought us up to the 2010 birth rate. The rise in the number of children born as the third child in their family already rose perceptibly in 2011, the year Hungary introduced reduced taxation for families. Changes in the tax system are not, unfortunately, sufficient in and of themselves, however. If we cannot ensure **opportunities in the world of work geared to the diverse needs** of women, who make up half of society, we are simply squandering women's knowledge, competencies, and creativity.

EUROPE 2020 OBJECTIVES

We face further major demographic changes for the rest of this decade. The proportion of the elderly in Hungary will continue to rise amid declining numbers of the working age population. In its strategy for the period up to 2020 the EU wants to attain a 75 per cent employment rate in the 20-64 age group. Hungary has likewise pledged to accomplish this. Interactive age pyramid prognoses on the Hungarian Central Statistical Office (KSH) website project that by 2020 the 20-64 age group will decrease by a minimum of 350,000 compared with 2012. There will be 5.85 million of us in this age group instead of today's 6.2 million, with the number of women likely at 2.95 million. Currently, this age group accounts for 62 per cent of Hungary's total population and will drop to under 60 per cent by the end of the decade. In short, in numbers and proportions alike there will be fewer of us in the pivotal age group for employment.

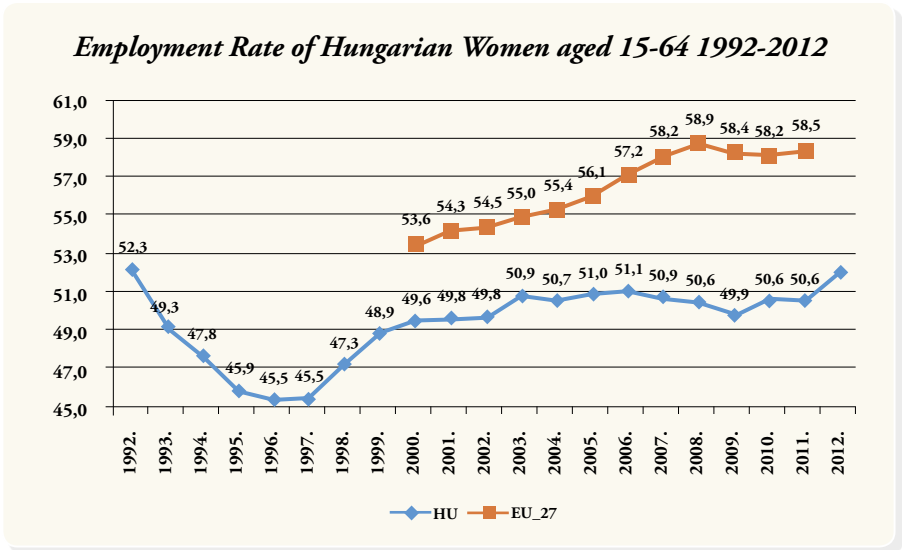
If we want to get up to the 75 per cent employment rate for women, too, then 2.2 million women must be at work outside the home by 2020. Upon the new Hungarian government entering into office in 2010 it declared it would create one million new jobs by 2020. In 2009, the last full year prior to the announcement of the new government programme, 1,720,000 Hungarian women were in employment outside the home. That is, nearly 500,000 fewer than we have set as a goal to be attained by the end of the decade. This goes to show that the two formulations thereof are quite similar.

PIVOTAL LABOUR MARKET TRENDS OF RECENT YEARS

Since statistics for the 20-64 age group are not available for all labour market segments in the rest of this paper we will examine the 15-64 age group. Most 2012 annual data for Hungary are already in the public domain, and we

will specifically indicate where this is not yet the case. However, only 2011 data are available vis-à-vis EU27 averages. Accordingly, we can compare EU27 and Hungary data relative to 2011 figures, at the same time also referencing 2012 changes.

1. CHART



Hungary’s employment data show lower female and male employment rates in international comparison. The 2011 female employment rate data for the EU27 Member States show that Hungary’s female employment rate tops only that of Italy, Greece, and Malta.

During the era of full employment for Hungarian women in the 1980s over 2.4 million women worked outside the home, their number plummeting to below 1.6 million by 1997. It was from this nadir, with the female employment rate for the 15-64 age group at 45.5 per cent, that an upward trend lasting until 2003 took off, with the female employment growth rate in synch with that of the EU27. We were in line with EU27 figures with an approximately

four to five per cent lag. Then, in 2003, the Hungarian labour market began to stagnate at the 50 to 51 per cent rate mark, with Hungary falling further and further behind the EU27 average. By 2009 the difference doubled, exceeding the 8.8 per cent mark. The economic crisis hit women less hard than men. And as a result of an upward trend commencing in 2010 already this year we have matched the pre-recession rate of 50.6 per cent. However, 2012 was the real breakthrough year, with the employment rate climbing to 52.1 per cent, a twenty-year high. It was in 1992 that we last recorded anything higher. Compared with the prior year we posted a 1.5 per cent increase, with 1,782,000 women employed outside the home. This is 57,000 higher than in 2009, the most critical year of the economic recession, and 42,000 more than in 2011. Our lag behind the EU27 average has likely decreased to around 6.5 per cent.



Ilona Ékes, Piroska Szalai, Gabriella Bábi-Szotzfried – press conference, 7 March 2013, Szombathely – Photo courtesy of Csilla Trubjanszky

International data for 2012 are not yet available, but we do know that already in the second and third quarter of 2012 Hungary was highly placed in the growth rankings. ***In the second quarter Hungary recorded the fourth largest growth in the female employment rate among the EU27 Member States***, with only countries with far greater population besting us. (Italy, Great Britain, and Germany.) Hungary has accomplished this measure of improvement amid an international economic environment where female employment still continues to decline in ten Member States, that is, in over one third of the EU27. Expert estimates project that Hungary's 2012 annual data will position the country in the top quadrille of Member State rankings.

TABLE 1

15-64 age group	Population	Employed persons	Employment rate	Unemployed persons	Unemployed rate	Inactive persons	Inactive rate	Employed rate	Unemployed rate	Inactive rate
Total	HU	HU	HU	HU	HU	HU	HU	EU_27	EU_27	EU_27
2007	6 799,7	3 897,0	57,3%	311,7	7,4%	2 591,0	38,1%	65,3%	7,2%	29,6%
2008	6 794,2	3 849,2	56,7%	328,8	7,9%	2 616,3	38,5%	65,8%	7,1%	29,2%
2009	6 770,9	3 751,2	55,4%	420,3	10,1%	2 599,4	38,4%	64,5%	9,0%	29,1%
2010	6 769,3	3 750,1	55,4%	474,5	11,2%	2 544,6	37,6%	64,1%	9,7%	29,0%
2011	6 770,2	3 779,0	55,8%	467,6	11,0%	2 523,6	37,3%	64,3%	9,7%	28,8%
2012	6 715,7	3 842,8	57,2%	474,8	11,0%	2 398,2	35,7%			
<i>Men</i>										
2007	3 318,9	2 125,5	64,0%	164,1	7,2%	1 029,4	31,0%	72,5%	6,7%	22,3%
2008	3 321,4	2 092,9	63,0%	174,2	7,7%	1 054,3	31,7%	72,7%	6,7%	22,1%
2009	3 315,7	2 026,4	61,1%	233,5	10,3%	1 055,7	31,8%	70,7%	9,1%	22,2%
2010	3 321,3	2 005,4	60,4%	264,3	11,6%	1 051,7	31,7%	70,1%	9,8%	22,4%
2011	3 331,2	2 039,0	61,2%	253,2	11,0%	1 039,0	31,2%	70,1%	9,7%	22,4%
2012	3 295,6	2 060,8	62,5%	262,3	11,3%	972,5	29,5%			
<i>Women</i>										
2007	3 480,7	1 771,5	50,9%	147,7	7,7%	1 561,6	44,9%	58,2%	7,9%	36,8%
2008	3 472,8	1 756,3	50,6%	154,6	8,1%	1 562,0	45,0%	58,9%	7,6%	36,3%
2009	3 455,3	1 724,8	49,9%	186,8	9,8%	1 543,6	44,7%	58,4%	9,0%	35,9%
2010	3 447,9	1 744,7	50,6%	210,3	10,8%	1 492,9	43,3%	58,2%	9,7%	35,6%
2011	3 439,0	1 740,0	50,6%	214,4	11,0%	1 484,6	43,2%	58,5%	9,8%	35,2%
2012	3 420,1	1 782,0	52,1%	212,4	10,7%	1 425,6	41,7%			

In Hungary women's labour market participation was less hard hit than men's.

*From 2007 to 2012 the gap between the female and male **employment rate** narrowed, closing from 13.1 per cent in 2007 to 10.4 per cent in 2012. As regards the EU27 average the gap between the genders is greater for every studied year than Hungary's, albeit it, too, decreased during the economic recession from 14.3 per cent in 2007 to 11.6 per cent in 2011. In Hungary the female employment rate rose from 45.5 per cent in 2007 to 46.4 per cent in 2012, a figure higher than the EU27 Member State average.*

***Unemployment** rose as a result of the economic crisis, with women less hard hit than men, however. In 2007 the 7.7 per cent female unemployment rate was higher than men's 7.2 per cent. By 2009 the male unemployment rate became higher, hitting an 11.6 per cent high in 2011. The female unemployment rate grew until 2011 and began to decline in 2012. The female unemployment rate dropped from 47.4 per cent in 2007 to 44.7 per cent in 2012, a figure lower than the average proportion among the EU27 Member States.*

***The inactivity rate** of women and men likewise narrowed in 2007-2012, falling from 13,9 per cent in 2007 to 12,2 per cent in 2012. The proportion of economically inactive women in the 15- 64 age group decreased from 44.9 per cent in 2007 to 41.7 per cent in 2012. Thirty-one per cent of Hungarian men were economically inactive in 2007, their proportion declining to 29.5 per cent by 2012. Accordingly, the proportion of inactive women fell from 60.3 per cent to 59.4 per cent, a figure below the EU27 Member State average.*

STRENGTHS AND CHALLENGES

In Hungary there are four high-risk groups of women in the employment context. Three of these likewise rank as high-risk among men, with the EU also regarding them as a disadvantaged group. [2.] They are: **women over 55 (only one in two women work); women under 25 (only one in three women work); and women unskilled in any vocation or with only primary level educational attainment (only one in four women work).** Published in 2000,

the EU's Lisbon Strategy already identifies as dis-advantaged groups those over 55 and those with low educational attainment. The status of youth has since significantly deteriorated.

There is one group of women – and men – not separately identified by the EU. They are women with small children. **Only one in three Hungarian women whose youngest child is aged six or less are employed.**

In short, while it is true **that women must face all the challenges men face in the economy, at the same time they must, over and above these, also face issues specific to women.**

We must also speak of our strengths: female employment in the 40-54 age group among women with tertiary level educational attainment and in the group raising children aged 12 or more is already around 75 per cent, exceeding the EU27 average in several aspects.

TABLE 2.

Employment rate	2011	2012	2011
	HU	HU	EU_27
Strengths – groups with the highest employment rate:			
Women aged 40-44	74,7	77,2	74,3
Women aged 45-49	74,6	77,1	74,3
Women aged 50-54	68,9	73,1	69,6
Women with tertiary level educational attainment	74,4	74,0	78,7
Mothers raising children aged 12 and over	75,1	n.a.	71,6
Challenges – the highest risk groups:			
Women aged 20-24	30,2	31,1	46,0
Women aged 55-59	50,7	50,5	55,2
Women with low educational attainment – women aged 15-64 who do not hold a certificate of secondary level educational attainment	22,5	23,0	36,9
Women with small children, whose youngest child is aged six or less	34	n.a.	58,9
And women raising at least 3 children, whose youngest child is aged between 6 and 11	44,9	n.a.	61,7

As regards our **strengths**: Hungary has, since 2007, always outperformed the EU27 average. In Hungary no single group's employment rate changed significantly in 2007-2011. In the EU27 the 40-49 age group's employment rate remained constant during the economic downturn, but that of the 50-54 cohort exhibited a steady upward trend, edging up from 66.6 per cent to nearly 69.3 per cent. **In 2012 the following age groups recorded the biggest growth: in the 50-55 age group the employment rate went up by 4.2 per cent, and by 2.5 per cent in the 40-49 age group.** 2012 employment rate data for mothers with children are, unfortunately, not yet accessible.

As for our **challenges**: The Lisbon Strategy turned attention to the 55+ age group just at the right time. After all, the economic recession hit the labour market at a time when the 60+ age group's economic activity had already begun to expand. Over an 11-year period female labour market participation of the 55-59 age group rose by 16.2 per cent in the EU27, with Hungary posting an even greater increase at 30.9 per cent. Women with tertiary level educational attainment in this cohort have attained the 75 per cent employment rate. This progress must be maintained.

The employment rate of **women aged 20-24** dropped from 48.5 per cent at the turn of the millennium to 32.4 per cent in 2007, recording a further drop to 30.0 per cent in 2009. A 0.1 per cent uptick followed in 2010 and 2011, and in **2012 this inched up to 0.9 per cent for the first time.** At the turn of the Millennium this age group's employment rate had still been in line with the EU27 average. In contrast with Hungary, the decline in the rest of the EU27 commenced only as of 2008. It was this age group which posted the highest rise in the unemployment rate. At 8.3 per cent at the turn of the Millennium, it jumped to 17.4 per cent by 2007, then rose further still to 23.6 per cent by 2011. This figure does not rank Hungary alongside EU27 member states with the worst unemployment rates. Nevertheless, upon entering office in 2010 the new Hungarian government received quite a challenging legacy in this area. At the turn of the Millennium 46.9 per cent of women aged 20-24 were economically inactive, the figure rising to 60.7 per cent by 2007, and

still stuck at the 60.5 per cent mark in 2011. The fact that youth remain in the educational system for longer than they previously used to can only serve as a partial explanation to rising inactivity in this age cohort.

The employment rate of **women with low educational attainment** (ISCED levels 0-2) dropped from 24 per cent in 2007 to 22.5 per cent by 2011, after which, in 2012, it rose in this age group as well. The economic crisis triggered a drop in the employment rate of women with primary, secondary, and tertiary level educational attainment alike. In 2011 women with secondary level educational attainment (ISCED levels 3-4) posted an employment rate of 55 per cent versus 74.4 per cent for women with tertiary level educational attainment (ISCED levels 5-6). The unemployment rate of women with low educational attainment rose from 16.2 per cent in 2007 to 24.6 by 2011, their inactivity rate inching down from 71.4 per cent in 2007 to 70.1 per cent in 2011.

INFLEXIBILITY OF HUNGARY'S LABOUR MARKET

In the employment domain it is to Hungary's advantage that the proportion of workers in full-time employment is higher than the EU27 average as well as corresponding figures for EU core member states. The employment rate for Hungarian women aged 15-64 was 46.1 per cent in 2011, the corresponding EU27 figure being 40 per cent. The proportion of Hungarian women in part-time employment was, on the other hand, a mere quarter of the EU27 figure. Women employed for 35 hours a week or less account for 4.5 per cent of this age group, the corresponding EU27 figure being 18.5 per cent. Compared with 2011, **the year 2012** witnessed a rise in the number of women, aged 15-64, **in both full and part-time employment**. In this cohort, 47.3 per cent worked full-time, while 4.8 per cent were engaged in part-time employment.



Piroska Szalai at the Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care conference, 7 March 2013, Szombathely – Photo courtesy of Csilla Trubjanszky

It is an EU objective to increase the number of women in full-time employment. However, in Hungary's case a low proportion of part-time employment is coupled with a **high inactivity rate**. Whereas in the EU27 half of women who raise children or look after adults in need of care are economically inactive, in Hungary such women are almost completely shut out of the world of work and find themselves among the economically inactive. If we want to reduce the level of inactivity women must be provided more flexible, more family-friendly employment that is better attuned to women's changing needs. Besides providing more extensive early childhood day care, more part-time employment is likewise needed – without eliminating full-time positions, but preferably adding them on.

An inflexible Hungarian labour market and child care system often push women with small children out of employment for longer time periods than their families would prefer. Accordingly, it would be important to provide

appropriate **opportunities** for those, too, who, as well as raising children, wish to return to work relatively quickly and likewise for those who as full-time mothers wish to raise children exclusively.

The employment rate of **those raising children aged six or less** was 32.7 per cent in 2007, rising to 34 per cent by 2011. In families with three or more children the employment rate of the mother whose youngest child is under the age of twelve is lower than average. We can regard these groups, subject to precise positioning, as women's most vulnerable target groups. The employment rate of women raising children aged 12 or more stands at 75.1 per cent, which is 3.5 per cent higher than the EU27 rate.

Numerous EU Member States revamped their labour market over the past decade to make it more flexible and family-friendly. A case in point is neighbouring Austria where two-thirds of working women with small children can, if they so choose, stay at home with children aged three or younger. In Austria 67.3 per cent of women with small children work outside the home, with 24 per cent in full-time and 43.3 per cent in part-time employment. In Hungary 29.1 per cent of the 34.8 per cent of economically active women work full-time, with 4.9 per cent working part-time.

KEY MEASURES

In January 2012 the Hungarian Parliament passed, as a major regulatory step, Hungary's new Labour Code (Act I of 2012), which created a framework pivotal to the establishment of a more flexible labour market, without which it is almost impossible to draw more women into the labour market. Numerous European nations have made their labour market more flexible over the past decade as a result of which more women can temporarily take up atypical (part-time, telecommuting, etc.) employment. Without boosting labour market

flexibility it is impossible for mothers with small children or for families with an adult who needs care, to reconcile work and family life. *Also, in July 2012 the Hungarian government launched a Job Protection Action Plan, effective as of January 2013.*

In 2013 we expect Hungary's employment rate to rise further. *The Job Protection Action Plan entered into force on January 1, under which employers can avail themselves of major tax credits by hiring disadvantaged labour market groups.* Employers who employ the under-25, the over-55, and those without professional qualifications are entitled to a 50 per cent payroll tax credit vis-à-vis earnings capped at HUF 100,000. This translates into HUF 174,000 per annum or nearly 1.8 months' pay at minimum wage. And to subsidise the labour market re-entry of parents with young children and the long-term unemployed, an employer who hires from among these groups is entitled to two years free of payroll tax and a 50 per cent reduction of the same for the third year. The three years together add up to HUF 858,000 or 8.7 months of salary at minimum wage. This scheme affects nearly 30 per cent of working women. The Hungarian State has appropriated HUF 300 billion for the year 2013 under the Job Protection Action Plan. This is the first employment scheme of this magnitude in Hungary. Our objective is to safeguard existing jobs and to make certain that employment expansion investments funded by the EU and via other sources engender a genuine rise in the employment rate.

In 2012 we used EU resources to fund numerous programmes to support women's labour market re-entry and to boost their ability to adapt to conditions therein. Of special importance among these are job center employment schemes as well as grants for facilitating work-life balance, among others by employers and local governments creating new day care places for small children as well as by supporting the creation of more flexible jobs. Additionally, we also use other funds to increase the number of places providing day care for small children, a pivotal precondition for the labour market reentry of parents with young children.

FEMALE PARTICIPATION IN DIFFERENT LABOUR MARKET SEGMENTS



Piroska Szalai at the "Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care" conference, 7 March 2013, Szombathely – Photo courtesy of Martineum Adult Training Academy

Horizontal segregation in Hungary's labour market stands up to international comparison fairly well. More women (25.9 per cent) work in industry and services than their EU27 counterparts (24.6 per cent). Hungary holds the leading edge in the processing industry. Predominantly staffed by

women, 78.3 per cent of employees in the health and social services sector are women, a figure in line with the EU27 average. Hungary has four sectors where labour market segregation is greater than that of the EU. They are: education, a predominantly female sector with a higher proportion of female employment; the same holds true for the male dominated construction industry, the information technology and communications sector, and agriculture, where a lower proportion of women are employed than in the EU27. Further, Hungary has four male-dominated sectors where there is less labour market segregation because female employment therein is higher than in the EU27. Besides the aforementioned processing industry they are: transportation, the storage industry, the electric power, gas, heating and air conditioning sector, as well as the water supply, sewage water collection, waste management, and decontamination segments.

In Hungary **75 per cent of women are employed in small and medium sized businesses**, with 54 per cent of this number **working in micro and small businesses**. In this sector, the manager of the business is mostly the person who discharges employer duties as well. Hungary's Job Protection Action Plan provides for tax credits and reduced social insurance contributions that can effectively boost female employment in this segment. These schemes require very little administrative tedium and are granted on an automatic eligibility basis.

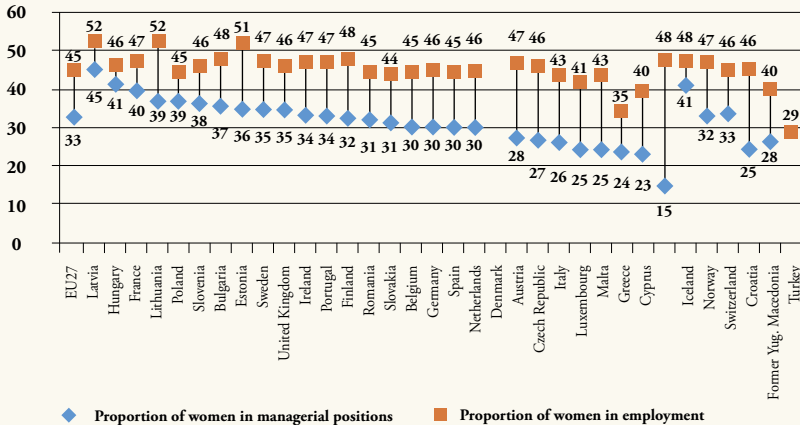
WOMEN IN MANAGEMENT

In 2011, 41 per cent of managers in Hungary were women., according to the EUROSTAT News release of 7 March 2013 [5.]. This ranks Hungary second behind Latvia's 45 per cent rate. By 2020, France is likewise set to hit the desired 40 per cent target for female managers, while the EU27 average is merely 33 per cent.

2. CHART

*The proportion of women in managerial positions
and in employment in 2011 (%)*

(Source: EUROSTAT, chart by Piroška Szalai)



In Hungary, 215,000 people work in managerial positions, 87,000 of whom are women. Women account for 37 per cent of legislative, public administration, and advocacy entity managers; 55 per cent of business and budgetary entities (directors, presidents, managing directors); 32 per cent of production and service entity managers; and 43 per cent of managers in economic activity assisting entities. (Source: EUROSTAT, the gender ratio of those in “manager” status as per ISCO coding used by the ILO - FEOR in Hungarian.) We are also aware that Hungarian women continue to be underrepresented in the top management of listed companies as well as in Parliament. We are confident that greater labour market flexibility will also lead to more women in executive management positions.

Clearly, Hungary is one of the countries with the smallest vertical labour market segregation even by international comparison. And we have accomplished this without a mandatory nationwide quota either for large corporations or

budgetary organisations. Obviously, there are numerous other incentives, and we know of many organisations that use their own in-house quotas voluntarily, as their own autonomous undertaking. Economic stakeholders are driven by key market interests, motivating them to manage their highly educated and experienced female talent pool in line with its value. Hungary's government believes it is important to fully utilise the female talent pool, which will contribute to smart, sustainable, and inclusive growth, and especially to hitting the one million new jobs target by the end of the decade.

WOMEN-OWNED BUSINESSES – SELF-EMPLOYED WOMEN

The ratio of female entrepreneurs and self-employed women aged 15-64 is below the EU27 average. While in 2007 self-employed women numbered 147,500 their ranks dropped to 133,900 by 2011. The economic crisis led to a similar fall in the number of self-employed men. The proportion of self-employed women stabilised at the 31-32 per cent mark, which is nearly one per cent above the EU27 average. In Hungary self-employed women account for 3.89 per cent of the female population versus 5.69 per cent among the EU27 Member States.

Hungary ranks third behind Greece and Portugal in the number of self-employed women who hire employees for their business. They account for 1.58 per cent of the population as against the EU27 average of merely 1.37 per cent. Standing at 54,000, their numbers were barely impacted by the economic downturn. That said, the number of self-employed who work in sole proprietorships in Hungary's economy is far below the EU27 average. This holds true for women and men alike. In 2011 their proportion was 2.3 per cent among Hungary's female population, as against the 4.32 EU27 average. Currently numbering 79,700, they were still 91,900 strong back in 2007. The economic crisis hit them the hardest. In 2007 women accounted for 35.8 per cent of this group,

dropping to 34.2 per cent in 2011 - yet still 1 per cent above the EU27 average even today. This, too, correlates with Hungary's inflexible labour market, since very few entrepreneurs presently engage in business as a supplementary economic activity. One Job Protection Action Plan measure specifically targets them by offering simplified taxation to entrepreneurs with an annual revenue of under HUF 6 million. Accordingly, we expect an improvement in 2013 in this area.

RURAL AND URBAN WOMEN IN HUNGARY'S LABOUR MARKET

The economic crisis witnessed a rise in the female employment rate in Hungary's rural areas, while that of urban women declined.

During the economic downturn in Hungary in 2007-2011 the gap narrowed between the employment rates of rural and urban women. The female employment rate rose in Hungary's rural region and fell in urban areas. The female employment rate for rural areas was 46.3 in 2007, rising to 46.9 by 2011. The small town female employment rate stood at 51 per cent in 2007, decreasing to 50.8 per cent by 2011. Comparable rates for women in urban areas were 56.9 per cent in 2007, falling to 55.2 by 2011. This trend is the opposite of what happened in the rest of the EU27 where during the recession the rural female employment rate declined, with a synchronous increase in urban female employment rates. In short, the disparity between these employment rates grew.

The rural female unemployment rate rose by less than its urban area counterpart. In 2007 the rural female unemployment rate stood at 9.9 per cent, rising to 12.8 per cent in 2011, while that of the small town women was recorded at 7.4 in 2007, jumping to 10.2 per cent in 2011, and that of urban women being 5.4 per cent in 2007, topping the 9.3 per cent mark in 2011.

The female inactivity rate has declined in rural and urban areas alike in Hungary, with that of the former greater, however. Rural women's inactivity rate was 48.6 per cent in 2007, falling to 46.2 per cent in 2011, that of small town women stood at 44.9 per cent in 2007, dropping to 43.5 per cent in 2011, and that of women in urban areas was 39.9 per cent in 2007, edging down to 39.1 per cent in 2011.

THE GENDER PAY GAP

Significantly, in 2003–2009, *and precisely during the recession years*, OECD data show that Hungary's gender pay gap was the lowest among the countries surveyed. Already in 2010 Hungary's gender pay gap was 10 per cent below the OECD average. In that year the figure for Hungary was the third lowest, a mere 0.3 per cent behind the top ranking country. The OECD measures the pay gap as a function of the median for gross monthly earnings. This survey covers organisations with over five employees and embraces every economic sector. [In Hungary, according to OECD statistics, the 2007 gender pay gap (3.65), the 2008 gender pay gap (2.2), the 2009 gender pay gap (3.88), and the 2010 gender pay gap (6.38), the OECD average in 2010 (16). [3.]

EUROSTAT uses a different method. It measures the difference in the average of gross hourly earnings by excluding certain sectors when calculating the indicator. When excluding agriculture only, the gross average gender hourly earnings gap is 15.9 per cent. When we also exclude the public administration-defence sector the figure for Hungary was 18 per cent in 2011. The survey covers organisations with over 10 employees. The figure for Hungary is closest to that of The Netherlands and Finland within the EU, and to Switzerland outside it, and is 1.8 per cent higher than the EU27 average, a figure very close to it.

Recently, the Hungarian periodical *Századvég* [4.] published an analysis on the comparison of the international data.

On 1 January 2012, the minimum wage in Hungary accounted for 41.7 per cent of gross average earnings - a twenty-year high for Hungary. The minimum wage is identical for both women and men.

EUROPE 2020 – OPPORTUNITIES

While crafting Europe 2020 strategy, the European Commission issued a communiqué entitled “Towards a Job-Rich Recovery” [2.]. The Commission sets the following as “key sectors” with high labour market growth potential for the period leading up to 2020:

- A. The EU health and social care sectors (due to population ageing and an expansion of services to better meet quality requirements and rising demand for personalised care and professional social services. The growth of these sectors is twice the employment growth overall.
- B. Information and Communication Technologies [ICT] (Employment among ICT practitioners grew by around 3% a year, with labour demand outstripping the supply. The European Commission projects that its new digital strategy will help create 2.5 million new European jobs by 2020.
- C. Green economy (job growth even during the recession, with the EU expecting the trend to continue).

The health and social care sectors are hugely important to female employment. The ICT could lead to growth in flexible, family-friendly employment for women. The rise of the green economy likewise has major impact potential vis-à-vis female employment. That said, we must likewise bear in mind possibilities specific to Hungary.

In summary: Hungary's current government inherited a challenging legacy vis-à-vis female employment as it entered office in 2010. Employment being a high-priority area, however, it has, over the past two years, inaugurated numerous high-profile measures. The impact of these measures was already perceptible in 2012, and we expect to make further headway in 2013, while more new measures are likewise in the works. Besides these aforesaid measures, however, the significance of communicating policies and collaborative thinking vis-à-vis the general public cannot be overstated. Our experience to date tells us that we will only truly be successful if the **public sector as employer leads economic stakeholders by example**, and if the private and public sectors alike contribute, **via active communication and the sharing of knowledge**, to new future models gaining widespread currency expeditiously.

Data closed on 15 March 2013, Budapest

References:

- [1.] Marietta Pongrácz: *“A családi értékek és a demográfiai magatartás változásai [Family Values and Changes in Demographic Behaviour], Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest [Demographic Research Institute, Budapest], 2011. <http://www.demografia.hu/index.php/kiadvanyok/kutatasi-jelentesek>*
- [2.] *“Towards a Job-Rich Recovery,” Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, [COM(2012) 173.], Brussels, 2012*
- [3.] Piroska Szalai: *“A nemek közti jövedelmkülönbségek – három különböző felfogásban [The Gender Earnings Gap – In the Context of Three Different Perspectives], CEO Magazin 4/2011, Budapest*
- [4.] *“Férfi női jövedelemgyenlőtlenség, Nemzetközi összehasonlítás és mérési problémák [Gender Income Inequality, International Comparison and Survey Issues],” Századvég Alapítvány [Századvég Foundation], Budapest, 2013. <http://www.szazadveg.hu/files/kutatas/nonapi-elemzes-honlapra-vegleges-0308.pdf>*
- [5.] EUROSTAT Newsrelease 37/2013 - 7 March 2013 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07032013-AP/EN/3-07032013-AP-EN.PDF

Etelka Barsi-Pataky: Working Women in the European Union

The author is President of the Hungarian Chamber of Engineers, former Member of the European Parliament



Etelka Barsi-Pataky at the "Women in the National Economy – Visible and Invisible Work" conference, 13 September 2012, Hódmezővásárhely - Photo courtesy of Mayor's Office, the County Town of Hódmezővásárhely

Women play an important role in the national economy albeit in Hungary still insufficient attention is paid to the issue. It is a great honour for me to be present today and to address you on the topic of working women's, female employees' role and status in the context of the European Union. Some of you may know that as an MEP I was active in the SME-Union (the European Small and Medium Enterprise alliance), particularly as member of a workgroup that set "promoting entrepreneurship" as its objective.

Walking down the memory lane of the European Union history, clearly, as the course of integration advanced and intensified numerous social issues broadened the scope of our common policies. A good example is promotion of equal rights for women and men, at least in the form in which these issues initially emerged in the early years and decades.

These days, however, we can approach differences between men and women differently, in a non-conventional way. Women constitute not only half the EU's overall population, in Member States approximately half the work force as well and even half of the new university graduates are now women. Accordingly, it is highly important that we give them satisfactory opportunities.

If we fail to do so we will simply be squandering half of society's talent potential.

Women's equality is a strategic issue

This realisation has led to incentives to boost female employment, women's economic engagement, with such initiatives intensifying over time. Currently, women's equality is deemed a strategic issue. A good example is a European Commission priority to achieve Europe 2020 Strategy objectives, that is, to bolster and render more efficient use of female talent potential.

This is in large part also due to accomplishments to date that have helped improve the lives of many Europeans, creating a foundation on which to build a European society that will ensure opportunities for women equal to those of men.

The gender pay gap is a formidable challenge

The Treaty of Rome had already declared the principle of equal pay for equal work for men and women, a major milestone. Yet it was the jurisprudence of European Court of Justice that brought the issue into public awareness. The Court's early verdicts referencing "the equal pay for equal work principle" directly contributed to the acceptance of European gender equality Directives.



"Women in the National Economy – Visible and Invisible Work" conference, 13 September 2012, Hódmezővásárhely - Photo courtesy of Mayor's Office, the County Town of Hódmezővásárhely

Returning to the present, however, we are all aware that the gender pay gap in EU27 Member States is a topical issue and a major challenge. 2010 data show the average EU27 gender pay gap to be at 16.4 per cent. Moreover,

regional differences as well as large disparities among Member States likewise have a negative impact on the equal pay struggle.

It is almost commonplace to bring up Scandinavian countries as a model to emulate in relation to women's equality issues. Yet a number of positive examples in relation to eliminating gender pay gaps in other countries deserve mention: for instance Slovenia, Hungary's close neighbour, boasts a 4.4 per cent rate, the lowest in Europe. Poland, with a gender pay gap of under 10 per cent also deserves mention.

Published in 2012, a Hungarian study shows that in Hungary female career starters are disadvantaged from the get-go, earning on average one-fifth less than men in identical positions. Moreover, the higher the position a woman works in the wider the pay gap. Whereas the gender pay gap is at 6-7 per cent for female unskilled and office workers, female mid-level managers' take home pay is 19 per cent lower than men's, with the gender pay gap jumping to 26 per cent, to the benefit of men, for senior managers.

In sum, combating the gender pay gap remains a significant issue to this day. However, to create a truly modern and competitive Europe much more must be done.

It is a strategic objective to increase female participation

The EU agenda for 2006-2010 for equality between women and men had already incorporated some forward-looking proposals. However, the strategic breakthrough occurred in March 2010, when the European Commission adopted a Women's Charter and committed to strengthening gender equality in all its policies.. That document and the European strategy based on it for the 2010-2015 period also included, besides elimination of the gender pay gap, other issues like boosting women's participation in political and economic decision-making and upping women's labour market participation.

Creating opportunity is pivotal

Recent years have made it clear that the Western world, including the EU, and especially the European Commission within it, is thinking in the context of a two-earner family model. Undoubtedly, in a country with a healthy economic structure women, too, contribute to economic performance, albeit we should not throw the baby out with the bathwater!



Etelka Barsi-Pataky at the "Women in the National Economy – Visible and Invisible Work" conference, 13 September 2012, Hódmezővásárhely – Photo courtesy of Csilla Trubjanszky

Under its Europe 2020 Strategy the European Commission has set forth the objective that not only men's but women's employment rate rise to 75 per cent. I believe it would be in serious error if we would want to achieve this by any means necessary. In my view "creating opportunity" is the most

important concept vis-à-vis improving women's status. We have already seen how good examples, diverse measures and solutions can create conditions for women to participate, if they so choose (!), in the labour market amid identical circumstances as their male counterparts. However, this issue cannot be resolved via mandatory targets.

Women are still under-represented in decision-making

Obviously, creating equal opportunities calls for certain measures, and catching up by numerous Member States - including Hungary – in several areas. And even though a recent positive trend has seen increased female participation in education and training, imbalances in numerous areas still prevail.

Allow me to return to the issue of women's role in the decision-making processes, since it is typically an area, where currently women do not as yet enjoy the aforementioned opportunities.

In most EU Member States, women are still under-represented in decision making positions. This holds especially true for the highest echelons.

In Europe overall only an average of one in four national assembly MPs and national governments' cabinet ministers are women. Moreover, as in previously mentioned cases, here, too, we encounter major regional difference: while in Sweden 45 per cent of current MPs are women, in Hungary the comparable ratio is under 10 per cent. Indeed, the Hungarian government has only had a female cabinet minister since early 2012!

Allow me to highlight the European Parliament's role vis-à-vis this issue. By international comparison the EP has comparatively high proportion, 35 per cent female MEPs. This holds true even for Member States where this is not the case at the national level. Perhaps this is partly due to the EU's political prowess being underestimated by many. In my view, however, wielding greater proportions as MEPs women can access invaluable European and international

knowledge and experience which they will likely put to beneficial use in their home countries as well. Accordingly, they will also be able to contribute to boosting the above-mentioned participation rates.

Fewer positive examples in the economy

We see fewer positive examples in the economy, however. Generally speaking, the proportion of women is lower than that of men at all levels of management and in decision-making. In the EU27 only one in ten directors on listed company boards are women, with a mere three per cent chairing executive boards. The “glass ceiling” phenomenon means that although they are appropriately qualified women’s advance through the corporate hierarchy is very slow, with women constantly rebuffed by invisible obstacles. It is extremely challenging for women to break the glass ceiling.



Etelka Barsi-Pataky at the "Women in the National Economy – Visible and Invisible Work" conference, 13 September 2012, Hódmezővásárhely - Photo courtesy of Mayor's Office, the County Town of Hódmezővásárhely

A number of research studies conducted in recent years have shown that a higher proportion of women in executive positions would generally have a positive impact on business performance. This year a new study aiming to quantify this correlation found, via investigation of the 290 largest listed companies, that operational profit was on average 56 per cent higher at corporations with at least one woman in executive management versus those with none.

In 2011 these realisations prompted EU Commissioner Viviane Reding to call on European listed companies to voluntarily boost their number of female executives. However, a mere 24 companies Europe-wide signed the statement of intent therefore. In consequence, a year later the European Commission, drawing the appropriate conclusions, decided to initiate public consultation over the issue and thereafter strive to facilitate the process via legislative action. Again, I must repeat myself: it is by no means certain that better outcomes can be achieved via legislative action. At any event, I curiously await upcoming developments.

Promotion of female entrepreneurship is of strategic significance

Allow me to spotlight another issue extremely important to me: and this is the issue of women-owned start-ups, female entrepreneurship. Development of women-run enterprise is, in my view, primarily a strategic issue, not an equal opportunities one. Perhaps this by now amounts to a commonplace, but it is important to note that Europe needs more enterprises, more entrepreneurs to grow, enterprises capable of growing themselves are the engines of economic growth. In consequence, national economies incapable of fully utilising the potential of half their population, steering it towards the business sector, will suffer competitive disadvantages compared with other states.

Generally speaking, based on recent years' experience women entrepreneurs have tended to establish smaller but more viable enterprises. After all, being

an entrepreneur signifies expression of human creativity, bringing ideas to life, utilising existing potential – and women possess these capabilities in spades.

Currently, women account for 33 per cent of entrepreneurs in the EU27, as yet far behind European Commission targets. Especially so taking account of existing regional differences. The greatest challenge here is that most women today still do not always deem going into business for themselves as a serious career opportunity. In consequence, it is very hard to incentivise them to opt for this path.

Fortunately, numerous EU initiatives strive to support female entrepreneurs, and from a very young age. For instance, a priority objective of the “Youth on the Move” initiative is that formal education place greater emphasis on teaching entrepreneurial skills, which is extremely beneficial to young women. Almost a decade ago the Commission launched The European Network to Promote Women’s Entrepreneurship (WES) to support existing women-run businesses, to create a climate more favourable to women on the cusp of setting up their own businesses, and to promote female entrepreneurship. The organisation strives to support female entrepreneurs primarily via promotion of already existing women-owned businesses, best practices, and continuous collaboration with EU decision making bodies. (Short link: <http://bit.ly/wes-network>, long link:

<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network>)

The European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors is a similar initiative. The aim of the Ambassadors Network is to have successful entrepreneurs campaigning on the ground to inspire women of all ages to become entrepreneurs and to set up their own businesses. (Short link: <http://bit.ly/women-ambassadors>, long link:

<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/ambassadors>)

Allow me to also mention the Women’s Entrepreneurship Portal, which aims at providing links to the websites of women entrepreneurs’ representative

organisations, networks, projects and events that relate to the promotion of female entrepreneurship. I deem the latter especially important since we have already found in relation to previously mentioned issues how important becoming familiar with other countries' best practices can be.

(Short link: <http://bit.ly/sme-portal>, long link:

<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal>)

Sectors with opportunity potential: ICT (Information and Communication Technologies) and the Green Economy

Finally, allow me to mention two professional sectors with high participation potential for women entrepreneurs in particular as well as for the female work force in general.

First, the ICT sector's impact continues to grow and, second, affects nearly all other sectors of the economy. It is noticeable that ICT sector demand is showing a steadily upward trend for highly skilled professionals despite the economic crisis.

Given, however, that women's presence in the sector is still extraordinarily small, the emergence of women-run businesses, and female professionals therein could provide tremendous added value. The issue is very complex, because to reach any noticeable advancement in this area, young women in particular must be encouraged at a very early age to take up ICT-associated training, to which end they must likewise continue to pursue this path in tertiary level education. This process is a time consuming one, however. Results might be years in coming, but it is ultimately well-worth the effort.

The green economy is the other sector with considerable potential for women-run businesses. In domestic and European focus alike, the green economy is currently in a formative stage and in light of EU strategies it is

likely to garner even greater priority in the future. And via incorporation of female values and innovative solutions the green economy yields expressly good potential for female entrepreneurship.

Moreover, women could find themselves expressly at a competitive advantage in this sector via, for instance, promotion of diverse part-time and telecommuting work arrangements to reduce transportation's environmental footprint.

Women in the Engineering Professions

In closing, allow me, as President of the Hungarian Chamber of Engineers, to say a few words about women working in the Engineering professions and their role in their professional organisation's work. Needless to say, traditionally the proportion of women in engineering has been low. This is already evident from the number of applications for tertiary level education placement in technical fields. The same holds true for the proportion of women joining the Chamber of Engineers as members. The Hungarian Chamber of Engineers presently has an almost 20.000 strong membership, only 13 per cent of whom are female. Particular professional disciplines show remarkable differences: for example women account for twenty per cent of the Chamber's Water-Management section, but their ranks are far below average in the Mechanical Engineering section.

Since we have already mentioned the significance of women's decision making role, allow me to highlight that, given the opportunity, the membership of a predominantly male profession did not hesitate to place a woman at the helm of their professional organisation. Moreover, this occurred in the context of electing the whole Presidium, as a result of which women currently account for 24 per cent of our Chamber's executive body. This surpasses all comparable Hungarian statistics!

And in order that you all realise how important this is, allow me to share with you that in no other professional Chamber in Hungary do we find anything like it. Actually, we rarely find women in leadership, Chamber president positions even in professions like the law, medicine, veterinary medicine, the pharmaceutical profession, among notaries public, in all of which women work in far greater proportions than men. Not to mention that except for the Chamber of Engineers no other professional Chamber currently active in Hungary has a woman at the helm.

And the lesson to be drawn from all this? I believe every community, every profession must first and foremost look inward, within its own ranks, and provide opportunities for their female colleagues so that they can work on equal terms with men. I am proud of our engineers, that despite a low proportion of women in the Chamber they respect and help their female colleagues to make professional headway. I also hope that they can set, that we all can likewise set, a good example to other professions.

Delivered at the “Women in the National Economy – Visible and Invisible Work” conference, 13 September 2012 in Hódmezővásárely.

Marietta Pongrácz – Lívia Murinkó:
Domestic Division of Labour –
Similarities and Differences in Europe

*Mrs. Marietta Pongrácz is demography researcher,
Deputy Head of the HCSO Demographic Research Institute.
Ms. Lívia Murinkó is sociologist, associate of the HCSO
Demographic Research Institute.*



*Marietta Pongrácz at the "Women
in the National Economy –
Visible and Invisible Work"
conference, 13 September 2012,
Hódmezővásárhely – Photo courtesy
of Csilla Trubjanszky*

It is a common, frequently held view that the extent to which a society is emancipated can be measured against how men's and women's earnings measure up against each other and the degree to which men participate in housework and raising children. It is precisely vis-à-vis men and women that the legal requirement of "equal pay for equal work" is often breached, yet compliance therewith in the near or distant future is a distinct possibility rather than illusory. Emancipation in the domain of domestic work appears, however, to be realistic. A major shift appears less likely in the traditional division of labour in the family, a kind of change that would significantly reduce the time women spend doing housework and increase the amount being contributed to the same by men.

With growing prevalence of the double-income family the issue of domestic division of labour has been garnering ever-greater visibility in academia and among the general public alike. What is the current status of division of labour in the family in Eastern and Western Europe? Have the two regions converged in the approximately fifteen years since the change of regime? Has a more egalitarian division of housework emerged in Eastern Europe, or have disparities between women's and men's responsibilities in this area remain unchanged? In this paper we will use data from the *Generations and Gender Programme* survey launched in 14 European states in 2000 to try and answer these questions. We wish to present division of labour in the family based on data for four countries, namely France, Germany, Hungary, and Russia.¹

¹ *The questionnaire survey was conducted on a sample representative of a given country's 18-79 age cohort (in Hungary's case the 18-75 age group). France's survey sample numbered 10,000 respondents, Germany's 10,000, Hungary's 13,000, and Russia's 11,000. The survey was conducted in France and Germany in 2005, in Russia and Hungary in 2004. For the Generation and Gender Programme, and for a detailed description of the Hungarian survey, cf. Vikat et al. 2007, Kapitány 2003.*

Male and female participation in the domestic division of labour – empirical findings

In empirical studies division of labour is conventionally examined with the aid of lists enumerating responsibilities. Married or cohabiting couples use this list to pick out ones always or usually performed by men or women, or perhaps usually by both. The international comparative study expanded the list of domestic work in the narrow sense – like cooking, washing dishes, cleaning, grocery shopping – adding on tasks like keeping track of household finances and organizing family outings, which constitutes a broader interpretation of domestic work.



"Women in the National Economy – Visible and Invisible Work" conference, 13 September 2012, Hódmezővásárhely - Photo courtesy of Mayor's Office, the County Town of Hódmezővásárhely

Table 1.

Couples Performed Given Tasks in Line with the Following Division of Labour in Hungary in 2004 (percentage) ²

	Cooking	Washing Up Dishes	Grocery Shopping	Cleaning	Minor repairs in and around the home	Keeping track of revenues and expenditures	Organising family outings
<i>Men's Opinion</i>							
Always women	38,5	33,5	15,9	30,1	1,7	19,9	6,4
Usually women	34,5	31,5	19,7	29,8	1,5	16,1	9,1
Shared	19,7	25,6	49,5	32,6	6,1	50,3	76,9
Usually men	1,3	2,7	5,7	1,4	18,6	5,0	3,5
Always men	1,8	2,1	6,6	1,6	66,1	8,2	2,5
Somebody else	4,2	4,7	2,5	4,6	6,0	0,5	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Women's Opinion</i>							
Always women	63,4	55,0	29,5	48,0	2,2	34,8	13,0
Usually women	15,7	19,0	12,6	17,5	2,0	9,8	8,2
Shared	15,2	19,4	44,6	26,4	10,0	47,6	72,9
Usually men	1,1	1,7	6,5	1,4	41,4	3,6	2,6
Always men	0,5	0,5	2,8	0,5	34,4	3,4	1,0
Somebody else	4,0	4,5	4,0	6,1	9,9	0,8	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

²⁾ Due to constraints of length we only publish detailed data in table form in relation to Hungary.

Clearly, correlation is demonstrable between designation of the party responsible for each type of domestic work and respondents' gender. Although men and women in every survey country reported that most of the listed domestic jobs were always or usually performed by women, both genders saw their own contribution as somewhat greater than the other party did. In short,

women reported a greater degree of being overworked than would seem to be the case based on men’s responses. This despite the fact that the latter do not dispute either that women make the decisive contribution.

To create a clearer picture of survey findings we have simplified information about the domestic division of labour and in *Table 2* showcase them condensed into a single indicator vis-à-vis all the survey countries.

Table 2.

The Seven Enumerated Domestic Jobs Performed by Men, Women, Somebody Else or Shared: Average Numbers by Survey Country

<i>On average how many kinds of housework do you do?</i>				
	Man	Woman	Shared	Somebody else
<i>Men's Opinion</i>				
Hungary	1,26	2,87	2,58	0,24
Russia	1,48	2,93	2,12	0,36
East German region	1,84	2,08	3,01	0,04
West German region	1,75	2,36	2,76	0,11
France	1,72	2,84	2,28	0,11
<i>Women's Opinion</i>				
Hungary	1,01	3,29	2,33	0,31
Russia	1,12	3,42	1,82	0,55
East German region	1,33	3,10	2,43	0,14
West German region	1,21	3,40	2,25	0,13
France	1,36	3,33	2,11	0,15

Clearly, from among the survey countries Hungarian women carry the greatest housework load. Based on female respondents’ opinion Hungarian women do 3.3 times as much housework as their husbands and domestic partners. In the negative rankings Hungary is followed by Russia, with women

in Germany's western region next, behind them France and, lastly, Germany's eastern region, where women perform "merely" 2.3 times as much housework as men.

The responsibilities subjected to scrutiny do, however, significantly differ from each other in terms of physical exertion and frequency. Cooking, washing up dishes, and cleaning can be regarded as regular, indispensable types of housework that fundamentally impact the day-to-day functioning of households. Narrowing division of labour down to these three areas inequality between the sexes becomes even more conspicuous (Table 3.). In light of female respondents' opinion we find that Hungarian men's participation is nearly negligible in the most routine types of housework calling for rigorous daily effort: women's responsibilities herein are 36 times that of men's. This figure puts Hungary way ahead of the pack since in Germany's Western half women do 15 times as much of this type of housework than men, the comparable figure for Russia being 11, and 7 for France and Germany's Eastern half.

Data on differences in physical exertion are not directly available. However, the availability of household appliances obviously differs in countries of Western and Eastern Europe. A case in point is the proportion of households with dishwashers. In France 55 households out of 100 have a dishwasher, with the comparable figure for Hungary being 8, and a mere 1 for Russia. Obviously, cleaning dishes by hand means a different level of physical exertion than loading and unloading a dishwasher.

Table 3.

***The Average Number of Household Jobs
– Cooking, Washing Up Dishes, and Cleaning – by Survey Country***

<i>Average Number of Household Jobs (cooking, washing up dishes, and cleaning)</i>				
	Men	Women	Shared	Somebody Else
<i>Men's Opinion</i>				
Hungary	0,11	1,97	0,78	0,13
Russia	0,27	1,71	0,76	0,21
East German regions	0,36	1,41	1,19	0,02
West German regions	0,32	1,60	1,01	0,06
France	0,37	1,75	0,77	0,07
<i>Women's Opinion</i>				
Hungary	0,06	2,18	0,61	0,15
Russia	0,17	1,90	0,58	0,31
East German regions	0,26	1,83	0,84	0,06
West German regions	0,14	2,14	0,65	0,06
France	0,27	1,94	0,66	0,10

Clearly, Table 2 data – compared with Table 3 data – attest to men's more active role. The difference follows from a more egalitarian domestic division of labour not taken into account in Table 3. For instance, Hungarian men actively participate in grocery shopping. Indeed this responsibility not infrequently falls within men's domestic competence. In the majority of Hungarian families men take care of minor household repairs and maintenance, whereas couples in German households often share this task. In our view it is less justified to qualify the questionnaire's "organizing family outings" item as a household responsibility that the overwhelming majority of couples actually do together.

Handling family finances is not a classical household job, either. Nevertheless, answers to the "who holds the purse strings?" question shed a revealing light on whether or not intra-family relationships are egalitarian. Keeping track of revenues and expenditures is unequivocally women's right and responsibility in Russia. Money management is more balanced in French, German, and Hungarian families. Differences in practices of these countries are, however, noteworthy. In

Hungary couples either make joint decisions over money matters or women hold the purse strings with men seldom solely responsible for family finances. By contrast, in France and Germany – especially in the Western region – the couple’s male member is often solely responsible for the family’s financial stability.

The overall image that has thus emerged of the domestic division of labour can become more nuanced if we also incorporate a few social and demographic variables – age, economic activity, educational attainment – into the analysis. It might be a fair presumption that women’s paid work would have the greatest impact on couples’ domestic division of labour. Our survey sample’s findings only partially corroborate this presumption, however. (*Table 4*).

Table 4.

Domestic Division of Labour by Female Economic Activity – The Average Number of Housework Jobs in the Survey Countries Out of Seven Enumerated in the Survey

		Man	Women	Shared
		Number of Household Jobs Performed		
Hungary	Active*	1,02	3,07	2,57
	Inactive	1,02	3,49	2,12
	Whole sample	1,02	3,29	2,33
Russia	Active*	1,10	3,37	1,89
	Inactive	1,12	3,52	1,70
	Whole sample	1,11	3,44	1,80
East German regions	Active*	1,43	2,84	2,61
	Inactive	1,27	3,34	2,26
	Whole sample	1,33	3,15	2,39
West German regions	Active*	1,23	2,84	2,76
	Inactive	1,23	3,66	1,99
	Whole sample	1,23	3,4	2,24
France	Active*	1,43	2,95	2,44
	Inactive	1,33	3,61	1,82
	Whole sample	1,38	3,32	2,10

* *Working full-time*

In French and East German families men take on more household responsibilities – even if by a small margin – when their wives or domestic partners work outside the home. This does not, however, hold true for Hungarian, West German and Russian families. Younger couples have a more egalitarian division of labour, with a higher proportion of shared domestic work. As couples become older women become responsible for an ever growing share of housework, with their workload showing slight improvement, a slightly more balanced sharing, only in the case of retired French couples.

Educational attainment proved to be the most marked differentiating factor vis-à-vis domestic division of labour (*Table 5.*). While Hungarian women with the lowest educational attainment perform 3.7 more housework than their husbands, the gap narrows to two-and-a-half times for women with tertiary level educational attainment. The educational attainment gap is biggest Hungary. In light of the commonality of shared housework in Hungarian families with high educational attainment Hungarian women with tertiary level educational attainment are on a par with their French counterparts vis-à-vis the domestic division of work.

Table 5.

***Division of Housework by Female Educational Attainment Level –
The Average Number of Domestic Jobs Performed***

		By Men	By Women	Shared
		No. of Shared Domestic Jobs		
Hungary	Primary educational attainment	0,97	3,65	1,89
	Secondary educational attainment	1,03	3,23	2,48
	Tertiary educational attainment	1,13	2,80	2,77
	Whole sample	1,01	3,29	2,33
Russia	Primary educational attainment	1,04	3,41	1,83
	Secondary educational attainment	1,07	3,51	1,81
	Tertiary educational attainment	1,35	3,17	1,91
	Whole sample	1,14	3,41	1,84
East German regions	Primary educational attainment	1,18	3,35	2,28
	Secondary educational attainment	1,33	3,16	2,38
	Tertiary educational attainment	1,37	2,85	2,58
	Whole sample	1,33	3,11	2,42
West German regions	Primary educational attainment	1,18	3,62	2,06
	Secondary educational attainment	1,20	3,49	2,19
	Tertiary educational attainment	1,20	3,03	2,55
	Whole sample	1,20	3,44	2,22
France	Primary educational attainment	1,33	3,41	2,00
	Secondary educational attainment	1,31	3,40	2,16
	Tertiary educational attainment	1,45	3,14	2,18
	Whole sample	1,36	3,33	2,11

The nature of the couple relationship likewise impacts cohabiting couples' domestic division of labour (*Table 6.*).

Table 6.

The Average Number of Domestic Jobs Performed by Married Couples and Domestic Partners

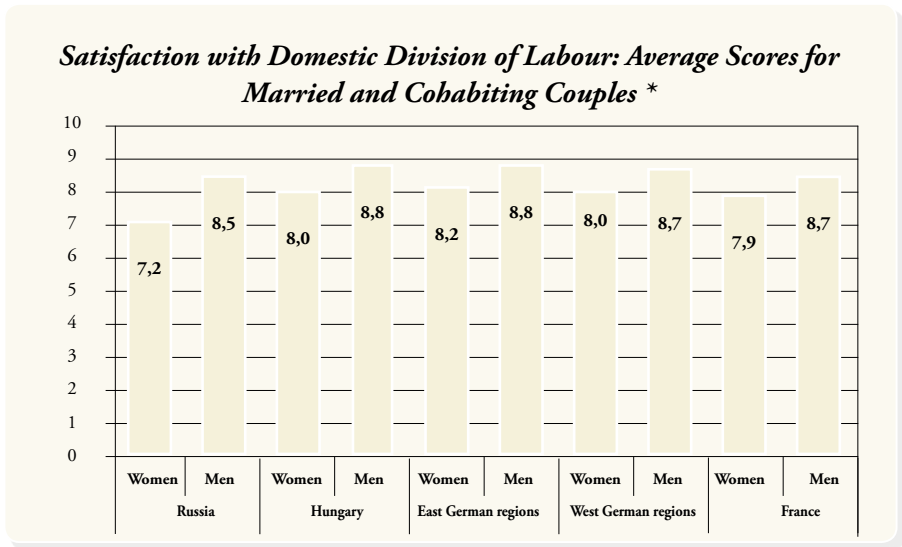
	By Men	By Women	Shared
	Number of Domestic Jobs Done		
Hungary			
Married Couples	1,03	3,36	2,27
Domestic Partners	0,93	2,92	2,68
Russia			
Married Couples	1,12	3,46	1,79
Domestic Partners	1,11	3,21	1,99
France			
Married Couples	1,34	3,50	1,95
Domestic Partners	1,42	2,73	2,67

The data unequivocally show that married women bear a far greater domestic work load than women who cohabit with their partners outside of formal marriage. On the other hand, unmarried cohabiting couples share a higher proportion of housework. This division of labour is highly likely not due to types of couple relationships, but is attributable to the differing age composition of married spouses and domestic partners. Cohabiting couples who are not formally married are from younger age groups in the survey countries and women in younger age groups carry a smaller domestic work load, the sharing of which is more widespread. Overburdened women are found mostly among the middle aged, the majority of which are married rather than informally cohabiting couples.

SATISFACTION AND CONFLICT

It comes as no surprise that the data show women doing two to three times more housework than men. In light of such disparity the legitimate question arises how satisfied these female respondents are with the status quo, how frequent and how serious are rows and conflicts arising from the domestic division of labour (Diagrams 1 and 2).

Diagram 1.



*N.B. *Responses were scored on a scale of 0–10 (0: totally dissatisfied; 10: totally satisfied).*

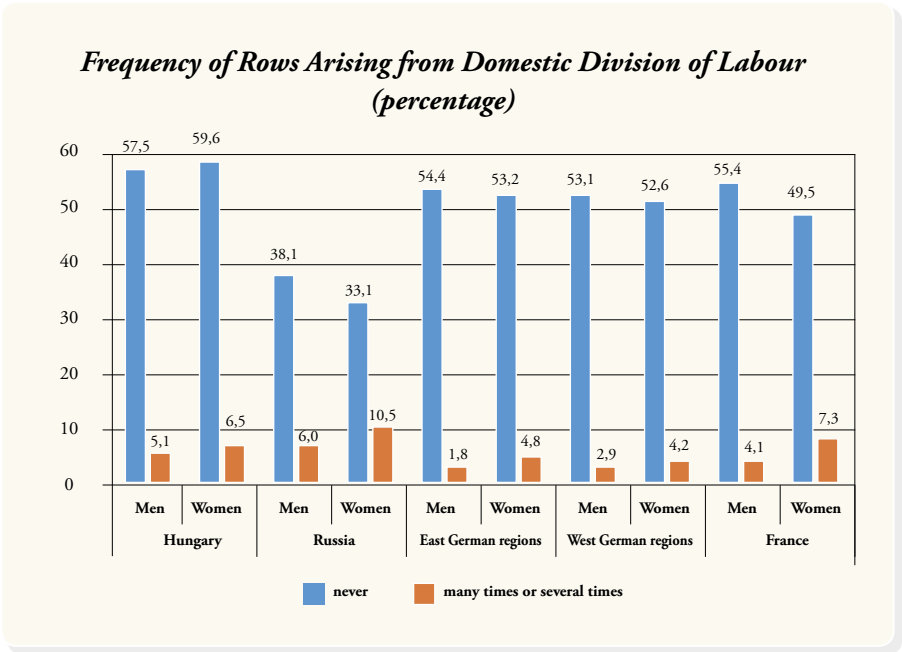
Ostensibly everyone is satisfied with the status quo vis-à-vis domestic division of labour. However, in evaluating responses the fact, well-known in relation to satisfaction surveys, is that people are disinclined to flaunt their couple relationship or family problems in public, and tend to communicate

an image and feeling of satisfaction and harmony. The other reason behind the positive response is probably women's acceptance, or at least acknowledgment of the traditional nature of the domestic division of labour, of the fact that they bear primary responsibility for housework and relate positively to their spouses when they give a helping hand.

The degree to which men help with housework shows a marked difference by country, yet the level of satisfaction is identical. Men's participation in housework is lowest in Hungary, yet Hungarian women are just as satisfied as French or German women whose husbands lend them a far greater helping hand. In Russian families the domestic division of work is identical with Hungary's, but Russian women do express their dissatisfaction via a low, 7.2 per cent satisfaction score. This is rooted partly in Russian women's different value priorities (to be discussed below) and partly in a worse economic environment, with families having access to far fewer household appliances. In consequence, women's physical work load is greater and fuels their dissatisfaction with the status quo.

Respondents' perceptions of the frequency of housework-related conflicts likewise mirror the satisfaction expressed vis-à-vis the status quo in the domestic division of labour (Diagram 2.).

Diagram 2.



N.B. The question concerned the prior 12 months except for Hungary where no concrete time period was specified.

A majority of respondents reported no conflict arising from domestic division of labour in the preceding one year. A greater proportion of men than women usually give this response, which underscores our findings from other research studies (e.g. related to religion) that men are less perceptive of domestic problems and tensions than women.

Hungarians claim to be the least likely to argue over domestic division of labour, unlike Russian women, two-thirds of whom say it is a source of regular conflict big and small.

The responsibility of doing a good job both at work and in the family simultaneously can be a source of further tension and conflict. Hungarian

academic literature, but public opinion, too, address this problem primarily as a “women’s issue,” and talk about women’s “dual burden,” women’s “second shift.” And not without good reason as our data on the family division of labour have shown. The question arises, however, whether it is true that reconciling work and family life is challenging only for women, or is it likewise a source of tension for men?

Table 7.

Occupational Work Load and Performing Domestic Responsibilities

	Hungary		Russia		France	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
After work she/he was too tired to do housework (percentage ratio for month preceding the survey)						
Several times a week	26,5	23,0	33,7	28,8	21,7	19,7
A few times a month	22,2	19,8	29,5	29,0	23,5	21,2
Less frequently	28,9	28,6	18,2	20,3	27,4	26,1
Never	22,5	28,6	18,7	21,9	27,4	33,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
It was hard to fulfil family obligations because she/he spent too much time on her/his work (percentage ratio for month preceding the survey)						
Several times a week	15,0	13,7	22,3	18,3	8,1	8,7
A few times a month	18,2	17,2	24,9	24,8	12,4	13,4
Less frequently	27,8	24,7	19,9	18,7	17,5	18,4
Never	38,9	44,3	32,9	38,2	62,0	59,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

N.B. These questions were only put to those who were engaged in paid economic activity at the time of the survey. The German survey questionnaire did not contain these questions.

It is perhaps surprising at first sight that occupational work load has an almost identical impact on both women and men vis-à-vis performing housework (Table 7.). Women complain slightly more frequently that after work they cannot cope with household responsibilities, yet the minimal difference between men's and women's responses is not even a close match for the gap in the division of housework by gender. Possibly, on the one hand, the "list of household jobs" – slightly lopsidedly women-centric - is an inadequate match for actual responsibilities in the home. On the other hand it is likewise possible that men, who come home more tired due to a greater workplace burden, are unable to fulfil even that smaller share of housework that they are responsible for.

Family obligations are less physically labour-intensive as housework. Accordingly, men and women alike find it easier to fulfil them (Table 7.). French women are in a very favourable position, with a majority never faced with the conflict of having to choose between family obligations and income-earning activity. Once again, Russian women fare worst in this area as well.

In short, families in general and primarily women in particular are frequently confronted by the situation whereby they can only perform well on the job to the detriment of responsibilities at home. The question arises to what extent do domestic tasks impact performance in paid work?

Table 8.

The Impact of Domestic Responsibilities on Job Performance

	Hungary		Russia		France	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
She/He could not do a proper job at work because she/he was too tired from the prior day's domestic tasks (percentage ratio for month preceding the survey)						
Several times a week	1,5	1,3	7,4	4,2	2,6	1,4
A few times a month	4,9	3,2	12,9	8,3	4,8	4,0
Less frequently	16,6	14,3	19,1	14,4	13,9	11,8
Never	77,0	81,2	60,5	73,0	78,6	82,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
She/He was unable to concentrate on her/his work due to her/his family responsibilities (percentage ratio for month preceding the survey)						
Several times a week	1,4	1,2	5,7	3,3	2,2	1,2
A few times a month	4,8	2,9	10,8	6,6	4,0	3,9
Less frequently	22,0	15,2	18,7	13,0	14,2	9,5
Never	71,8	80,7	64,9	77,0	79,6	85,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

N.B. These questions were only put to those who were engaged in paid activity at the time of the survey. The German survey questionnaire did not contain these questions.

Despite the fact that basically women bear the lion's share of running a household and concomitant physical and intellectual stress they report that this does not effect their job performance or only very slightly (Table 8). Some eight out of ten women in France and Hungary reported that this has never happened to them and sixty per cent of Russian women said the same. Not only, they said, did their family responsibilities not disrupt their job performance, but they did not affect concentration on their specific work assignment, either. Men are even less affected by the same than women.

In short, relationship between work and family life is by no means symmetrical. The workplace has a greater impact on family life than vice versa, in which pressure to comply arising from fear of losing one's job is also likely to play a role. In consequence, the conflict between income earning activity and family responsibilities primarily impacts – besides the women concerned – the family as home duties take the back seat to the forced primacy of paid work.

DIVISION OF LABOUR AND FAMILY VALUES

The practice of domestic division of labour as well as its acceptance by individuals and society at large can be substantially influenced by opinions and values held vis-à-vis importance of work and family life. Based on four questions selected from the survey questionnaire we wish to present the distribution by country of traditional, family-centric and liberal, egalitarian family values (Diagrams 3-6).

Diagram 3.

“Relationships Suffer When Women Earn More than Men” – Proportion of Respondents Who Completely Agree (percentage)

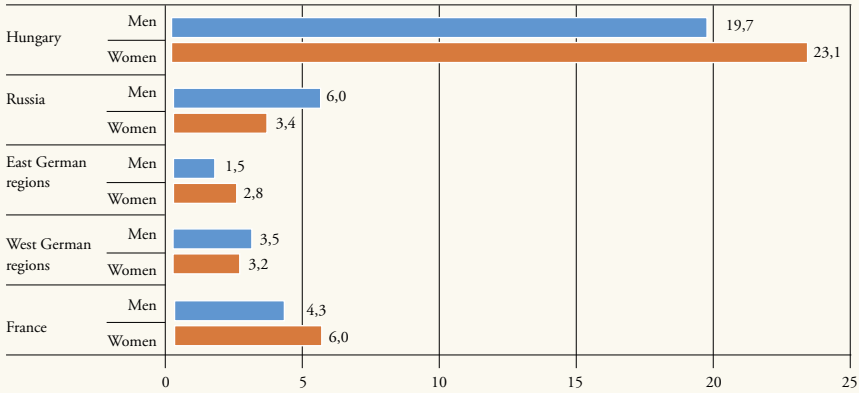


Diagram 4.

“Women Don’t Need Their Partner’s Permission to Decide How to Spend their Earnings” – Proportion of Respondents Who Completely Disagree (percentage)

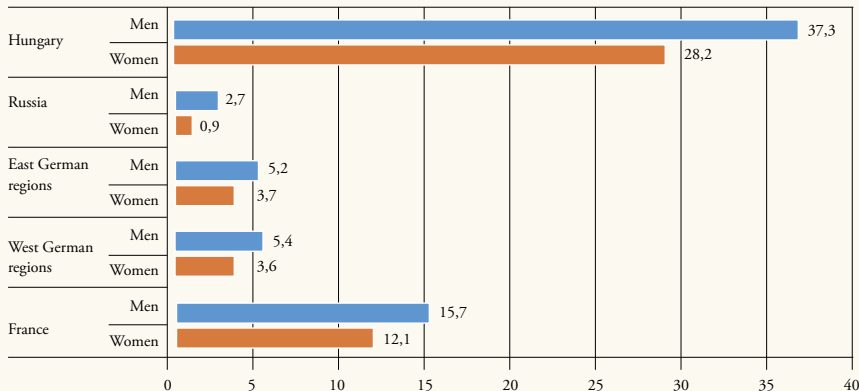


Diagram 5.

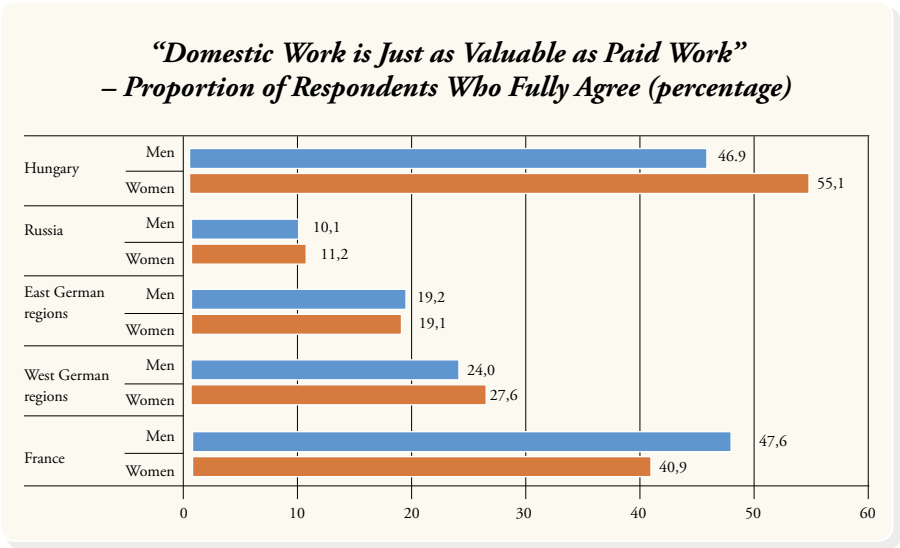
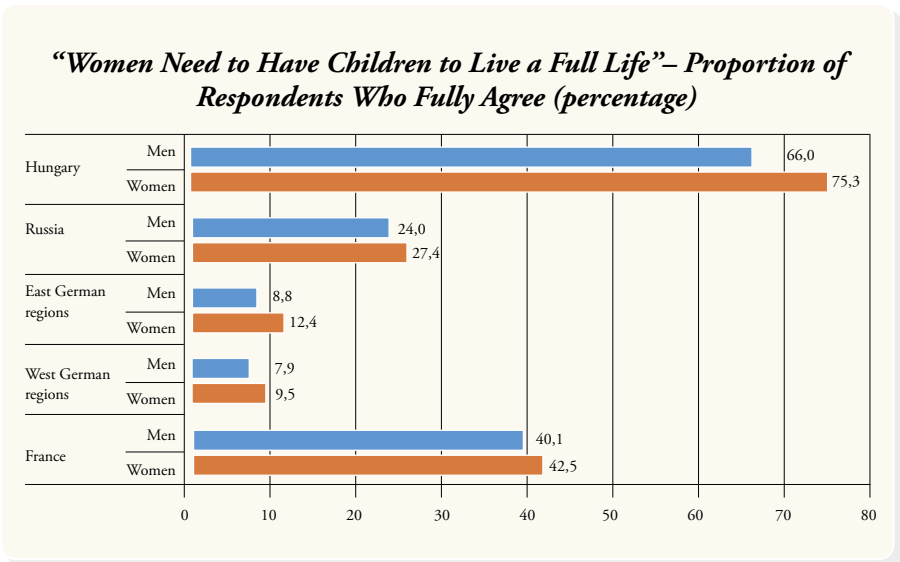
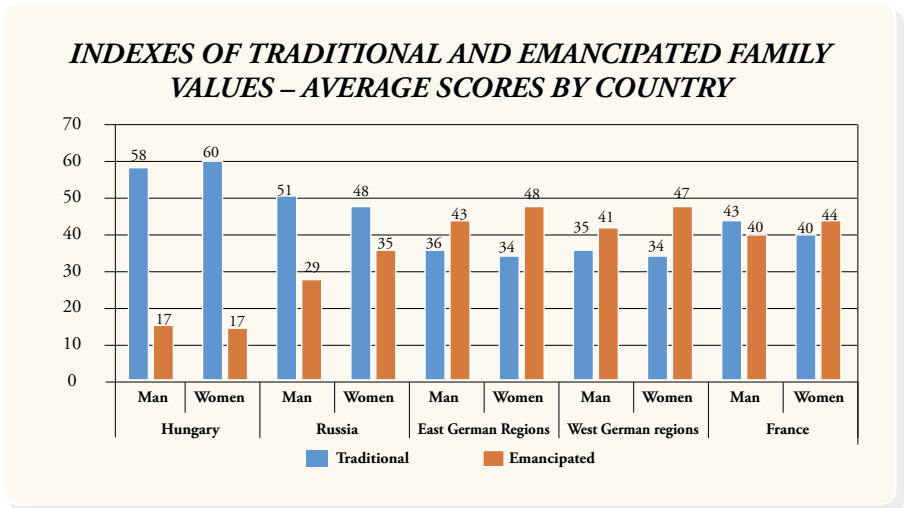


Diagram 6.



Answers to the four opinion-related questions reveal major differences by country in respondents' attitudes. We created two groups out of a combined analysis of responses to the four questions to which we assigned the designation "espousing traditional family values," and "espousing emancipated family values." The distribution by country espousing these two value systems turned out as follows (Diagram 7.):

DIAGRAM 7.



In Germany and France respondent men and women espouse strongly emancipated views, whereas a conservative mentality is more characteristic of Hungarians and Russians. Women tend to be more egalitarian than men, except for Hungary. Survey data for Hungary show identical family values scores for both genders.

Hungary and Germany are situated at two ends of the family values spectrum. In Hungary men and women alike espouse traditional family values, nearly all respondents with a strong preference therefore, regardless of age, educational attainment, marital status, and economic activity. Only a hint of

departure colours this homogeneous picture: for instance, the under thirty age group, cohabiting domestic partners, and women with tertiary level educational attainment espouse slightly more pronounced than average family values.

The attitude of French and West German men and women reveal many similarities. Men's traditional attitudes in both countries are stronger than women's, while egalitarian values unequivocally prevail with women. Despite the similarities between the two countries, however, clearly while there is no demonstrable significant difference between French and German women, German men are in many respects more conservative than their French counterparts.

In Russia emancipation has a more powerful presence, alongside a strong traditional mentality, than in Hungary. Social and demographic characteristics do not change men's opinion, but they do slightly modify women's. Women under age thirty have demonstrably started to shift slightly towards a value system that leans towards emancipation.

There is a demonstrable correlation between family values and division of labour, between the number of household jobs performed by the man or the woman in couple or perhaps shared by them. This correlation is weaker in the Eastern half of Europe, while comparatively stronger in the West. When either the man or the woman espouses traditional family values it is accompanied by, in all the survey countries, by women doing a greater share of housework and a lower proportion of shared domestic responsibilities. Wherever Western Europeans espouse emancipated family values women's workload is smaller. This is offset in Germany by a higher proportion of shared domestic activities, whereas in France emancipated men, too, take on a greater share of household responsibilities. In Hungary, in Germany's Eastern regions and in Russia there is no correlation between women's emancipated values and the number of domestic jobs they perform. Interestingly, in Hungary the woman in the couple performs less housework only if her partner espouses stronger than average egalitarian values.



*“Women in the
National Economy –
Visible and Invisible
Work” conference,
13 September 2012,
Hódmezővásárhely –
Photo courtesy of Mayor’s
Office, the County Town
of Hódmezővásárhely*

CONCLUSIONS

Women perform the overwhelming majority of domestic work in all the survey countries. Especially high is women's participation in daily routine household chores like cooking, washing up dishes, and cleaning. Depending on the extent of men's participation in housework, however, women's workload differs from country to country. The question is what factors influence men's participation, what causes can the differences, often significant, among the different countries be attributed to.

The proportion of economically active women is more or less identical in the surveyed countries. Hook's (2006) theory, therefore, according to which a macro-level increase in women's economic activity automatically boosts men's domestic participation, does not appear to hold true in our case. Nor is there a demonstrable correlation between the individual countries' history, female economic activity history and domestic division of labour. In Hungary, Russia, and Germany's Eastern region women entered the labour force in an identical manner and almost exactly at the same time. Despite a similar political, economic, social, and ideological past gender roles have evolved quite divergently.

We have inferred from the empirical survey data that similarities and differences among surveyed countries can basically be traced back to similarities and differences in family values. The emancipated values of Eastern German men and women, their nearly identical set of values explains a more egalitarian division of housework, men's higher than average participation rate. A relatively favourable division of labour in French families is likewise attributable to couple's more emancipated preferences.

Hungarian society considers traditional division of labour between the sexes desirable and acceptable. Indicative of this is that with respect to traditional

perception of gender roles it is women in Hungary who do the most housework, with only meagre participation by their husbands, yet it is precisely in Hungarian families that the incidence conflict arising from domestic division of labour is the lowest. Women with tertiary level educational attainment are in the most favourable situation vis-à-vis the family division of labour – sharing domestic responsibilities in these families is on a par with the practice of French families with tertiary level educational attainment.

How can we evaluate Hungarian society's decisively conservative mind set? Evaluation itself is a issue of values. We could say that Hungarian society is fifty-sixty years behind the times, but we could likewise posit that Hungarian families have succeeded in preserving and keeping alive highly important values that were on the verge of extinction. Hungarian women assume a bigger than average role in running the family, in organizing family life. Undoubtedly, this entails a greater work load and more responsibility, but at the same time it is also accompanied by more emotional gratification, boosts sense of importance and indispensability. This is why women who espouse traditional family values are less negatively affected by workplace issues, failures, or even adjustment to retirement than men, who have a harder time with both retirement and workplace challenges. Ultimately therefore traditional values entail numerous advantages for women, perhaps proffering greater stability and protection, yet not casting doubt on their equality and emancipation. Emancipation is not solely an issue of "who does the dishes"!

References

- Blaskó, Zs., 2006: *Nők és férfiak – kereső munka, házi munka [Women and Men – Income Earning Work, Domestic Work]*. KSH NKI, 82. sz., Budapest: KSH Népeségstudományi Kutatóintézet.
- Christel, A., 2006: *How is the Time of Women and Men Distributed in Europe. Statistics in Focus, Populations and Social Conditions, 4. Luxembourg: Eurostat.*
- Ciabattari, T., 2004: *Cohabitation and Housework: The Effects of Marital Intentions. Journal of Marriage and Family, Vol. 66, No. 1, pp. 118–125.*
- Cooke, L. P., 2007: *Persistent Policy Effects on the Division of Domestic Tasks in Reunified Germany. Journal of Marriage and Family, vol. 69, pp. 930–950.*
- Fuwa, M., 2004: *Macrolevel Gender Inequality and the Division of Household Labour in 22 countries. American Sociological Review, Vol. 21, pp. 23–41.*
- Hook, J. L., 2006: *Man's Unpaid Work in 20 Countries 1965–1998. American Sociological Review, Vol. 71, pp. 639–660.*
- Kapitány, B. (Ed.) 2003: *Módszertan és dokumentáció. Az adatfelvétel ismertetése [Methodology and Documentation. Survey Description]*. KSH NKI Műhelytanulmányok, 2. sz. Budapest: KSH Népeségstudományi Kutatóintézet.
- Matysiak, A.–Steinmetz, S., 2006: *Who Follows Whom? Female Employment Patterns in West Germany, East Germany and Poland. MZES Working Papers 94., Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*
- OECD, 2008: *OECD Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics. <http://titania.sourceoecd.org/pdf/factbook2008/302008011e-06-01-01.pdf>. Download date: 2 November 2008.*
- Pongrácz, T.–S. Molnár, E., 1994: *Kisgyermekes apák és anyák szülői, családi attitűdjei négy európai országban [Parenting and Family Values of Fathers and Mothers with Small Children in Four European Countries]*. KSH NKI Kutatási Jelentései, 52. sz., Budapest: KSH Népeségstudományi Kutatóintézet.
- Vikat, A. et al., 2007: *Generations and Gender Survey (GGS): Towards a Better Understanding of Relationships and Processes in the Life Course. Demographic Research 17 (14): 389–440.*

András Veres Ph.D.: Female employment from a Christian point of view

*The author is Roman Catholic bishop,
15th bishop of the diocese of Szombathely*



“András Veres Ph.D. at the Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely. – Photo courtesy of Csilla Trubjanszky



András Veres Ph.D. at the “Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely. – Photo courtesy of Martineum Adult Training Academy

In thinking about work in light of the Revelation we first and foremost come to the generalising conclusion that for humankind work is a right and a duty. Over-emphasis on either right or duty invariably engenders distortions. Unfortunately, however, in thinking about work what mostly comes to mind is its painstaking nature, with even believers relating to work as some sort of punishment. Yet if we really think about how we can shape, beautify, and build our own lives and society at large through work then we will no longer relate to work so pessimistically.

Undoubtedly, the Scriptures and the Book of Genesis tell us “In the sweat of your face you shall eat bread.” This was meted out for man for the Original Sin and the message was not only directed at Adam. For man in general work sometimes became a hardship. However, this is but a reference to the likelihood

that, in the absence of sin, man would likely experience the wholesomeness of work, together with its inherent good. In consequence of the Original Sin, however – which distorts and degrades our lives – sweat also emerges in relation to work.

Humankind has a natural desire to be engaged. Philosophers defined man as homo faber or an engaged personality, an engaged being. We all have a fundamental need to do something, to be creative. Not only via manual labour, but likewise through our spirit. After all, one of, if not the greatest gifts of human existence is that we also possess intellectual intelligence. Work shapes human beings themselves, in other words it is not only we that are capable of shaping, forming our world, but engagement theretofore also reflects back on us.

Yet humans cannot be regarded purely as labour force. The human being must be more important than the work. From employers' and employees' perspective alike. I would like to quote point 6. of Pope John Paul II's Encyclical Letter *Laborem Exercens*: “however true it may be that man is destined for work and called to it, in the first place work is ‘for man’ and not man ‘for work’.”

For in pondering the distortions with respect to work we must see that some become obsessed with it. I am not talking about a scenario under which life somehow forces us to take on a little more, but about the need for all of us to bring into consciousness why we can not live for work. Work is for us, it is important for us to become productive and creative individuals.

Those familiar with the teaching of the Church are also well aware that Christians also have a spiritual connection to work. This is most beautifully expressed in the Rule of Saint Benedictine: *ora et labora*, or pray and work. We as believers must live with this duality, our work will be effective provided we perform it with prayer. Our entire work life can turn into a prayer. This is not about sometimes praying and sometimes working, but that the two together can merge and move in unison. In Mother Theresa's order the Calcutta nuns defined their life vocations as follows: “to do something beautiful for God.” In

other words everything they do they do for God. Or as the Jesuits frame it: “all for God’s greater glory,” since the essence of Christian spirituality is that here, too, in our life on earth we are building the Kingdom of God. And if we are building the Kingdom of God then all of our work, be it spiritual or manual, serves God’s purpose. Even if we are aware that the Kingdom of God is not the result of the work of our own two hands, but will be a gift to us. But here, in life on earth, when God told man to “to subdue the earth this was God’s calling to carry out our daily duties as continuance of God’s creation, as participants thereof.” And if we wish to serve God’s greater glory we must, of necessity, commit to engage in our work in our best conscience and to our best ability. Were we not to do so, our mindset would not be Christian.

We work not merely for recognition or for remuneration, but also out of commitment to the other human being and – let us not be afraid to say it – for society, for nation, for homeland. It goes to the core of Christian spirituality that we perform work for our fellow human beings, for society to the best of our ability, in our best conscience.

Family life and work

Pope John Paul II wrote in his above-mentioned Encyclical Letter *Laborem Exercens* “... the family requires the means of subsistence which man normally gains through work.” Accordingly, we can continue with the train of thought formulated by Pope John XXIII: “The state should not punish, but support families.” We can list several ways in which society can help families: tax credits, family wage, elimination of the work commute and, generally speaking, by creating an environment where everyone raising a family be able to do so without having to incur a far greater input than others’ of work time and

labour, and be able to support their families on the pay they receive for honest work.

We must fight at all cost for families to receive a family wage, so that rearing several children, having a larger family not be synonymous with accepting conditions of poverty. We cannot rest until more substantial change than hitherto is achieved on this issue.

But let us not forget that in speaking of the relationship between family and work, we must also give mention to how family life impacts work. It is a fundamental societal need that society's workers, its employees be able to lead a happy family life. If there is a sick child at home work performance – be it in relation to any kind of job – will not likely be the same that day as on days when everything is well at home. Family life, a stable conjugal relationship between man and woman most certainly impacts society through their work.

Women and work

Social teaching of the Church says that women need to self-actualise in public life. Accordingly, they also have the right to participate in professional education. We are aware that this is still not the case in many parts of the world, and it was not always the case in Hungary, either.

Work needs to be organised, the Church says, in a way that takes into account women's dignity and unique vocation. In other words that women should not have to engage in work to family life's detriment. Even developed societies face a great many challenges in this area. In his Encyclical Letter *Familiaris Consortio* of 1983 Pope John Paul II put it like this: "It is necessary to recognize, in deeds, the rights of women in the world of work, first and foremost in the domain of remuneration." After all, discrimination between male and female work exists to this day.



“Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely. – Photo courtesy of Csilla Trubjanszky

However, contemplating the status of women in the world of work one cannot avoid addressing the feminist approach, either, which, I feel, confuses not only Christian thinking but that of society at large. I feel this sense of disorientation derives from a complete confusion of the concepts of equality and equal rights. After all, equal rights are not conditional on equality, on sameness. Let men be men and women be women. Equal rights, too, incorporate this difference between man and woman. Every individual shares in God’s being in his or her unique way. All human beings, men and women alike, were created in God’s image. In his Encyclical Letter *Pacem in Terris* Pope John XXIII offered a remark worthy of contemplation: “Since women are becoming ever more conscious of their human dignity, they will not tolerate being treated as mere material instruments, but demand rights befitting a human person both in domestic and in public life.”

The relationship between man and woman cannot be one of subjugation and mastery. Both the man and the woman are individual persons and, therefore, equals in the meaning of dignity thereunder. Equality and difference appear as complementary concepts in the relationship between man and woman.

I would like to share with you two very brief quotes from the Scriptures as they relate to equality of man and woman. We can read in Chapter 19 of the Gospel According to Matthew that Jesus was asked whether a husband can dismiss his wife for any reason. Jesus asked back: What does Moses tell you about this? Moses says a man can dismiss his wife if he writes an official letter of divorce. How does Jesus respond: Moses allowed this because of your hard-heartedness, because the relationship, the rights between man and woman were distorted. God did not will it this way.

In the beginning it was not like this because nobody could dismiss their wife. I feel we can grasp in the words of Jesus the equality I spoke of earlier. What God has united let no man tear asunder.

But I would also like to quote Saint Paul since he is usually castigated in particular for not thinking correctly about women when he instructed them to not appear in church with curled hair and in jewelry because they thereby diverted attention away from Holy Mass. The Apostle Paul did not despise the female sex but, on the contrary, in verse 28, Chapter 3 of the letter written to the Galatians reads as follows: “here is neither Jew nor Greek, there is neither slave nor free man, there is neither male nor female; for you are all one in Christ Jesus,” with Christ there began a new life. It is necessary, too, that believers defend this equality, to safeguard the relationship of man and woman from all distortion.

Instead of March 8, in Christian circles we celebrate women’s day on March 25, the Feast of Annunciation. Already in anticipation of this festival allow me to greet you with a short passage from Pope John Paul II, written for the United Nation’s Fourth Conference on Women in Beijing 1995:

“This word of thanks to the Lord for his mysterious plan regarding the vocation and mission of women in the world is at the same time a concrete and

direct word of thanks to women, to every woman, for all that they represent in the life of humanity.

Thank you, women who are mothers! You have sheltered human beings within yourselves in a unique experience of joy and travail. This experience makes you become God's own smile upon the new-born child, the one who guides your child's first steps, who helps it to grow, and who is the anchor as the child makes its way along the journey of life.

Thank you, women who are wives! You irrevocably join your future to that of your husbands, in a relationship of mutual giving, at the service of love and life.

Thank you, women who are daughters and women who are sisters! Into the heart of the family, and then of all society, you bring the richness of your sensitivity, your intuitiveness, your generosity and fidelity.

Thank you, women who work! You are present and active in every area of life - social, economic, cultural, artistic and political. In this way you make an indispensable contribution to the growth of a culture which unites reason and feeling, to a model of life ever open to the sense of "mystery", to the establishment of economic and political structures ever more worthy of humanity.

Thank you, consecrated women! Following the example of the greatest of women, the Mother of Jesus Christ, the Incarnate Word, you open yourselves with obedience and fidelity to the gift of God's love. You help the Church and all mankind to experience a "spousal" relationship to God, one which magnificently expresses the fellowship which God wishes to establish with his creatures.

Thank you, every woman, for the simple fact of being a woman! Through the insight which is so much a part of your womanhood you enrich the world's understanding and help to make human relations more honest and authentic.

Delivered at the "Women in the National Economy – Women's Labour Market Status in Health and Social Care" conference, 7 March 2013, Szombathely.

Erika Asztalos-Zupcsán:
Women's Labour Market Status in Public
Administration and Social Care

*The author is Deputy State Secretary for Social Affairs of
Hungary's Ministry of National Resources*



Erika Asztalos-Zupcsán at the “Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely – Photo Courtesy of Martineum Adult Training Academy



“Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely – Photo Courtesy of Csilla Trubjanszky

I was honored to lead a Hungarian delegation to Geneva on 14 February 2013 for the defense of Hungary’s CEDAW report. In my presentation I will address issues concerning women’s labour market status.

One of the most important issues, one that also personally touches me deeply, was why there are so few women in Hungary in senior government positions and why are there so few female politicians in Hungary. Although female participation in the Hungarian economy is, we have seen from previous presentations, extensive, yet the question is a legitimate one. The answer is to be found in vertical labour market segregation. Women’s role and status is divergent at different echelons of public administration and politics as well. We find many women among leading state officials, too, but we only have one single female cabinet minister. At levels where tasks have to be implemented

men do, indeed, like to work with female co-workers and we, on our part, do as our jobs require us to. I believe women are effective performers on the job. This primarily calls for boosting women's sense of security, not regulations, statutory provisions or job titles.

In answer to the question why are there especially few female senior public officials who raise children, I responded from the heart: In Hungary, too, women who raise several children enjoy respect and they can even become senior public officials for that matter. And so I am proud to be at the helm of this delegation. My journey is, from many perspectives, exemplary: I have raised four children and was perhaps among the first to work under a part-time arrangement in public administration once my youngest child also reached the age of two-and-a-half.

In consequence, the female employment issue cannot be scrutinised merely from a women's equal rights or a women's equality perspective. We must likewise discuss whether we provide women the opportunity to perform responsibilities they are otherwise capable of fulfilling? Do we help mothers with small children return to work? Often, mothers of small children find it challenging to focus on their work if they cannot be certain their children are safe and secure, if they cannot afford to pay for their care. Accordingly, an important condition of female employment is that day care be provided for their children. And this is not necessarily a social issue if our definition of social is that provision is contingent on public funding. Parents can often afford to pay for their children's day care, but there is as yet no state support for this. It was already challenging enough to accept having to pay for crèche care, with the greatest resistance coming from the profession, not parents. Nevertheless, ensuing years will most certainly force institution of similar measures since despite improvements there is a shortage of day care availability for working parents for safe placement of their children.

For the past few weeks there has been an ongoing conference series in Hungary to promote foster parenting. The campaign objective is to make the protection of life important to people. In Hungary, young people plan to have

2.3 children, but actually have 1.3. There is at least one child missing from every family, since the planned children are not actually born.

According to 2012 data, 90,000 children were born in Hungary that year as against 36,000 abortions. We are aware that many families cannot have children for health or other reasons and a great many of them come forward with the intent to adopt children. There are always more people who want to adopt than children available for adoption, so if out of 36,000 abortions we could save but a few children this would bring joy to the life of many. Children may live and adoptive parents would take joy in being able to bring up children, their lives becoming more fulfilled as a result.

This campaign also served two additional goals. Currently, nearly 200,000 children in Hungary are at risk, 21,500 of whom are in the care of state child protective services, and we are able to place 60 per cent of them with foster parents. The rest have been placed in apartment homes or foster care institutions. Besides wishing to boost the number of foster parents, we would also like to see a territorial restructuring since in Western Hungary the ratio of children placed with foster parents is below 30 per cent. There is a need to replenish the ranks of foster parents now advancing in age and will not take more children into foster care. It is important to place children with families if at all possible. Also an integral part of instituted measures is the concept that commencing 2014 it should be mandatory to direct children under the age of 12 coming into the child protective services system to foster parents, and only in cases where this was not an option for some reason should they then go to apartment homes or foster care institutions.

The campaign's third component concerns employment. Thirty-two hundred foster parents out of 5,600 do not have social security coverage. If we want to recognize foster parenting as formal employment, especially from the vantage point of social security coverage, we must establish the conditions therefore. Precisely to this end we are working towards granting foster parenting, via statutory provision, formal employment service period status eligible for social security accounting.

As for me personally, experiencing how a woman can participate in the labour market is associated with a Biblical train of thought concerning what a woman's responsibility truly is. Obviously everyone's experience is personal to them, but we cannot deny that we are seed carriers. And the seed will be fertile if it is allowed to germinate and bring forth its fruit. Because we bring forth good fruit, and my wish to all my fellow women is that in coming years, too, we be such fine seed-carriers and bear such fine fruit. As Saint Exupéry put it in the Little Prince: it is only with heart that we can see well, and we always use our heart first when we engage in activity – from the sick bed through education to building homes – since we are responsible for one another, we are responsible for our homeland.

Delivered at the “Women in the National Economy – Women's Labour Market Status in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely.

Gabriella Bábi-Szottfried:
Following in the footsteps of Florence Nightingale
and Vilma Hugonnay

*The author is Member of Hungary's National Assembly
and member of the Health Care Committee
of the National Assembly*



*Gabriella Bábi-Szottfried at the “Women
in the National Economy – The Labour
Market Status of Women in Health
and Social Care” conference, 7 March
2013, Szombathely – Photo Courtesy of
Martineum Adult Training Academy*



“Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely – Photo Courtesy of Csilla Trubjanszky

When I received the invitation to speak to you today, I thought long and hard: How could I summarize my personal perspective in just a few minutes? How could I share with you my decades of experience, my life in health care which for me began as a bedside nurse and ended up in Parliament? Eventually, I came up with the idea of spotlighting my message by referencing Florence Nightingale and Vilma Hugonnay - both social and health care reformers – in the title of my presentation.

These two pioneering women were born only 27 years apart: Nightingale in 1820 in Florence, the Grand Duchy of Tuscany, Italy, Vilma Hugonnay in 1847 in Nagytétény, Hungary. They launched special training programmes for women a very long time ago, in an era when not even the concept of what we now call “gender equality” existed.

Today we would refer to them as role models, even though all they did was to put their gifts and training to work in health care. They performed their job with humility, overcoming countless challenges at the same time as creating lasting legacies. The name Nightingale, or “The Lady with the Lamp” as wounded soldiers called her,” became forever synonymous with the concept of nurse training, while Vilma Hugonnay, as Hungary’s first female physician, was a pioneer of lifelong learning and self-education.

Just think how much the world has changed since then!

Today, women make up the majority of health and social care sector employees. They enter the profession as career starters, later becoming mothers, eventually grandmothers. They are women who have to do an excellent job in a profession with enormous responsibilities as well as, at the same time, take care of home and hearth.

When I was a trainee nurse nursing staff shortages in health care were already a never-ending story. This still holds true today.

Let us now consider the obstacles holding the health sector back and the incentives that could move it forward:

- Growth in female employment rates may be held back by challenges of reconciling work and family life (continuous 12-hour work shifts in health and social care);
- Inadequate availability of part-time employment (challenging to resolve due to continuous 12-hour work shifts) and high rates of inactive employees (it is challenging to collect necessary continuing education credits several years of child care leave);
- Inadequate availability of crèche and nursery school care provision.

And let us not forget that we are talking here about a key sector, which, owing to Hungary’s aging population, demands expeditious expansion. This holds true for both early childhood day care and nursing care for the elderly.

Accordingly, the job-creating potential of the health and social care sector is quite impressive.

Hungary's current term of government has overseen significant improvement in sector incentives, namely:

- Re-launch of upper secondary professional training (nursing, professional health and social care givers),
- Hungary's government increased basic wages for around 86,000 health and social care sector employees,
- New salary arrangements were inaugurated for career starters (residents, new university graduates in health and social care),
- Scholarship awards, grants (lifelong learning),
- Family tax benefits,
- Introduction of new day-care provision options (family day-care centres, crèche groups in nursery schools),
- Early retirement for women (40 years of service in employment),
- Granting district nursing services as a 'Hungaricum' (a unique Hungarian specialty to be cherished).

A few suggestions to overcome challenges:

- Introduction of flexible working hours in some areas (e.g. district nursing service, rehabilitation, home healthcare),
- Exploring opportunities for part-time work (e.g.. administrative staff, rehabilitation),
- Family Friendly Workplace Strategy (sometime feasible at negligible cost),
- Support provision of training for mothers with small children during their period of child care leave (specialized post-graduate training, continuing education credits can be accumulated so women on child care leave will not drop out of their profession, fewer inactive health and social care professionals),

- Preferential in-house treatment for health and social care employees (e.g. necessary screenings performed during working hours),
- A greater emphasis on worker recognition and appreciation (e.g. institutional family day, team building, wall of gratitude, etc.)

I believe as women we wield inherent resources: we are flexible, adaptable, creative, open-minded, and have an amazing capacity to work.

In conclusion, allow me to express my utmost appreciation to everyone working in the health and social care sector for their dedicated work and encourage them – and you – all to continue to work together!

Delivered at the “Women in the National Economy – Women’s Labour Market Status in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely.

Eva Fabry:
The Role of women in the ICT Sector

*The author is Director of the
European Centre for Women and Technology (ECWT)*



*Eva Fabry at the “Women in the
National Economy – Women in the
Information and Communications
Technologies Sector” conference, March
22 2013, Eger – Photo courtesy of: Egri
Norma Foundation*

One of the key areas where the European Commission projects labour market growth by 2020 is the ICT sector. ICT represents 12 million jobs in Europe and contributes with 5% to Europe’s GDP and 20% to Europe’s productivity growth. Today Europe represents 34% of the global information and communication technologies (ICT) market, and its value is growing by 3% per year.



“Women in the National Economy – Women in the Information and Communications Technologies Sector” conference, 22 March 2013, Eger – Photo courtesy of: Egri Norma Foundation

The digital revolution is fundamentally changing every sector of the economy. Digital technology is the single biggest lever for productivity and competitiveness. Skills matter significantly to growth and competitiveness. By 2020, it is predicted that there will be around 20 million high-skilled jobs and 30 million medium-skilled jobs in Europe. After 2015 90% of all jobs will require basic ICT skills i.e. digital literacy.

Only about 46% of ICT practitioners are employed in the ICT industry sector itself. Over 54% of ICT practitioners work in ICT-using industries. This shows that the majority of ICT practitioners are working across the whole industry and in almost all sectors of the economy and not just in the ICT

industry sector. In addition, explorations also show a drop of 24 million in the active workforce by 2036 if female employment rate does not change.

According to EU's Memorandum about ageing workforce "From 2012 the European working-age population will start to shrink, while the population aged over 60 years will continue to increase by about two million people a year, according to a scenario that takes into account likely increases in immigration and birth rates". Two key clues to finding a solution are: Increasing the female employment rate to that for men could compensate for the shrinking workforce population.

And as more multi-skilled personnel will be needed in order to satisfy the needs of the corporate world, attract back and retain women in the ICT sector. Gender is the most critical diversity issue in the tech field. Women have always held only about a quarter of information and communications technology (ICT) jobs.

In Hungary 25% of the economic growth during the last eight years was in the ICT sector. Around hundred thousand are employed directly in the ICT sector and another one hundred thousand work in sectors strongly dependent on ICT. There are more than 14.000 SMEs within ICT and software development in Hungary.

On the one hand, the ICT sector needs to integrate also the female talent. On the other hand, ICT jobs enable women to work under flexible and family friendly working conditions (distance working, part time jobs).

Though women represent more than 50% of HR resources, their presence in ICT jobs is on European level in an average around 25%. In Hungary there are 3.5 times more men than women in STEM higher education. When it comes to graduation with STEM diplomas men are only 2.5 times more than women, so the percentage of drop-out among men is much higher than among women (NEFMI, 2006, 20.o.)¹

¹) *<http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/tanulmanyok/tanulmanyok> – Raising the ratio of STEM graduates in higher education, incentive measures (2006)*

Without data no visibility, without visibility – no priority!

There have been very little data available about the situation in regard to girls' career choices in Hungary and for this reason the statistics recently collected and analyzed and now presented by Piroska Szalai Ministerial Commissioner for the Status of Women in the Labour Market, Ministry for National Economy (NGM) are of key importance. It is crucial that Hungary continues along this path to continuously gather and present gender-disaggregated data about issues related to the Digital Economy.

Increasing the role of women in the national economy is of major importance all around the world.

Women are the world's biggest consumers: women world-wide control more than 20 trillion dollars of consumer spending, however while 85% of consumer purchases are made by women – 85% of the creative departments are controlled by men, which is a key explanation for why marketing often misses the mark.

Major events and initiatives in Europe in 2013 aim to enhance the role of women in the economy and in the digital sector in specific.

The 4-5 March the European Commission (President José Manuel Barroso, Vice President Neelie Kroes and Commissioners Antonio Tajani, László Andor and Androula Vassiliou, and Richard Bruton, the Irish Minister for Employment and Innovation) launched the Grand Coalition for Jobs initiative (http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-182_hu.htm). The ultimate goal of the initiative is to tackle the lack of ICT skills and the several hundred of thousands of unfilled ICT-related vacancies.

Key objectives include:

- Improving the image and attractiveness of ICT careers
- Offering training packages co-designed with the ICT industry
- Offering more aligned degrees and curricula at vocational and university level education that will respond to the needs of the students and the industry
- Improving recognition of qualifications across countries by stimulating take-up of a European certification scheme for digital skills of ICT professionals, based on the existing e-Competence Framework
- Reducing labour market mismatches by stimulating mobility
- Stimulating digital entrepreneurship by liaising with Startup Europe, a single platform for tools and programs supporting people wanting to set up and grow web start-ups in Europe

The first commitments were on EU-level, and an example of a Hungarian commitment to launch a national level coalition demonstrating the increasing role of women in the ICT sector would be of great interest for the European Commission and a good example for Member States.

The other major event will be the EU Parliamentary Hearing on Women in ICT hosted by the ITRE and FEMM Committee the 25 April in Brussels.

ECWT has played a major role in the preparations through launching a Position Paper on e-Gen – Lining up for the Digital Agenda in January 2011. Organized during the Hungarian EU Presidency, a conference held the 6-7 March 2011 in Budapest and titled "Women in Science, Innovation and Technology in the Digital Age" asucceeded in carrying out a European level on-line consultation on the issue.

The Hearing will play a major role in regard to integrating the Women in Technology agenda into the HORIZON2020 (http://ec.europa.eu/research/horizon2020/index_en.cfm) program to be launched from 1 January 2014.

The present "Women in the National Economy" (www.nokanamzetgazdasagban.hu) conference series organized in Hungary is a good example for what Member States can do to promote the Women 2020 (<http://women2020.org>) agenda. I promise to connect representatives of the ERGO network to the Women2020 organizers, as the initiative is led by the Belgian N-PoC of the ECWT.

In the Digital Economy women are right actors to move development ahead:

1. Rise of the double income household
2. The Digital Age creating new opportunities in childcare
3. Strong communication skills and social intelligence of women to the benefit of each workplace
4. Women regarded as Great collaborators
5. Both commercially and emotionally resilient
6. Women's preference of lower risk ventures in comparison with men is a advantageous trait for banks

Ten practical advices: Being a woman is your USP

1. Find your passion
 2. Think BIG and use ICT as a way to scale up your ideas
 3. Use your natural talent to build a commercial business
 4. Do your research and a business plan
 5. Find your market and solve a problem
 6. Invest time in finding the right coach, mentors & role models
 7. Ask for help and don't be afraid of failure
 8. Build and maintain your networks
 9. Work hard but smart
 10. Empower yourself as an Entrepreneur and others will follow
- +1 And as special advice to women in Hungary: you must have a good command of English to reach out with your business, no matter where you run it!

For more information on the European Centre for Women and Technology
(<http://www.womenandtechnology.eu>)

Delivered at the "Women in the National Economy – Women in the Information and Communications Technologies Sector" conference, 22 March 2013, Eger.

Recommendations to Boost Female Employment

On three occasions during the "Women in the National Economy" conference series we organized workshops and section discussions with the objective that we uncover – from different perspectives – the challenges currently impeding women's labour market participation, and, thereafter, to come up with solutions. Below follows a summary of recommendations, in four subject areas, that have come out of the aforementioned workshops.

Female Employment from a corporate perspective – What can the HR profession do?

Section discussions underscored that the issue of female employment must be addressed on three levels:

- What can/should women do?
- What can the HR profession do?
- What can government do?

Obviously the three areas could not, in the course of discussions, be explored in total isolation. Accordingly, the recommendations set forth via the HR perspective invariably reflect some blending of the three different approaches.

Change of attitude

Change in attitude is pivotal in any discussion of boosting female employment. Obviously, governmental, financial, and economic incentives play a major role in upping female employment, with these incentives determining the frameworks for and limitations of employment. At the same time, company management and the HR profession likewise wield great responsibility – and actually have the opportunity – to establish practices to facilitate reconciliation of work and family life. Adapted to women’s different life stages, these practices should also help fashion mentality conducive to creating work-life balance. Importantly, support need not necessarily incur financial cost – willingness to make the appropriate changes, paying proper attention, even gestures can mean significant support (e.g. flexible clocking in for work, etc.).

At the same time, we would like to draw the attention of the HR profession and corporate management to the following: when deliberating expenditures they should not ignore the returns and benefits side of the equation, either. If, for instance, employing two part-time workers costs more than hiring just one full-time worker, they should also take into account the benefits of this arrangement, one that can be translated into reduced social security contributions and, partly, into monetary returns. In other words such arrangements will attract workers who can be retained long-term, whose performance on the job will be more committed, more motivated, more efficient. And such employees will also be more satisfied.

Training and awareness raising are, accordingly, indispensable for HR staff, the employer’s representative, or for persons who maintain contact with employees (as smaller companies cannot afford to hire an HR employee). Continuing education models streamlined with existing qualifications, sensitizing trainings, and targeted courses could help them realize their opportunities and responsibilities. Such task system would greatly bolster contact persons’ and HR employees’ social prestige, recognition, and could be a great help in shaping the appropriate competencies.



"Women in the National Economy – Women in the Information and Communications Technologies Sector" conference, 22 March 2013, Eger – Photo courtesy of: Egri Norma Foundation

How to use already available means to boost female employment – stronger action, more resolute pressure on government

Numerous valuable initiatives and practices are available via which work and family life can be reconciled and thereby female employment significantly boosted.

A case in point is workplace daycare, one solution for mothers returning to work. Essentially, the employer, too, contributes to its operation (establishment, operation cost financing). This type of family day care can function as on-site daycare, or as off-site daycare, in the vicinity of the worker's home. After two years of conversation with employers it is unequivocal that companies would like to outsource running of this type of daycare to professional entities. They would like to be awarded grants for setting them up (e.g. TÁMOP grants) and operating subsidies for operation (e.g. that the employee fringe benefits package should also include the option to use some of it for paying for day care).

The uniform method of Work and Family Life Audit is intended to promote family-friendly operation. Essentially, the Audit provides specific development recommendations geared to every organization's own status and possibilities with a view to improving reconciliation of work and non-work life.

Review of these audits one year later corroborate the measures' outstanding efficacy, a jump in the number of family-friendly practices – often as a result of making attitudinal changes at no extra cost – thereby significantly boosting employee satisfaction and loyalty. Organizations conducting the work family life audit have bid successfully for the title Family-Friendly Company 2011. The HR profession must recognize the importance of this issue and the magnitude of return on investment. At the same time, wider application calls for changes at the national level, government backing, issuance of targeted grants to fund the audit, and access to resources are indispensable.

Communication

To ease return to work of employees with small children, HR professionals and mothers on child-care leave must engage in communication with one another. Communication to facilitate and lay the foundation for women's return to work, for starting over, is thus indispensable. They must come together and collaboratively design a life strategy based on which the mother can receive welcome and timely preparation for her return to work to the same or to a new field. Means of achieving this are maintaining contact, sharing information on an on-going basis, training, re-training that keeps the young mother – if desired – in a so-called standby status, thereby paving the way for her return to work at the appropriate time, in the appropriate manner, and to the appropriate field.

Support for learning, continued education, and training

Besides the above-mentioned targeted workplace trainings or re-trainings it would unequivocally boost chances of female employment if, as before, it were possible for women on child-care leave to pursue subsidised continued education in the framework of tertiary level education or even tertiary level vocational training. After all, preferences vis-à-vis working conditions can change after a child is born. Also, continued education likewise helps keep employee skills current, thereby upping their labour market value.

Support for the part-time employment option before children reach the age of one.

The GYED child-care benefit is paid by the state until a child reaches the age of two. The parent can switch to the GYES- child-care benefit upon the child

reaching the age of one. If somebody works (maximum 30 hours/week) while drawing the GYES benefit, they will still be eligible for the GYES benefit, but not for the GYED benefit while working. In short, if somebody takes up work before their child reaches the age of one, they will lose their GYED benefit, yet will not yet be able to switch to the GYES. We recommend the elimination of the one year cut-off date vis-à-vis the benefit switch.

Let's think in family

Fathers, like mothers, also become parents. Accordingly, the HR profession must, besides mothers' parental needs, also ensure and promote flexibility and support for fathers in terms of both work schedules and in boosting their parental role in the family.

Societal approach reloaded

This concluding recommendation brings us back to our initial point of departure – with the addendum that the societal approach must also be given more muscle at the macro-level, not just at the micro-level. Put differently, improving quality of life must rank higher as an objective than generation of short-term profit.

Female employment from the perspective of parents with small children – return to the labour market

Our recommendations vis-à-vis return to the labour market of parents with young children that emerged from our conference workshops were built around the trio of Flexibility-Support-Choices.

Flexibility

Diverse flexible forms of employment would be a great boost to reconciliation of work and family life. The same holds true for the encouragement of entrepreneurship, especially for the transitional period while children are small and more intensely need maternal care, parental presence.

The spread of atypical types of employment and the hiring of mothers wishing to return to work calls for incentives to employers, including practical measures like:

- Tax credits and reduced social security contributions that employers can access with the greatest possible ease: A good example is the incentive under the Job Protection Action Plan, which is simple to access and is – as opposed to the START Cards – available not only to the new, but also to the former employer.
- Legislation: a good example is the statutory measure mandating provision, upon parental request, of part-time employment until the child reaches age three in the public and private sectors alike.
- Other measures, without short-term monetary reward: for instance, grant proposals should be awarded extra point/s if the funded project hires employees under telecommuting and part-time arrangements.
- Workplace restructuring grants: there should be grants which incentivise introduction of telecommuting and part-time working arrangements by restructuring already existing jobs, versus having to create new ones.
- User-friendly publications and Web sites targeting employers, to serve as sources of information for available incentives and terms and conditions of their application. And likewise to make it easier for them to sort out challenges of the expectant, new mother, and female labour market returnee colleagues.

- Sensitizing and educating employers, as well as preparing them for the introduction of atypical work organising methods. Section participants believe it is similarly necessary to prepare and encourage mothers returning to work from child-care leave to embrace entrepreneurship and self-employment, e.g. via:
- Tax credits and reduced social security contributions, which they should be able to access in the simplest possible way, thereby helping start-ups in their early months and first year.
- Setting up co-operatives following the student co-op model. This arrangement would help parents with small children engage in casual or project-based work, or work assignments for a few hours a week, even while receiving the GYED benefit.

Support

It became clear in the course of section conversations that external support is highly important for parents with small children when they return to work. Such support could take the form of various types of training like job search training, vocational training, courses that teach intentional career planning, promote self-knowledge, and boost self-confidence.

We believe it is likewise important that parents not be left on their own after these types of trainings. Rather, there should be some kind of shadowing, mentoring available to them further down the road as well, right up to when they re-enter the labour market. In designing grants promoting labour market re-entry the criterion of sustainability and keeping track should also be taken into consideration.

Establishing special information centres would similarly be of help to parents. These centres could provide them expert employment law, book-keeping, enterprise-start up help, as well as assistance concerning any issue arising from their return to the labour market or that might be beneficial to

their families. Local community, community-building initiatives could play an outstanding role, where parents with small children could also help one another.



“Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care” conference, 7 March 2013, Szombathely. – Photo courtesy of Martineum Adult Training Academy

Freedom of choice

We deem it important to make it possible for every woman, for every family to be able to choose, in light of their own particular situation, when and how the mother returns to the labour market.

This calls for the following:

- Availability of suitable jobs – we have already formulated our recommendations theretofore above,
- Availability of child-care institutions, accessible in time and place, and
- No judging of women by society for staying home with their children “for too long,” or “not long enough.”

To achieve the latter we believe it is also important to launch attitude-shaping campaigns, as well as backing up initiatives already in the works like the Family-Friendly Workplace award to the Towards a Family-Friendly Media award. On the one hand it would be necessary to dismantle employers’ negative stereotypes of women with small children as workers and, on the other, to boost a positive image of the family, of motherhood in order that society at large fully feel, experience the importance of reconciling work and family life.

Female employment from the perspective of disadvantaged groups

Conference workshops addressing female employment opportunities from the perspective of disadvantaged groups gave rise to two directions. We dealt separately with the status of the different disadvantaged groups, and separately with the prospects of overcoming regional disadvantages.

Research findings have shown that the Roma, people with disabilities, and women are the three social groups most affected by discrimination among

social groups with so-called protected characteristics at risk for discrimination. Employment discrimination, alongside access to education, services, and housing conditions, has the gravest impact on individual and society alike.

Prejudice and stereotyping pose the greatest challenge for disadvantaged groups seeking work. Changing this requires broad-based societal collaboration as the change of mentality is a slow process. We believe the following should be supported:

- Mentality-changing media and social campaigns;
- Sensitising and other appropriate training in public administration, job centres, other public institutions serving the disadvantaged;
- Sensitising trainings and joint programs at educational institutions for educators and students alike;
- Sensitising and educating employers to help prepare them for hiring workers from disadvantaged groups.



"Women in the National Economy – The Labour Market Status of Women in Health and Social Care" conference, 7 March 2013, Szombathely. – Photo courtesy of Csilla Trubjanszky

Similarly significant are programmes that help and support labour market entry for the disadvantaged. We deem it important that besides assistance with day-to-day living, errands, and everyday issues, complex programmes, too, should be launched culminating in labour market entry, that is, not simply to provide ad hoc assistance.

People with disabilities, people struggling with chronic or acute illness would hugely benefit – just like parents with small children – from the spreading of diverse flexible forms of employment and entrepreneurship. After all, a great many of them would like to work, but are unable to cope with the burden of a full-time job. Exploring how regional disadvantages could be turned into opportunities was another major subject of workshop discussions. Here, too, several recommendations and ideas emerged as to how the regional disadvantage could be mitigated.

- In small regions with abundant agricultural resources locally grown fruits and vegetables, locally made products ought to be regarded as being locally valuable, their production and local sales ought to be supported via diverse grants and programs.
- Collaboration among several small regions, or several communities within a small region could pave the way to local marketing of diverse goods, to establishing local processing plants, to implement joint programmes.
- Small regions could also share best practices with one another. A good example by uploading a handbook thereof on their own Web site like Túristvándi has done. But the same could likewise be accomplished via targeted events, conferences, and publications.
- Community-building is the heart and soul of regional development. Accordingly, human resource development is pivotal to it.
- To alleviate regional disadvantages far more use ought to be made of Hungarian and European Union resources like the social land scheme, social economic stimulus grants, the potential inherent in social co-operatives, and the boosting of household farming.

Supporting new entrepreneurs via tax credits and reduced social security contributions also emerged as a recommendation since a business needs at least one year to generate stable revenue and in disadvantaged regions it is particularly challenging to start up a new enterprise.

Women-run businesses, female entrepreneurs

Conference workshops were set the task of examining women's labour market status through the prism of women-run businesses. To discuss female entrepreneurship as an atypical form of work and at once as a form of employment providing work to others – primarily women – in which employer and employee mentality are synchronously present.

In the European Union, in line with the Lisbon Objectives, job creation via entrepreneurship is a specific direction. The same holds true for the New Széchenyi Plan. This could also be a breakthrough point for women who would like to choose the self-employment option.

A majority of women run businesses operated in a typically female sector, the service industry – providing hairdresser, beautician, and retail services. Most are micro-enterprises, and often an involuntarily chosen solution as families need two incomes.

33 per cent of enterprises are women owned. These businesses

- are more viable than average, are more reliable
- target smaller but surer profit
- are more compliant with regulations, are more familiar with and adhere more to statutory provisions
- attend more thoroughly to their administrative tasks
- apply for fewer grants, but when they do apply they win in greater proportions

Female entrepreneurs have the edge in the following areas:

- they are more creative problem solvers
- they are good multi-taskers
- they accept help more easily and are more courageous in seeking advice
- they are more sensitive to social problems, are better at seeing potential intervention points
- they have superior communication skills
- they are always motivated to learn and grow

We found that female entrepreneurs need help, learning, growth in the following areas:

- self-confidence, courage – good examples, seeing that others succeed, is great help
- literacy in finance, investment, credit,
- recognising the importance of personal reputation building, the techniques of doing so,
- delegating work to others, leadership, time management,
- honest leadership – women unwittingly “play” stereotypical female roles, which they need to be jolted out of,
- in extensive use of innovative technologies.

The conference section session also came up with recommendations to facilitate functioning of women-run businesses. They are as follows:

- Female entrepreneurs should be allowed to write off the pay of a housekeeper or child minder (whom they would not need if they did not engage in entrepreneurship) as a business expense.
- The family day care service should be expanded, easing access to it would be desirable. A major contribution to this end would be normative public funding for family day care. And allowing use of the Erzsébet Voucher and/or the SZÉP Card to pay for family day care services would also be of great help.

- It is necessary to train and educate female entrepreneurs, to teach them entrepreneurship as well as finance and tax literacy via organised trainings, publications, Web sites.
- Mentoring female entrepreneurs, designing mentoring programmes (with counselling by experienced female entrepreneurs) for women-run businesses would also be very useful.
- A programme ought to be designed to enable small and micro enterprises to become subcontractors to the government, that is, be given preferential treatment in public procurement tenders, in which they are currently at a disadvantage to begin with.
- Hungary's complicated legal, accounting, and tax environment has, for decades, been entrepreneur and enterprise unfriendly. It is necessary to simplify it as much as possible.

