



Ikt. sz.: KOB/9-2/2016/NM

KOB-1/2016. sz. ülés  
(KOB-6/2014-2018. sz. ülés)

## **J e g y z ő k ö n y v**

az Országgyűlés **Kulturális bizottsága Női Méltóságért Albizottságának**  
2016. február 23-án, kedden, 13 óra 02 perckor  
az Országgyűlés Irodaháza V. emelet 569. számú tanácstermében  
megtartott üléséről

## Tartalomjegyzék

<b><i>Napirendi javaslat</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Az ülés résztvevői</i></b>	<b>4</b>
<b><i>Az ülés megnyitása, a határozatképesség megállapítása, a napirendi javaslat elfogadása</i></b>	<b>5</b>
<b><i>A nők képzésének lehetőségei, a nők mobilitása; a nők gazdasági részvételének növelése, foglalkoztatásuk bővítése, a nemek közti bérkülönbségek csökkentése</i></b>	<b>5</b>
<i>Cseresnyés Péter államtitkár (Nemzetgazdasági Minisztérium)</i>	
<i>tájékoztatója</i>	<b>5</b>
<i>Hozzászólások, kérdések; válaszok</i>	<b>8</b>
<i>Ferenczi Andrea Mária elnök (Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség)</i>	
<i>tájékoztatója</i>	<b>14</b>
<i>Hozzászólások, kérdések; válaszok</i>	<b>16</b>
<b><i>Egyebek</i></b>	<b>20</b>
<b><i>Az ülés berekesztése</i></b>	<b>20</b>

## **Napirendi javaslat**

1. A nők képzésének lehetőségei, a nők mobilitása; A nők gazdasági részvételének növelése, foglalkoztatásuk bővítése, a nemek közti bérkülönbségek csökkentése

Előadó:

Cseresnyés Péter, a Nemzetgazdasági Minisztérium munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkára

2. Egyebek

## **Az ülés résztvevői**

### **Az albizottság részéről**

#### **Megjelent**

**Elnököl: Dunai Mónika** (Fidesz), az albizottság elnöke  
**Ikotity István** (LMP), az albizottság alelnöke

Simon Róbert Balázs (Fidesz)  
Dr. Vinnai Győző (Fidesz)  
Dr. Hoffmann Rózsa (KDNP)  
Dúró Dóra (Jobbik)

#### **Helyettesítési megbízást adott**

Törő Gábor (Fidesz) dr. Vinnai Győzőnek (Fidesz)

#### **A bizottság titkársága részéről**

Takács Gabriella, a bizottság munkatársa

### **Meghívottak**

#### **Hozzászólók**

Cseresnyés Péter munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkár  
(Nemzetgazdasági Minisztérium)  
Ferenczi Andrea Mária elnök (Magyar Női Karrierfejlesztési  
Szövetség)  
Szelényi Zsuzsanna országgyűlési képviselő (független)  
Dr. Szél Bernadett országgyűlési képviselő (LMP)

(Az ülés kezdetének időpontja: 13 óra 02 perc)

### **Az ülés megnyitása, a határozatképeség megállapítása, a napirendi javaslat elfogadása**

DUNAI MÓNIKA (Fidesz), az albizottság elnöke, a továbbiakban ELNÖK: Tisztelettel köszöntöm a Női Méltóságért Albizottság mai ülésén megjelenteket, a bizottsági tagokat, államtitkár urat, az államtitkárságokról érkezett szakembereket és minden vendégünket.

Megállapítom, hogy a jelenléti ív szerint a mai albizottsági ülés határozatképes.

Kérdezem az albizottság tagjait, hogy a kiküldött napirendi javaslattal kapcsolatban van-e bármiféle észrevételük, javaslatuk, módosítási szándékuk. *(Nem érkezik jelzés.)* Ilyet nem látok. Akkor megkérdezem az albizottság tagjait, hogy a napirendi javaslattal egyetértenek-e, elfogadják-e, amely a nők képzésének lehetőségei, a nők mobilitása; a nők gazdasági részvételének növelése, foglalkoztatásuk bővítése, a nemek közti bérkülönbségek csökkentése, valamint az egyebek. Tehát akkor kérdezem az albizottság tagjait, hogy egyetértenek-e. Kézfelemeléssel jelezze, aki egyetért! *(Szavazás.)* Köszönöm szépen. A bizottság egyhangúlag elfogadta a napirendjét. Hányan helyettesítenek? *(Dr. Vinnai Győző: Én helyettesítem Törő Gábort.)* Akkor 6 igen szavazattal, egyhangúlag támogatta az albizottság a mai ülés napirendjét.

### **A nők képzésének lehetőségei, a nők mobilitása; a nők gazdasági részvételének növelése, foglalkoztatásuk bővítése, a nemek közti bérkülönbségek csökkentése**

Tisztelettel köszöntöm Cseresnyés Pétert, a Nemzetgazdasági Minisztérium munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkárát. Elsőképpen kérem, hogy tartsa meg rövid összefoglalóját a témánkat és a napirendünket illetően. *(Szelényi Zsuzsanna megérkezik az ülésre.)*

#### **Cseresnyés Péter államtitkár (Nemzetgazdasági Minisztérium) tájékoztatója**

CSERESNYÉS PÉTER államtitkár (Nemzetgazdasági Minisztérium): Köszönöm szépen, elnök asszony. Tisztelt Képviselőtársaim! Képviselő Hölgyek és Urak! Köszönöm szépen a meghívást, és ahogy elnök asszonnyal megbeszéltük, egy rövid helyzetképet, helyzetjelentést szeretnék e témában adni önöknek, foglalkoztatás tekintetében és azoknak a kedvezményeknek a tekintetében, ami államtitkárságunkhoz tartozik.

Talán nem veszik rossz néven, ha azzal kezdem ezt a beszámolót, ezt a helyzetképet, hogy szerintem az elmúlt négy-öt évben - az adatok alapján mondhatom - komoly eredményeket sikerült elérnünk a női foglalkoztatás területén, a foglalkoztatással összefüggő szakképzés területén és talán azt lehet mondani, hogy a család kapcsán, a gyerekek nevelésével kapcsolatos kedvezmények, juttatások tekintetében is.

Néhány adatot szeretnék röviden ismertetni önökkel e témában, igazolásaképpen annak, amit bevezetesként mondtam, mármint a tekintetben, hogy egy pozitív képet tudok a trend, a folyamat tekintetében önökkel közölni, önöknek bemutatni. *(Ikotity István megérkezik az ülésre.)* A női foglalkoztatottak száma a 2010-es évtől. Ezt talán be lehet tudni a kialakult válságnak is, a 2010-es év mélypontnak számított, tehát ettől a mélyponttól fokozatosan növekedett. Ez azt

jelenti, hogy 2015 utolsó negyedében közel 2 millió hölgy dolgozott, valamivel több mint 1,9 millió. Tehát azért mondtam, hogy közel 2 millió, az még kerekesebb szám, mint az 1,9 millió. Ez azt jelenti, hogy 200 ezerrel több hölgy dolgozott 2015-ben, mint a kiindulópontnak számító 2010-ben.

És egy nagyon fontos adatot szeretnék még önöknek mondani, hiszen nagyon nagy probléma két korosztály esetében a foglalkoztatás. Az egyik a fiatalok, a 17-18 és 25 év közöttiek, valamint az idősebb korosztály, az 50 év fölöttiek, főként az 55 év felettiek foglalkoztatása. A 15 és 24 év közötti korosztály foglalkoztatása 30 ezerrel nőtt a jelzett időszakban, tehát 2010 és 2015 között. 15 és 64 év közötti hölgyekről beszélve azt kell mondani, hogy 54-55 százalékos foglalkoztatásról közel 59 százalékra nőtt a hölgyek foglalkoztatása. Ez két évtizedes csúcsot jelent, tehát két évtizede nem volt ilyen magas arányú a nők, a hölgyek foglalkoztatása. A kormányváltás megint a viszonyítási időpont, 2010, 8,5 százalékponttal növekedett a foglalkoztatási arány a korosztályban, tehát a 15 és 64 év közöttiek korosztályában.

Ami, azt hiszem, hogy sok tekintetben hivatkozási alap lehet, és most is hivatkozási alapként szeretném felhozni, ami nagyon-nagyon jól mutatja azt a trendet, amit én pozitívnak itélek a számok alapján, az az, hogy az Európai Unió átlagát tekintve is jelentősen nőtt a foglalkoztatás, tehát nagyobb ütemben nőtt nálunk a nők foglalkoztatása, mint az EU-ban. 60 százalék fölött van ott még egyelőre, de ennek különböző okai vannak, egyrészt, hogy máshonnan indultak, mint ahonnan mi indultunk, az uniós átlag, de mi ezt közelítjük, mert közel 60 százalékos, ahogy említettem már, a nők foglalkoztatása nálunk. Ami nagyon fontos, hogy míg nálunk növekszik, addig jó néhány európai uniós államban a nők foglalkoztatása csökkent, valószínű, hogy a válság hatására. És nemcsak Görögország lehet példa erre, mert példaként akár Görögországot is föl lehetne hozni, hanem például a fejlett Dániában is csökkent a női foglalkoztatás.

Még egy adat, és folyamatosan több adatot fogok még mondani, a nők munkanélküliségével kapcsolatban szeretnék néhány adatot mondani. A tavalyi évben csökkent a nők munkanélkülisége 7 százalék alá. Tehát akkor, amikor általában a munkanélküliség csökkenéséről beszélünk, és azt mondjuk, hogy 6,2 százalékos a munkanélküliség, és ezt 11 százalékról vagy több mint 11 százalékról sikerült elérni, azt is el kell mondani, hogy jelentős mértékben javult a nők munkanélküliségi mutatója is, a nők körében is jelentősen csökkent a munkanélküliség. Ez azt jelenti, hogy az átlagos létszámuk 200 ezer alá csökkent le, már akik munkát keresnek. A mai időket nézve, összehasonlítva megint 2015 utolsó negyedét és 2010-et, 3,9 százalékponttal javult a nők munkanélkülisége. Ez 2015 második negyedében - ez a legutolsó pontos adat, a harmadik negyedév egy becsült adat, ami egyébként körülbelül ugyanitt van, mint amit most mondani fogok második negyedévre - 9,5 százalékos volt. Az EU-zónában az átlag 11 százalék. Tehát hasonlítsuk össze ezt a két adatot, azt lehet mondani, hogy itt is sikerült felmutatható és igazolható eredményt elérni.

Ez a munkanélküliség úgy csökkent egyébként a nők körében, hogy közben 130 ezerrel nőtt a gazdaságilag aktív hölgyek száma. A kettő arányszám elvileg fordított arányban van egymással: minél többen akarnak dolgozni, és ha nem találnak munkát, annál nagyobb lehet a munkanélküliség. Tehát ez azt jelenti, hogy ez az előbb említett bizonyos 200 ezres szám egy valós szám, ennyi nőnek sikerült az elmúlt öt évben elhelyezkedni.

Az aktivitási mutató 56 százalékról 62,9 százalékra nőtt, tehát jelentősen megnőtt a hölgyek aktivitása. Ez több okból következhet be. Egyrészt azért, mert

jelentős volt az elsődleges munkaerőpiac felszívogatása. Annak is természetesen köszönhető, hogy a közfoglalkoztatásban is több hölgy kezdett el dolgozni, de az ő arányuk még mindig sokkal kisebb, sokkal kevesebb, sokkal alacsonyabb, mint a férfiak aránya. Ez pedig azt jelenti, hogy miután a gazdaság növekedett, nagyobb igény volt a munkaerőre, a nők is többen jelentek meg a munkaerőpiacon, és több embert, több nőt tudtak foglalkoztatni az elmúlt időszakban.

Melyek azok az intézkedések, amelyek segítették a hölgyek elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedését? Azok a hölgyek, akik átmenetileg közfoglalkoztatottak voltak vagy a közfoglalkoztatásban voltak, több pályázaton belül képzéssel vagy éppen olyan jellegű munkahelykeresési lehetőséggel rendelkeztek, amelyek az elhelyezkedésüket segítette. Jelen pillanatban azok, amelyek futnak: GINOP 5.1.1 és a VEKOP 8.1.1, amely segíti az ő elhelyezkedésüket. Ezen kívül ami segítheti még a hölgyek elhelyezkedését, az a GINOP 5.3.1 pályázat. Most azért mondom a kódokat, mert érdemes utánanézni a lehetőségeknek, hogy mennyire komoly lehetőség van a hölgyek számára is az ezen pályázatokban lévő lehetőségek, pénzek kihasználására, ugyanis ez azért tipikusan talán jellemezhető úgy, hogy a hölgyek számára is nagyon-nagyon jól használható, hisz a rugalmas foglalkoztatás elterjesztését támogatja, pontosabban azokat a foglalkoztatókat segíti támogatással, akik a rugalmas foglalkoztatásban gondolkoznak, ennek keretében próbálnak munkavállalókat keresni maguknak.

Ami segíti még a hölgyek elhelyezkedését: a családi napközi otthonok, a munkahelyi, családi napközik megléte, pontosabban azok újraalakításának, alakításának lehetősége. Ezen kívül a munkahelyvédelmi akció keretén belül a gyed extra bevezetése vagy éppen önállóan a gyed extra bevezetése, ami segíti a hölgyek elhelyezkedését. Van a „Nők 40+” program, tehát azok a hölgyek, akik 40 éves munkaviszonnyal még nem rendelkeznek, pár hónap kell hozzá vagy egy év kell hozzá, hogy megszerezzék a szükséges éveket, egy támogatás segítségével könnyebben jutnak munkához. Ez hasonlóképpen működik, mint a munkahelyvédelmi akció, tehát az őket foglalkoztató munkaadó kap támogatást a bérük után, a járulékok egy bizonyos részére. Ugyanez igaz egyébként a gyed extrára is, ott is attól függően, hogy hány gyermekes családról van szó, mikor megy vissza dolgozni a hölgy, a szochóhoz kap támogatást a munkaadó.

A nők képzési lehetőségeiben is azt lehet mondani, hogy komoly lehetőség van, a felnőttképzés tekintetében számtalan olyan szakterület és szakma van, ahol szinte csak a nők tanulnak és szereznek szakmunkás-bizonyítványt, szerzik meg egy szakmában való elhelyezkedés lehetőségét. Néhány adatot hadd mondjak ezzel kapcsolatban is, főként a munkaköröket vagy a szakmákat! Azt mondanám, hogy a végzetek hány százaléka hölgy ezen szakmákban. Azokat a szakmákat mondom, ahol 80 százaléknál magasabb arányban végeztek, és a végzettség arányát is mondom. Például nem meglepő, de az óvodai dajka 99 százalék, ezek szerint van férfi is, aki elmegy, tehát ezt azért szeretném kiemelni. A pénzügyi ügyintéző, bérügyintéző, pénztárkezelő, kézápoló, élelmiszer-, vegyiáru-, gyógynövényeladó mind 80 és 90 százalék közötti végzettséget mutat a hölgyek tekintetében. De igaz az, hogy 80 százalék körüli például a boltvezető, a vállalkozási, a mérlegképes könyvelő, és ami meglepő, hogy például az aranykalászos gazda végzettség is ilyen 80 százalék körüli arányt mutat a hölgyek tekintetében.

Még egy, ami nem teljes, mert ez egy másfél oldalas táblázat, de néhány szakmát hadd mondjak, ahol 80 százaléknál magasabb arányban vizsgáztak hölgyek! Az előzők, akik részt vettek, az az arány, most pedig a vizsga volt. Ahogy mondtam, az óvodai dajka magasan vezeti a sort, de a kozmetikus, a fogászati asszisztens, a rendezvényszervező, a szociális gondozó, a titkár, az ügyviteli titkár, a pedagógiai és családsegítő munkatárs,

a pénzügyi és számviteli ügyintéző, a pénzügyi ügyintéző, a fodrász, szinte mindegyik 90 százalék fölötti női vizsgázókat mutat.

Zárásképpen, hiszen nagyon-nagyon sokat beszélnek és beszélünk arról, hogy a nők munkája anyagi elismerés tekintetében úgy kerül-e megítélés alá, úgy becsüljük-e meg társadalmi szinten ezt a munkát, amit ők végeznek, mint ahogy azt kellene. A munka törvénykönyve alapján nemcsak a nemek között lehet különbséget tenni és engedi meg a különbségtételt, hanem férfi és férfi között, nő és nő között is, tehát csoportokon belüli megosztottság is lehet a fizetés tekintetében. Nem biztos, hogy ugyanazt a munkakört betöltő férfi ugyanazért a béréért dolgozik, hisz az elvégzett munka minősége, mennyisége és sok minden befolyásolja a bért. Egyébként azt talán mondhatom, hogy az államigazgatásban, az állami szektorban ez a különbségtétel nem kézzelfogható, tehát azt lehet mondani, hogy a női munkavégző és a férfi munkavégző között bér tekintetében nem kimutatható az eltérés. A versenyszektorban természetesen ez biztos, hogy lehet, elképzelhető, de mondom, a munka törvénykönyve alapján sok olyan összetevő van, ami egy-egy embernek, legyen az hölgy vagy éppen férfi, a munkabérét befolyásolja.

Talán sikerült rövidnek lenni, röviden ennyit szerettem volna mondani ezzel a beszámolóval, helyzetkép-bemutatással kapcsolatban. Köszönöm szépen. *(Ikotity István távozik az ülésről.)*

ELNÖK: Köszönöm szépen az államtitkár úr bevezető előadását. Első körben kérdezem a bizottság tagjait, az albizottság tagjait, hogy hozzászólási szándéka, kérdése kinek van. Akinek van, kérem, jelezze! Üdvözlöm, közben megérkezett Szelényi Zsuzsanna képviselő asszony a bizottság ülésére. Kérdezem, hogy kinek van elsőként kérdése, hozzászólónivalója. *(Jelzésre:)* Vinnai Győzőnek adom meg a szót.

### **Hozzászólások, kérdések; válaszok**

DR. VINNAI GYŐZŐ (Fidesz): Köszönöm szépen a szót, elnök asszony. Köszönjük a beszámolót. Nekem az jutott eszembe, hallgatva a képzési lehetőségeket, hogy a XXI. században sokat szoktunk beszélni a távmunkáról, a részmunkaidőről, és tudjuk, hogy vannak olyan országok, elsősorban a skandináv országok, ahol ennek nagyobb a hagyománya, mint nálunk, de sok olyan munka létezik, amit otthonról is lehet végezni, és a hölgyek előszeretettel választhatják; idézőjelben mondom ezt, nem akarok senkit diszkriminálni, de mondjuk, a család mellett esetleg otthonról távmunkát végeznek. Vannak-e ilyen irányú adataink, hogy ez mennyiben változott az elmúlt években? Vagy inkább másképp kérdezem. Milyen figyelmet fordítunk erre a lehetőségre, ami javíthatja a nők foglalkoztatottságát?

ELNÖK: Köszönöm szépen, képviselő úr. Javaslom, hogy először gyűjtsük össze egy körben a kérdéseket, hozzászólásokat, és utána adjuk meg az államtitkár úrnak a szót.

Jelzem, hogy Hoffmann Rózsa képviselő asszony jelentkezett, illetve Szelényi Zsuzsanna, és majd szavaznunk is kell, hogy a mai ülésen Szelényi Zsuzsának tanácskozási joggal szót adunk-e. Akkor először dr. Hoffmann Rózsa képviselő asszonynak adom meg a szót.

DR. HOFFMANN RÓZSA (Fidesz): Köszönöm szépen. Miután az a benyomásom, hogy itt azért nem lesz hosszan tartó, élénk vita, talán megbocsátanak nekem, ha egy gondolatomat megosztom a bizottsággal és a kedves vendégekkel. Azon gondolkoztam ezt a beszámolót hallgatva, és egyáltalán a kérdéssel máskor is foglalkozva, hogy ezen a területen is óriásit változott a világ egy évszázad alatt. Amikor



az én édesanyám született, akkor a nők még nem érettségizhettek nyilvános gimnáziumban, és egy évet várnia kellett, hogy ezt megtehesse, valamikor a harmincas évek elején; és a továbbtanulás, munkavállalás lehetőségei is mennyire korlátozottak voltak. Ma meg már ott tartunk, hogy a felsőoktatásba jelentkező és járó hallgatóknak tudomásom szerint több mint 50 százaléka nő, és ez tovább emeli az elhelyezkedési lehetőségeiket. Úgyhogy, azt hiszem, hogy egyenes úton haladunk a teljes egyenjogúság felé, és valóban vannak olyan területek, az iskola, az egyetem, az állami szektor ilyen minden területen, ahol nincs különbség a nők és a férfiak díjazása között. Az egyenlő munkáért egyenlő bért pedig a magánszektor felé kell a politikának üzeni állandóan, hogy igazságtalan különbségtétel ne legyen. Azért hangsúlyozom, hogy igazságtalan különbségtétel, mert osztom azt a véleményt, és a versenyszférában erre különösen nagy hangsúlyt fektetnek, hogy a munka minősége alapján is differenciálnak. Tetten érni persze nagyon nehéz, hogy egy differencia mögött milyen indok van.

A kérdésem pedig az lenne államtitkár úrhoz, hogy a közmunkában hogy vesznek részt a nők, milyen arányban, ki tudjuk-e használni az összes lehetőséget, illetve van-e kereslet a nők oldaláról, hogy a közmunkába bekapcsolódjanak.

ELNÖK: Köszönöm szépen dr. Hoffmann Rózsának a hozzászólását.

Akkor most szavazzunk, hogy szót adunk-e Szelényi Zsuzsanna képviselő asszonynak a mai ülésen. Kérem, aki egyetért, kézfelemeléssel jelezze! *(Szavazás.)* A bizottság egyhangúlag, 6 igen szavazattal szót adott Szelényi Zsuzsannának.

Akkor most képviselő asszony következik.

SZELÉNYI ZSUZSANNA (független): Köszönöm szépen. Köszönöm én is az államtitkár úrnak a beszámolót. Azt gondolom, hogy nyilvánvaló és tetten érhető a kormányzatnak az az erőfeszítése, hogy a nők munkaerőpiaci aktivitását növelje. Az elmúlt években erre számos erőfeszítést és kezdeményezést láttunk, és az nagyon jó hír, hogyha ennek látható eredményei vannak már pár év után is.

Amikor a nők munkaerőpiaci státuszáról beszélünk Magyarország vonatkozásában, akkor elég jól tudjuk, hogy mi ennek az alacsony szintnek az oka. Először is, Magyarországon a férfiak közül is sokkal kevesebben dolgoznak, mint az európai átlag, tehát van egy olyan faktor, ami nem nemhez kötődő specialitás, hanem abból fakad, hogy Magyarországon túl sok olyan ember van, aki nem rendelkezik olyan végzettséggel, amely számára a XXI. században munkavégzést lehetővé tesz. Ugye egy tudástársadalomban élünk, egyszerűen, akinek nincsen megfelelő tudása - és itt nem feltétlenül a papírról beszélek, hanem tudásról, képzettségről -, vagy azt nem tudja megújítani, hiszen a foglalkozások 30 százaléka tízévente kicserélődik, az egyszerűen kiesik a munkaerőpiacról. Tehát egy része nem nőkhöz köthető, de a mi esetünkben, amikor nőkről beszélünk, ez is nagyon fontos.

A többi ok közül az egyik az, hogy a magyar nők rendkívül hosszú ideig vannak távol a munkaerőpiacról, mert Magyarországon egy nagyon nagyvonalú gyes, gyed szolgáltatás van, ami kuriózum a világban, és ez hozzájárul ahhoz, hogy Magyarországon a nők egyszerűen kevesebb időt töltenek el - azok a nők is, akik egyébként életükben dolgoznak, kevesebb évet dolgoznak, mert nagyon sok évet tartózkodnak otthon gyermekneveléssel, ami természetesen szintén munka, de ez nem fizetett munka, illetve csak részben honorált munka.

A harmadik ok, amit pedig tudunk, hogy Magyarországon rendkívüli módon szétválnak a nemi szerepek, a magyar társadalom rendkívül tradicionális és a férfiak alapvetően inkább nem vesznek részt a családi tevékenységekben, hanem a nők kettős, hármas üzemből dolgoznak. Tehát nemcsak azok a nők foglalkoznak a családlogisztikával és a gyerekneveléssel, akik egyébként erre a célra otthon vannak, tehát ezt választják, hanem azok a nők is ezt csinálják, akik egyébként dolgoznak.

Tehát amikor az a célunk, hogy érdemben változtassunk ezen az állapoton, akkor mind a három szegmensről beszélni kell, úgyhogy mindegyikhez volna kérdésem. Az egyik az, hogy milyen információk vannak elsősorban a szakképzésben részt vevő fiatalok esetében a nemi arányokról. Egész pontosan arra gondolok, hogy a lányok, akik nem mennek gimnáziumba vagy felsőoktatásba, ők milyen számban vesznek részt a szakképzésben. Tehát nincs-e már ott valamiféle lemaradás a nőknél, amit nem tudok, de el tudom képzelni, hogy van.

A másik ehhez kapcsolódó, hogy vannak-e speciális programok arra nézve, hogy a közmunkában részt vevő nőket külön megtámogassák, tekintettel arra, hogy nyilvánvaló módon vagy jó eséllyel nekik korábban sosem volt munkájuk, adott esetben gyerekneveléssel foglalkoztak, aztán olyan korba értek, amikor erre már nincs feltétlenül napi szinten szükség, és olyanoknak nekiállni dolgozni, akik, mondjuk, harminc-negyvenéves korukig egyébként nem végeztek munkatevékenységet, az semelyikünknek sem lenne egyszerű feladat. Tehát ezeket a különhátrányokat célozza-e bármiféle kormányzati program?

A gyes, gyed ügyben, tudom, hogy vannak erőfeszítések, ugye mindenképp a gyed extra. Ha számokat tudna-e esetleg mondani, hogy ebben hányan vesznek részt és milyen eredmények vannak, arra kíváncsi volnék.

A következő kérdésem pedig az általam vázolt harmadik problémára szolgál, nevezetesen, hogy szándékozik-e a magyar kormányzat valamiféle érdemi ösztönzővel megtámogatni azt, hogy a családon belüli szerepek változzanak, és a férfiak intenzívebben vegyenek részt a családban. Tudom, hogy van egy ilyen „Apának lenni jó” program, tehát ez nagyszerű, tulajdonképpen kampány már évek óta zajlik Magyarországon e tekintetben részben civil szervezetek kormányzati támogatásában, én azt gondolom, hogy ez mindenképpen nagyon jó, az a kérdés, hogy érdemi ösztönzőt, apahónapokat tervez-e a kormány bevezetni, amely egy látványos módon tudna változtatni és egyfelől felmutatni azt a valóságos hasznot, amit egyrészt férfiak is ebből a programból, ilyen típusú gyakorlatból tudnának szerezni. Most nem megyek bele ennek a részleteibe, de tudjuk, hogy otthon maradni kicsi gyerekekkel férfiaknak is rendkívül jól tesz. És természetesen ezt a bizonyos munkaerő-megosztást az otthoni életben, tartósan tudja módosítani akár pár hét olyan megosztás, amikor a férfiak vannak otthon kisgyerekekkel, a nők pedig már dolgoznak. Tehát kíváncsi volnék, hogy az apahónapokkal kapcsolatosan mi a helyzet, milyen tervek vannak. Tudom, hogy már kormányzati szinten is felbukkant ennek a bevezetése, és nagyon örülnék, ha erre sor kerülne.

Végül pedig a GINOP-pályázatokkal kapcsolatban szeretném kérdezni, hogy hányan jelentkeztek, pontosan milyen volumenben zajlik ez a program. Tudom, hogy ez folyamatban van még, tehát nyilván az eredményekről nem lehet beszámolni, de olyan dolog-e ez, amit valóban igénybe vesznek a célzott vállalkozások, és egyáltalán mit remélnek ettől a programtól? Köszönöm szépen.

ELNÖK: Köszönöm szépen képviselő asszony hozzászólását. A bizottságból, úgy láttam, más nem kíván hozzászólni. Én még szeretnék röviden hozzászólni, reagálni, illetve egy kérdésem is lenne államtitkár úrhoz.

Említette államtitkár úr is, hogy az állami szférában és a gazdasági szférában különbséget kell tennünk, és mi magunk is az albizottság elmúlt alkalmaival megtettük ezt a különbségtételt, hogy a bérkülönbségek eléggé változóak, az állami szférában valóban bértábla a végzettség szerint van, ott elméletileg nem lehet különbséget tenni, azonos munka után azonos bér ugyanúgy jár. Viszont a gazdasági szektorból vannak számadataink, amelyek szerint 20-30 százalékos különbség is lehet a férfiak és az azonos pozícióban azonos munkát végző hölgyek között.

A kérdésem az lenne, hogy az államtitkár úr lát-e valami lehetőséget, hogy elmozduljunk, és valamilyen ösztönzőket indítsunk be a gazdasági életben, amibe tudom, hogy nagyon nehéz beavatkozni, főleg jogszabályokkal a törvény hatalmánál fogva, de valamiféle párbeszédet és valamilyen ösztönzőket tervez-e az államtitkárság elindítani, esetleg más államtitkárságokkal, partnerszervezetekkel együtt. Majd meg fogom kérdezni a következő hozzászólót is, hiszen Ferenczi Andrea elnök asszony, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség elnök asszonya jelen van körünkben, és ő az államtitkár úr után fog még egy helyzetképet elénk tárni, hogy mi a helyzet a gazdasági szektorban, úgyhogy akkor szeretném majd mind a kettőjüktől a választ erre megkapni. És a másik kérdés az, hogy mi mint albizottság vagy képviselők miben tudunk ebben segíteni, közreműködni.

A hozzászólásokkal kapcsolatban Szelényi Zsuzsának köszönjük szépen az elismerő szavakat is, mert voltak elismerő szavak is a kormány családpolitikájával és nőpolitikájával kapcsolatban, meg azokat az észrevételeket, kérdéseket is, amelyeket érdemes továbbgondolni. Azonban lehet, hogy most az államtitkár úrnak minden adat nem áll rendelkezésére, hiszen nemcsak az ő államtitkárságát érintik ezek az információk, amelyeket a képviselő asszony kért. Úgyhogy majd kérdezem, hogy ami bővebb kimutatást vagy alaposabb információkat, számadatokat igényel, gondolom, arra írásban is elfogadjuk a választ az államtitkár úrtól, illetve, ha nem az államtitkárság hatáskörébe esik, például a gyed extrával kapcsolatos kérdés, akkor majd az EMMI-től kérünk információt. Köszönöm szépen.

Most megadom a szót az államtitkár úrnak. *(Dúró Dóra távozik az ülésről.)*

CSERESNYÉS PÉTER államtitkár (Nemzetgazdasági Minisztérium): Köszönöm szépen. Nekem lenne egy kérdésem, bár tudom, hogy nem nekem kell kérdezni, nem az én szerepem. Ha ez megtörténik, akkor ugye én elmehetek? Mert nekem két órákor van egy tárgyalásom. Ha megengedik, akkor természetesen mindazt, amit az elnök asszony ígért, írásban meg fogom tenni, amire most nem tudok válaszolni.

De vannak olyan számok, amire tudok válaszolni. Például a gyed extra tekintetében 18 ezren vették eddig igénybe tudomásom szerint ezt a lehetőséget, és ez nem kis szám, egy aránylag elfogadható szám. Ha jól emlékszem, körülbelül három éve megy a program, tehát sokan élnek ezzel a lehetőséggel. Egyrészt ez azt mutatja, hogy a munkaerőpiac megélénkült, másrészt azt, hogy valós igényeken alapult az a kezdeményezés, aminek a vége a gyed extra bevezetése volt.

És ha lehet, akkor visszafelé mennék, elnök asszony. A bérkülönbség tekintetében hogyan állunk mi, mondjuk, európai viszonylatban, ha jól értettem, erre is kíváncsi. Az európai átlag olyan 16-17 százalékos különbséget mutat a nők hátrányára a bérek tekintetében, már az azonos munkakörben lévő hölgyek tekintetében. Ez nálunk pontosan, ha jól emlékszem, 15,1 százalékos, de biztos, hogy 16 százalékos alatt van,

ez 100 százalék. Bólogatnak itt, hogy jól emlékszem, 15,1 százalékos a különbség, tehát ebben a tekintetben az átlagnál jobban állunk.

GINOP. Szelényi képviselő asszonynak szeretném mondani, hogy a GINOP-ra mindenképpen írásban szeretnék válaszolni. Úgy, ahogy ön mondta, nagyon a kezdet kezdetén vagyunk, össze kell szednünk az adatokat, szinte most futnak be az első adatok hozzánk, hogy hogyan próbálják hasznosítani a lehetőségeket az emberek.

A közmunkaprogram kapcsán is voltak olyan kérdések, amelyek a közmunkában foglalkoztatottak és a közmunkában a közfoglalkoztatottak tekintetében bizonyos kompetenciaképzéseket jelentettek. A BM-től be fogom kérni ezeket az adatokat, biztos, hogy őnekik erre van rálátásuk és van statisztikai adatuk. A közfoglalkoztatás egészében a BM-hez tartozik, tehát nem mernék az ő nevükben semmi olyat mondani, ami adatként náluk van. Egyébként úgy tudom, hogy a különböző képzések bizonyos képzéscsoportokként indulnak el, az alapkompétencia mindenkire vonatkozik a legelesettebbek tekintetében, de például azok a pályázati források, amelyek képzést mutatnak és bizonyos szakirányú képzést mutatnak, ott természetesen lehetőséget biztosítanak bizonyos képzési területeken, hogy a hölgyekkel külön foglalkozzanak és olyan jellegű képzést kapjanak, amelyek az ő érdeklődésüknek megfelelő. De mondom, a BM-től fogom ezt én megtudni, mert ezeket ők koordinálják még akkor is, ha természetesen szakmai szempontból mi is belefolyunk ebbe a munkába.

A szakképző iskolákban milyen arányban vannak a fiatalok, a fiatal hölgyek és a fiatal fiúk? Ezt megint meg kell kérdeznem, pontosan nem tudom megmondani. Tudjuk azt, hogy gimnáziumba már jelentős a túljelentkezés a lányok tekintetében, és sokkal több lány jár gimnáziumba, mint fiú, és ez még igaz bizonyos tekintetben a szakközépiskolákra is szakmacsoportoktól függően, de azt hiszem, ön a szakképzőkre, tehát a régi szakmunkásképzőkre kérdezett rá. A szakmunkásképzőkben döntő hányadában fiú jelentkezők vannak és fiúk járnak oda, de pontos számot erre is fogok önnek mondani, és fogom küldeni.

A családon belüli szerepek vagy tehervállalás témakörébe, ha lehet, akkor azért nem mennék bele, mert ha most a feleségem itt ülne a jobbomon, és őt kérdezné meg az én szerepvállalásomról, teljesen mást mondana, mint amit én mondanék a saját szerepvállalásomról. *(Derültség.)* Azt hiszem egyébként, egy családon belül is a szerepmegosztást, szerepvállalást talán sokszor úgy irányította az élet, mint ahogy az társadalmi szinten történik. Tehát vannak, amit elsősorban a férfiak csinálnak, vannak, amit elsősorban a hölgyek csinálnak, de ez nem jelenti azt, hogy egymásnak nem lehet segíteni természetesen. Ez eléggé nehéz válasz lenne a részemről, ha úgy akarnék válaszolni - nem szeretném -, hogy abba ne lehessen belekötni, hisz mindenbe bele tudnánk kötni, én ebben biztos vagyok.

Ezért én azt tudom most mondani, bár az EMMI-t meg fogom kérdezni, hogy valamiféle kezdeményezés indul-e onnét arra, amit ön is mondott, hogy hogyan lehetne segíteni a férfiak családdal kapcsolatos munkában való vagy az ottani tevékenységgel kapcsolatos munkákban való részvételét nagyobb arányban. Például Nyugat-Európában elterjedtebb, hogy ha kisgyermek van vagy gyermekek vannak, akkor őnekik nagyobb lehetőséget biztosítanak a gyereknevelésre például a szabadságok tekintetében. Erre van kezdeményezés, ön nagyon jól tudja, hogy ilyen jellegű kezdeményezéseink vannak, az EMMI irányából jöttek már a kormányzat felé, de úgy tudom, még ebben döntés közeli helyzet sincs egyelőre. Sőt, azt tudom, hogy van olyan fajta javaslat, amelyik a munka törvénykönyvében is valamiféle változást javasol bevezetésképpen, de ebben még konkrét döntés nincs.

Ön mondta elemzésképpen, hogy melyek azok az okok, amelyek miatt azt kell mondani, hogy talán hátrányosabb helyzetben vannak a hölgyek, és hármat sorolt fel. Ez teljesen így van, csak amikor a gyst, gyedet mondja, azt elemzi, hogy többek között

az is oka annak, hogy nehezebb helyzetben vannak, mert nehezebben tudnak a munkaerőpiacon elhelyezkedni, és kiesik egy bizonyos időszak, attól függ, hogy mennyit vannak otthon. Ez tényleg így van, de ezt minden családnak magának kell eldönteni, főleg a gyed extra bevezetése óta, hogy annak az édesanyának mennyi ideig kell otthon maradni, vagy hogyan gondolják, a gyerekeknek mennyi ideig van szükségük az anyjuk minden percükben való jelenlétére.

En azt gondolom, ebbe nagyon beleavatkozni nem lehet. Azzal egyetértek, hogy természetesen ez is nagyban befolyásolja azt, hogy egy hölgy mennyire könnyen tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon, mert egy bizonyos idő után a napi rutinból is ki lehet esni. Egy másfajta ritmust kell felvenni annak a hölgynek, aki, mondjuk, a gyerekekkel otthon volt öt-hat évig, és utána öt-hat év napi, rendszeres munkába járásból való kiesés után újra el kell kezdeni ezt a napi ritmust azzal a nem kevés felelősséggel, hogy közben meg ott van még két gyerek, akiről gondoskodnia kell.

A kisebb foglalkoztatási arány - és ez is hátrány, hogy kevesebben dolgoznak valami oknál fogva mind az Európai Unióban, mind nálunk. Tehát szeretném még egyszer hangsúlyozni és kiemelni azt az adatot, amit az előbb már mondtam, hogy az elmúlt öt évben jelentős eredményt sikerült elérni, 55 százalékról 65 százalékra emelkedett a foglalkoztatás, és ezen belül a nők foglalkoztatása is emelkedett, hiszen közel 60 százalékos a női foglalkoztatás. A férfiaké 70 százalék körül van, a nőké 60 százalék. Tehát egy jelentős emelkedést tudhatunk.

Kisebb a foglalkoztatás, azt is nagyon jól mondta, mint az Európai Unióban, tehát kevesebben dolgoznak a hölgyek közül, de sajnós azt kell mondani, hogy egyelőre még a férfiak is kevesebben dolgoznak, mint az Európai Unióban. Pontosan nem emlékszem a számra, de úgy emlékszem, 71 százalék körüli a férfiak foglalkoztatása, az Európai Unióban ez közel 80 százalékos. Tehát itt is van még egy 8-9 százalékpontos különbség a foglalkoztatásban. Emiatt van egyébként az átlagban is eltérés.

Amit most nem tudtam adatként elmondani, és ön kérdezett, vissza fogok rá térni, és ha kaphatok majd a jegyzőkönyvből egy példányt a pontos kérdésekkel és a pontos kérésekkel, akkor meg fogom válaszolni számokkal együtt (*Dr. Szél Bernadett megérkezik az ülésre.*) a feltett kérdést.

Vinnai Győzőnek szeretném mondani, hogy amikor a rugalmas munkaidőről beszéltem, ebbe a távmunka is beletartozik. Tehát az a foglalkoztató eldöntheti, hogy mondjuk, egy négyórás foglalkoztatásban kilenctől egyig akarja dolgoztatni a munkavállalót, vagy éppen távmunkában is elfogadja ezt, vagy éppen hat órában akarja, vagy éppen tíz órára ráér bemenni. Tehát a rugalmas munkaidőbe minden beleértendő. Ez szerintem alakul, és talán azt lehet mondani, hogy pár hónap múlva láthatjuk, hogy jó irányba mentünk e tekintetben is.

Hoffmann Rózsa képviselő asszonynak szeretném mondani, hogy ugyancsak meg kell nézmem, hogy a közmunkában hányan vesznek részt, ugyanis ez BM-es terület, és közvetlenül nekünk nem áll adat a rendelkezésünkre. Meg fogom kérdezni, és mondani fogom. Pontosan nem tudom, de azt tudom, hogy jelentősen többen dolgoznak a férfiak közül a közfoglalkoztatásban, mint a hölgyek közül. Tehát lényegesen többen dolgoznak, mint a hölgyek, ezt viszont biztosan tudom. De pontos arányt nem tudok mondani.

És talán az is egy fontos elv - reagálásomat ezzel szeretném befejezni, amit Hoffmann Rózsa mondott -, hogy nagyon-nagyon fontos dolog az, hogy igazságtalan megkülönböztetés ne legyen. És azt hiszem, ezt nyugodtan mondhatjuk, hogy nemcsak nemek között ne legyen igazságtalan megkülönböztetés, hanem egyáltalán

foglalkoztatott és foglalkoztatott között ne legyen ilyen, mert azt hiszem, még ezt is lehetne tapasztalni a munkaerőpiacon, hogyha nagyon-nagyon vizslatni akarnánk az ügyet és a helyzetet. Köszönöm szépen.

ELNÖK: Köszönjük szépen államtitkár úrnak. És ahogy látom, pont tartottuk is az időt, jelezte, hogy háromnegyed kettőig tud itt lenni. Köszönjük szépen az előadást is és a válaszokat is. És megküldjük önnek azokat a kérdéseket, amelyek a bizottsági ülésen az ön kompetenciájába nem, hanem más államtitkárságokhoz tartoztak, és köszönjük szépen, hogyha ebben rendelkezésünkre áll. *(Cseresnyés Péter: Köszönöm.)*

Most kérdezem, hogy hozzájárul-e a bizottság, hogy Ferenczi Andrea, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség elnöke kapjon szót és tartsa meg előadását. Kérem, szavazzunk! *(Szavazás.)* Öt igen szavazattal, egyhangúlag támogatta a bizottság.

Viszontlátásra! *(Ferenczi Andrea Mária: Nagyon sajnálom, hogy az államtitkár úr elmegy, de azt szeretném kérni, hogy engem egyszer fogadjon, hogy megbeszélhessük azokat a témákat, amit most ebben a körben van alkalmam elmondani. - Cseresnyés Péter: Természetesen. - Ferenczi Andrea Mária: Köszönöm szépen. - Cseresnyés Péter és munkatársa távozik az ülésről. - Ferenczi Andrea Mária helyet foglal a tárgyalóasztalnál.)* Akkor elnök asszonyé a szó. *(Simon Róbert és dr. Vinnai Győző távozik az ülésről.)*

### **Ferenczi Andrea Mária elnök (Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség) tájékoztatója**

FERENCZI ANDREA MÁRIA elnök (Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség): Elnök Asszony! Képviselő Hölgyek és Urak! Nem tudom, még maradt-e. Az EMMI tisztelt Képviselői! Civil Szervezetek! Köszönöm szépen, hogy ebben a körben néhány gondolatomat megoszthatom. Akik ismernek, azoknak vissza fog köszönni néhány olyan dolog, amit a mi szervezetünk és személy szerint én képviselek.

Az elhangzottak után is megállapíthatjuk, hogy a fiatal nőkről sok szó esett és azokról a problémákról, amit az ő kiesésük jelent a munkaerőpiacon, annak köszönhetően, hogy boldog kötelességüknek tesznek eleget, tehát gyermekeket szülnek és nevelnek. Szerettem volna, hogyha államtitkár úr is hallja, amit elmondok. Szeretném felhívni újra a figyelmet, hogy amikor nőkről és női foglalkoztatásról beszélünk, hiszen a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség 2003 óta, amióta megalakult, ezt a kérdést tűzte - talán egyedülállóan mint civil szervezet - a napirendjére - nekünk az a célunk, hogy a nők minden korosztályával foglalkozzanak, és tekintettel arra, hogy szerencsémnek köszönhetően már '91-ben Amerikában megismerkedtem olyan programokkal, amelyek így az élethosszig való tanulást és az élethosszig munkaerőpiacon való részvételt tartja fontosnak, azóta úgy gondoltam, hogy ez egy nagyon jó dolog, én személyemben életem végéig szeretnék aktív lenni és dolgozni, és miután az aktivitás és a munka az egészséget is növeli, hiszen azok az idős emberek, akik aktívak és értelmes munkát végeznek, egészségesek és tovább élnek, ezért szeretném felhívni a figyelmet arra, hogy létezik egy programunk, „Női karrier korhatár nélkül”, és ebben arra hívjuk fel a figyelmet, hogy nemcsak hogy a nőknek a munkaerőpiaci jelenléte nagyon fontos, hanem a képzésben való részvétele is. Tehát, ha államtitkár úrhoz szerettem volna kérdést intézni vagy tanácsot adni, akkor tekintettel arra, hogy hosszabb távon a munkaerőpiacon hiány fog jelentkezni, nagyon nagy hiány, ezt a hiányt olyan, jelenleg még a munkaerőpiacon nem elegendő számban

jelen lévő csoportokból lehet pótolni, mint a nők, az idősek, a fogyatékkal élők és a bevándorlók. Tehát ők azok a csoportok, amelyeket hosszabb távon be lehet vonni.

A nőkről beszélve. A nők és az idősebb nők képzésben való részvételét nagyon fontosnak tartjuk, és itt nemcsak a kormánynak vannak kötelességei. Szelényi Zsuzsa képviselő asszony is felhívta a figyelmet, hogy bizonyos területeken szükség van a társadalmi vélemények és a társadalom beállítottságának a megváltoztatására. Hát én itt nagyon szeretnék valamit tenni azért, és ezért a megjelenteknek is kérem az együttműködését, hogy a nőknek ne az legyen az egyetlen célja, hogy elmenni nyugdíjba, és minél előbb. Nem érzem azt, hogy ez egy pozitív üzenet. És azt sem érzem pozitív üzenetnek, hogy a nyugdíj az egy megérdemelt pihenés. Szóval ezeket valahogy el kellene felejtünk, mert ezek nagyon nagy problémát okozhatnak hosszú távon a társadalomban, hiszen itt nagyon aktív, tetterre kész és olyan emberekről beszélünk, akik pontosan olyan területeken tudnának segíteni Magyarországon úgy társadalmi, mint foglalkoztatási szinten, ahol hiány van. Például az egészségügyi és szociális területeken. És itt nemcsak egy fizetett munkáról beszélek, hanem az önkéntes munkáról. Tehát úgy érzem, hogy nagyon sok ember van ma, aki tudna dolgozni... Az, hogy esetleg egészségügyi problémák - természetesen ezek idős korban előjönnek. Szóval nagyon szeretném erre felhívni a figyelmet, hogy korhatár nélkül képzésben való részvétel, korhatár nélkül a munkában és az önkéntességben való részvétel.

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetségnek ez a „Női karrier korhatár nélkül” programja gyakorlatilag egy awareness raising, a társadalmat egy picit megrázó vagy figyelemkeltő program. Ezt mi az Európai Unióban és az ENSZ-ben is mindig hangsúlyozzuk, ahol konzultatív, NGO státuszunknak köszönhetően jelen vagyunk. Ott főleg amerikai részről nyert ez támogatást és megértést, de azt tapasztalom, miután az Európai Unióban rendszeresen részt veszünk foglalkoztatási témákban, és igyekszünk azért naprakészek lenni az európai uniós trendekben, hogy immár néhány éve az Európai Unióban is megjelentek azok a trendek, hogy a foglalkoztatás, a nők foglalkoztatása nemcsak esélyegyenlőségi kérdés, hanem egy kőkemény gazdasági kérdés.

Ezt mi nagyon nagy örömmel üdvözlöttük, és végre itt elnyertük, azt hiszem, fontos szerephez jutottunk, hiszen a legjobb női munkahelyek keresése során is azt tapasztaltuk, hogy ahol igazán a gazdasági szükségszerűség érvényesül, ott bizony a nők nem szenvednek hátrányt, a nőknek megengedik, hogy duplán dolgozzanak. Úgy van, ahogy a képviselő asszony elmondta: a nőkre fokozottabb terhek hárulnak, de így idősebb nőként már elmondhatom, hogy mi ezt bírjuk, szóval, ezt mi eddig is bírtuk, és miután hosszú távon nem látok változást abban, hogy ez meg fog változni, én csak azt tudom üzeni az idősebb meg a fiatalabb nőknek is, hogy ezt továbbra is ki kell bírni, tovább kell vinni ezeket a terheket, mert ha eddig sikerült, azt hiszem, a jövőben is fog. Erősek vagyunk és hozzáállás kérdése, és meg kell ragadni mindenkit, aki ebben nekünk segíteni tud, úgy a családban, mint a társadalomban.

Tehát a nők foglalkoztatása egy gazdasági szükségszerűség, nagyon oda kell figyelni arra, hogy a nők a képzésben részt vehessenek, és arra is, amit új jelenségként tapasztaltam most az Európai Unióban. Nagyon sokat tudnék elmondani, de igyekszem tömöríteni, mert tudom, hogy behatárolt az idő. Az Európai Unióban minden januárban, Brüsszelben van egy konferencia, ahol megtárgyaljuk, hogy az előző évben az Európai Unióban a foglalkoztatási trendek hogyan alakultak. Ennek élére áll az Európai Unió foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős biztosa, Thyssen asszony, most is ő volt a bevezetője januárban ennek a konferenciának. Ott hallottam már olyan dolgokat, amelyeket előzőleg csak Amerikában, hogy a vállalkozóvá válás például

lehetőséget ad arra, hogy európai szinten a foglalkoztatás javuljon. Az is felmerült, amit sajnos már rég tudunk, és nagyon kevés szó esett itt is erről, hogy egyrészt munkanélküliség van sajnos Európában, Magyarországon, a világban, de ezzel együtt egyre nagyobb probléma a skills mismatch, azaz, hogy a munkaerő felkészültsége és a munkaadók igényei sajnos nem harmonikusak.

Tehát ezen a területen - ez is egy üzenetem lesz majd az államtitkár úrhoz - nagyon oda kell arra figyelni, hogy ezzel kapcsolatban mit tehet a kormány és mit tehet mindenki. A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség például olyan szerepet kíván betölteni, hogy egy olyan fórum legyen, ahol a döntéshozók, a parlamenti képviselők, a kamarák, a szervezetek, a tudományos szféra és a többi is jelen van. Tehát mi találkozunk, és 2003 óta szervezünk nagyon nagy konferenciákat, sokat a Parlamentben, sokat a HR szakma csúcskonferenciáján, a Personal Hungaryn.

Ezeket a kérdéseket meg kell vitatni, hiszen a társadalmi párbeszéd, amiben csak hárman vannak, szerintem hiányos. Tehát hogy ott van a kormány meg a munkavállalók meg a munkaadók képviselői, mi szűknek érezzük ezt a fórumot, és ezt mindenképpen ki kell terjeszteni. Magyarországon is csak akkor tudunk, úgy érzem, eredményeket elérni, ha ezen a területen mi minél több eszmecsere-t folytatunk, és igenis mi is átadjuk a jó példáinkat, hiszen például „A legjobb női munkahely” kezdeményezésünk, vagy „Női karrier korhatár nélkül”, vagy a „Március a fogyatékossgal élő nőké” program során szintén felhívjuk arra a figyelmet, hogy mennyire hasznosan be tudnak épülni úgy a munkaerőpiacra, mint a társadalomba ezek a csoportok.

Tehát ez mind-mind abba az irányba mutat, hogy különböző területeken, de együtt tegyünk valamit azért, hogy a foglalkoztatás témája megoldódjon, a nők minél nagyobb számban vehessenek részt, de ezzel együtt mindig fontos a nők esetében a rugalmasság kérdése. A „flexibility and security” most is egy fő elv, amit Thyssen asszony hangsúlyozott ezen az európai uniós konferencián. Nagyon nehéz a rugalmasság, a biztonság kérdése, a nők esetében én ezt különösen hangsúlyoznám.

Nekünk az a tapasztalatunk, és természetesen mi mindig olyan cégekkel állunk kapcsolatban, akik merészelnek részt venni „A legjobb női munkahely” pályázatunkon, amit egyébként 2007 óta minden évben meghirdetünk. Mi eddig körülbelül 15 ezer munkavállaló véleményét mértük fel, tehát azért hasznos információkkal rendelkezünk, és azokon a munkahelyeken, ahol tényleg eredményt akarnak elérni, már rájöttek arra, hogy a nőknek bizony sokszor teljesen más jellegű foglalkoztatási lehetőségeket kell adni, akár a rugalmasság, akár a részmunkaidő kérdésében. Mindig azt mondom, ha egy nőt békén hagynak, és nyugodtan elmehet a gyerekért, vagy ha beteg, akkor otthon maradhat, ő százsorosan, idézőjelben, hálás lesz a munkaadónak, és meg fog térülni az a munka, ami esetleg kiesett az ő távollétében.

Tudnám még folytatni, elnézést kérek, hogy talán egy kicsit több területet érintettem. Csak szeretnék minden megjelentet biztosítani, egyébként sokan vannak fiatalok is, hál’ istennek, akik már részt vettek konferenciáinkon. Igyekszünk, mi a fiatalokkal is foglalkozunk, nehogy véletlenül valaki azt higgye, hogy a mi szervezetünk a pályakezdőkkel, az ő képzésükkel és a többivel, munkaerőpiaci felkészítésükkel nem foglalkozik, de miután az idős nőkről kevés szó esik, ezt nekem mindig így kötelességem felvállalni. Mi bármikor rendelkezésre állunk, éljenek ezzel a lehetőséggel, hogy a mi tudásunkat, tapasztalatainkat és nemzetközi kapcsolatainkat is kihasználják. Köszönöm a lehetőséget.

### **Hozzászólások, kérdések; válaszok**

ELNÖK: Köszönöm szépen az elnök asszony hozzászólását. Mivel az államtitkár úr kérte is, de ha nem kérte volna, akkor is így tettünk volna, a teljes jegyzőkönyvet a



rendelkezésére bocsátjuk, úgyhogy fogja olvasni az ön hozzászólását, nem fog elveszni semmiféleképpen.

Azt is köszönöm, hogy az önkéntesség gondolatára is felhívta a figyelmet, hiszen ez ma valóban egy olyan terület, amely a fiataloknál, a középiskolásoknál már beindult, és szívesen is végzik, nemcsak kötelező jelleggel. Én magam is nagyon sok olyan fiatal ismerek, akiknek már nem kell, mert már elvégezték a középiskolát, már nem lenne szükségük arra, hogy az órákat valaki igazolja nekik, de megszokták, rászoktak, megéreztek az ízt, és járnak a továbbiakban is.

Nagyon fontos valóban az, hogy azoknál a hölgyeknél, de férfiaknál is, akiknél már esetleg az aktív éveknek vége - mármint aktívak még, de a munkás éveiknek vége -, sokszor szokott probléma lenni, hogy mit tegyenek, mit kezdjenek önmagukkal. Itt valóban nagyon-nagyon fontos az, amire ön felhívta a figyelmet: az önkéntes munka révén egyrészt önbecsülés és hasznos elfoglaltság. Azok, akik a '60-70-es éveikben is aktívak, erre egészségügyileg képesek és szeretnék, akkor akár a családjukkal töltik, de azokban az órákban, amikor óvodában, iskolában vannak az unokák, akkor ők is hasznosan tudják tölteni az időt karitatív tevékenységgel.

A másik nagyon fontos dolog, amire felhívta a figyelmet, hogy valóban, a foglalkoztatás területén nem csak a kormánynak és a parlamentnek van nagyon nagy szerepe, de kétségtelen, hogy a jogalkotás a legfontosabb tényező abban, hogy a foglalkoztatás bővíthessen. Ezeket a lépéseket valóban évről évre megteszi a kormány, megszavazza a parlament, ugyanakkor a civil szféra is egy olyan tényező, amely ha besegít ebbe a közös munkába, akkor még jobban előre tudjuk vinni, mondjuk, ebben az esetben a foglalkoztatást és azon belül a női foglalkoztatást is. Úgyhogy minden civil szervezetnek, amely ezzel foglalkozik, önöknek is és még más civil szervezetnek is itt e helyről köszönöm a munkáját, és keressük a kapcsolódási pontokat a továbbiakban is.

És akkor már csak néhány percünk maradt. Itt többen jelezték, hogy lassan tanácskozásképtelen lesz majd az ülésünk, úgyhogy, ha lehet, akkor most próbáljunk röviden még, ha van hozzászólás... Közben megérkezett Szél Bernadett képviselő asszony. Akkor szavazni kell róla... *(Jelzésre:)* Akkor tanácskozóképesek vagyunk. Akkor szólhat, hál' istennek! Akkor Szél Bernadett! *(Jelzésre:)* Akkor tanácskozóképesek vagyunk...

DR. SZÉL BERNADETT (LMP): Köszönöm. A Nemzetbiztonsági bizottságban teljesítettem országgyűlési képviselői kötelezettségemet, azért nem tudtam itt lenni.

Szerettem volna hozzászólni. A mi kezdeményezésünkre került ez bele egyébként a napirendbe. De ezek szerint megelégszem azzal, hogy benyújtom azt a törvényjavaslatot, amelyben kiállunk az egyenlő bérekért. És bízom benne, hogy jegyzőkönyvön keresztül talán államtitkár úr is meg fogja hallani szavaimat, hogy nagyon számítunk együttműködésre ezen a területen, mert azt gondolom, hogy ez egy pártok fölötti érdek és érték az, hogy ezen a területen előre tudjunk jutni. Erre teszünk kísérletet. Köszönöm, hogy ezt elmondhattam.

ELNÖK: Köszönöm szépen. *(Jelzésre:)* Szelényi Zsuzsanna!

SZELÉNYI ZSUZSANNA (független): Szeretnék Ferenczi Andreától kérdezni, gondolom, hogy lehetséges. *(Dr. Hoffmann Rózsa távozik az ülésről.)* Köszönöm szépen a szerintem nagyon fontos kommentárját arról, hogy az aktív élet az egész életben zajlik. Egyébként egy csomó országban már nyugdíjasoknak egyetemi

kurzusokat tartanak, nyilvánvalóan azzal a céllal, hogy továbbfejlesszék a tudásukat és hasznosítsák magukat. Én már alig várom, hogy Magyarországon is itt tartsunk, és akkor valami lesz abból, amin maga is dolgozik.

Egy-két dolgot szeretnék kérdezni, kifejezetten azzal kapcsolatban, hogy azt mondta, hogy nagyon sok vállalkozással kapcsolatban állnak, és fel szokták mérni az ő véleményüket, igényeiket, egyebeket, hogy mi az a jellemző dolog, ami a kisvállalkozásoknak vagy középvállalkozásoknak vagy akikkel kapcsolatban vannak, jellemző módon visszatér, és ami kifejezetten nagy problémát okoz nekik elsősorban a női foglalkoztatás ügyben. Tehát mi az, amivel elsődlegesen találkozunk mint problémával?

A másik kérdésem, hogy mit tud arról, milyen benyomása van arról, hogy a kormányzat mennyire konzultál kifejezetten a munkaadókkal akkor, amikor a nőkkel kapcsolatos újabb politikai kezdeményezéseket teszi. Az én elképzelésem vagy az én tapasztalatom az, hogy nagyon szűkös ez a konzultáció, és ennek eredményeképpen, amikor a kormányzat adott esetben egy nő számára pozitív döntést hoz a munkaerőpiaci helyzetük javítása érdekében, akkor az sokszor nincsen a munkaadókkal egyeztetve és harmonizálva, és ezért a dolognak a megvalósítása nagyon problematikus, adott esetben elszabotálják a cégek. Tehát tudjuk, hogy nagyon sok anomália van, mit gondol, hogy ez mennyire zajlik optimálisan?

A harmadik kérdésem. Azt mondta, hogy van nagyon sok cég, amelyik nőbarát emberi erőforrás politikát folytat. Tudjuk, hogy a multiknál ennek vannak hagyományai, és részben külföldről jön egy ilyen elvárásrendszer, mi a helyzet a kifejezetten magyar tulajdonú cégeknél, mit tud erről? Köszönöm szépen.

ELNÖK: Köszönöm szépen. És akkor röviden kérem szépen a válaszadásra elnök asszonyt.

FERENCZI ANDREA MÁRIA elnök (Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség): Köszönöm szépen a lehetőséget. A felméréssel kapcsolatos tapasztalataink. A problémák minden cégnél a szokásosak, de azok a cégek, amelyekkel mi találkozunk a legjobb női munkahely felmérésünk kapcsán, pontosan azért jelentkeznek, mert ők jó példákkal akarnak előállni. Szinte mindegyik példa a rugalmassággal van kapcsolatban. Például most már Magyarországon hivatalosan is lehetőség van arra, hogy a gyermekvállalás és az otthon töltött időszak, ami valóban sokszor egy kicsit túl hosszú nyúlik, hogy az ez alatt az idő alatt való kapcsolattartás - és én mindig ezt tartom a legfontosabbnak, hogyha egy nő gyermekvállalás miatt vagy esetleg hosszabb távon idősebb korban például az ápolás miatt kiesne a munkaerőpiacról, és utána visszatér, hogy ez ne visszatérés legyen, hanem általában az a tapasztalat, hogy azoknál a cégeknél, ahol mi jó példákkal találkozunk, úgy ott mind a munkavállaló, mind a munkaadó részéről van egy készség arra, hogy ez zökkenőmentes legyen. Hogy lehet ezt megoldani? Hogy például nem zárják ki azokat a hölgyeket, akik otthon maradnak, hanem a számítógépes rendszerben részt vehetnek, mindenről tudnak, ami a cégnél történik. De részükről is, tehát mi mindig azt mondjuk, hogy a nők részéről is, a munkavállaló részéről is kell egy hozzáállás. Mert sajnos én már találkoztam olyannal, aki beleszeret a csecsemőbe, van ilyen, és azt mondja, hogy én bármilyen jó munkaerő voltam, mostantól engem abszolút nem érdekel semmi. Sajnos, ha ilyen nőkkel találkozunk, és ő három év után vissza akar menni ugyanabba a pozícióba, bizony itt

nehézségek vannak. Tehát mi azokat tekintjük jó munkahelynek és jó munkavállalónak, ahol a visszatérés lehetősége megoldott és mind a két fél érdekelt abban, amit végez. És azért a munkaadóknak az az érdeke, hogy továbbra is attraktív munkavállalóval találkozzanak, de ezért az attraktivitásért meg kell dolgozni a munkavállalónak is.

Az, hogy milyen cégekre. Igen, a multik mindig, például a GE mindig vagy nagyon sok évben nyer. Nekik fantasztikus tapasztalataik vannak. Miért az amerikai cégek? Azért, mert Amerikában nincs szülési szabadság, van három, négy vagy öt hét. Tehát ezeknél a cégeknél nagyon kifinomult technikák vannak, hogy a nők mint munkavállalók tudását, tapasztalatát maximálisan mint HR-forrást kimerítsék. Úgyhogy nem véletlen, hogy náluk óriási tapasztalatok vannak, hogy hogy lehet minél rövidebb ideig otthon tartózkodni. És olyanokkal is találkoztunk, aki inkább kifizeti, vagy ösztönzi a családot arra, hogy a családnak egy másik tagja, a férj vagy a nagymama vagy bárki menjen el és maradjon otthon a gyermekkel, csak ne az a fontos ember, aki neki oly fontos munkavállalója. Tehát ezek a tapasztalatok.

A felmérés. Az, hogy a kormány megfelelően felméri-e, hogy itt a nőkkal kapcsolatban... A kormánnyal szemben ebben a társadalmi párbeszédben a munkaadók és a munkavállalók képviselői vesznek részt, mi ezekkel vagyunk kapcsolatban. Tehát a kamarákkal és a szakszervezetekkel vagyunk folyamatosan kapcsolatban, és minden munkába és minden rendezvénybe és minden törekvésünkbe őket bevonjuk. Hogy azután mi történik, ez már sajnos a mi kompetenciánkon kívül esik. De napi kapcsolat van egy csomó kamarával és szakszervezettel. Mi csak ennyit tudunk a mi szintünkön tenni.

ELNÖK: Köszönöm szépen a válaszokat. Egy zárógondolatot még azzal kapcsolatban, amit elmondott elnök asszony. Gondolom, ezt nem is pontosan így gondolta. Az természetes, hogy amikor egy anyukának, egy párnak megszületik a gyermeke... - *(Ferenczi Andrea Mária: Viccnek szántam! - Nevet.)* igen, azért gondolom a jegyzőkönyv számára is rögzíteni, hogy viccből gondolta - ..., ez természetes, hogy beleszeret, mert *(Ferenczi Andrea Mária: Ezt majd idézőjelben kérem a jegyzőkönyvben! - Nevet.)* az egy természetes dolog, hogy mind az édesanya, mind az apa, sőt a nagyszülők meg az egész rokonság nyilván beleszeret a kisgyermekbe, és ez így helyénvaló is. De akkor ezt így most helyretettük, hogy ön is csak vicces példának szánta.

Az viszont valóban tapasztalható, hogy hiába van - és ebben egyetérttek Szelényi Zsuzsanna képviselő asszonnyal, hogy lehetnek olyan esetek, illetve vannak ilyen esetek, amikor maga a kormány, maga a parlament egy pozitív döntést vezet be, és hoz meg valamilyen rendelkezést, törvényt vagy rendeletet, amelyek a munkavállalók életét könnyítik meg, de sokszor akár ellenállásba is ütközhet a munkaadók oldaláról, mert nekik kell ezt valóban lebonyolítani. Azt gondolom, ha minden esetben a munkaadók érdekét vagy kegyét keresné a kormány, akkor az olyan, mint ha megfutamodna. Tehát, ha van egy elképzelése a kormánynak, hogy márpedig ezeket a pozitív döntéseket meghozza a munkavállalók érdekében, akkor adott esetben azt úgy is meg kell hozni, ha a munkaadóknak az annyira 100 százalékig nem tetszik.

*(Jelzésre:)* Képviselő asszony!

SZELÉNYI ZSUZSANNA (független): Egy mondatot szeretnék ehhez hozzátenni. Az egyeztetés azért kell, mert ha a munkaadók ellenében történik egy ilyen

jóindulatú döntés, és az velük nincsen harmonizálva, akkor nem fognak nőket felvenni bizonyos munkapozíciókba, és konkrétan ez a helyzet ma Magyarországon.

ELNÖK: Nyilván az egyeztetés szükséges minden olyan esetben, amikor a törvény ezt előírja, ezt be is tartja a kormány minden esetben. Ezen túlmenően természetesen praktikus és valóban célszerű, ha ezek az egyeztetések lezajlanak, de ahol a törvény erre kötelezi a kormányt, ezt megteszi minden egyes alkalommal, ezt azért rögzítsük az igazság kedvéért. Köszönöm szépen a hozzászólásokat, a türelmet.

### **Egyebek**

Kérdezem most már magamat ezek szerint, hogy az egyebek napirenden belül - én legalábbis nem szeretnék semmit mondani. Akkor a 2. napirendet is lezárjuk és egyben az ülést is bezárom.

### **Az ülés berekesztése**

Köszönöm szépen mindenkinek a részvételt, a kérdésekre pedig a válaszokat majd várjuk, és küldjük a jelenlévőknek.

*(Az ülés befejezésének időpontja: 14 óra 12 perc)*

**Dunai Mónika**  
a bizottság elnöke

**Jegyzőkönyvvezetők:** Podmaniczki Ildikó és Szűcs Dóra