

## „A nők jelenthetik a legnagyobb üzleti értéket”

Szilágyi Katalin | 2013.07.23. 9:30 |

| [Iratkozzon fel hírlevelünkre!](#)

**Címkék:** esélyegyenlőség, munkaerőpiac, női munkavállaló, Ferenczi Andrea

Az adópolitika önmagában nem elegendő eszköz arra, hogy tartósan javítsa a nők helyzetét a munkaerőpiacon. Hosszabb távon az államnak és a vállalatoknak közösen kell megoldásokat találniuk, de sok múlik azon is, mennyire ismerik fel a nők az életen át tartó tanulás fontosságát – mondta Munkajog.hu-nak Ferenczi Andrea, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) elnöke, akivel a szervezet tízéves jubileuma kapcsán beszélgettünk.

**Ha női munkavállalásról, önmegvalósításról, esélyegyenlőségről van szó, biztos, hogy a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség neve is eszünkbe jut. Idén tíz éve, hogy megalakultak, hogyan értékelné az eltelt időszakot? Milyen célokat tűztek ki az alapításkor és miket sikerült megvalósítani? Mire a legbüszkébb ezek közül?**

Nagyon örülök, hogy az MNKSZ ma már ennyire ismert, hiszen a szervezet megalapításának egyik fő célja az volt, hogy a „női karrier” téma bekerüljön a köztudatba. Azt a célt tűztük ki és azon dolgozunk, hogy a női karrierfejlesztés igényét a nők szűkebb-tágabb környezetében felismertessük, megértessük és elfogadtassuk. Mára 92 tagunk van minden korosztályból, nők, férfiak egyaránt, és nemcsak Magyarországról, hanem a határon túli magyarok, európai és amerikai magyar származásúak köréből is. Idén egész évben ünnepeljük a szövetség megalapításának tízéves évfordulóját, ez az értékelés illetve a további tervek meghatározásának az időszaka is.

Minden projektünkre büszkék vagyunk, most csak néhány példát említenék. A női foglalkoztatás bővítése és ezáltal a gazdasági növekedés érdekében magyar munkaadók bevonásával és különböző szervezetekkel közösen eszmecsere-fórumokat hoztunk létre, amelyeken Magyarország és Európa jövője szempontjából is fontos sorskérdésekről esett szó, úgymint foglalkoztatás, egész életen át tartó tanulás, vidéki nők helyzete, generációk és közösség összefogása, az életminőség, az egészség, öngondoskodás fontossága, fenntartható életmód, értékrend, családmódel, a média szerepe.

### Kapcsolódó linkek

[Új Mt. jogszabálytűkőr](#)

[Munkajogi kérdés-válasz és kiskönyv csomag](#)

[HR & Munkajog online szaklap](#)

[Munkajog Online All inclusive csomag](#)

[HR & Munkajog szaklap](#)

[Mt. elektronikus kommentár](#)

Huszonöt nemzetközi rendezvényt szerveztünk, ezek között 2006-ban több mint 500 fő részvételével a „Nők a politikai döntéshozatalban” című konferenciát, 2007-ben több mint 400 fő részvételével a Magyar Nők Világkonferenciáját, mindkettőt a Parlamentben rendeztük meg, amely ezeken kívül még tíz nemzetközi konferenciánk helyszíne volt. 2006-ban indítottuk el a „Március a fogyatékosággal élő nőké” konferenciasorozatunkat, hogy felhívjuk a figyelmet a fogyatékosággal élő nők, mint a társadalmi kirekesztettség által egyik legveszélyeztetettebb csoport sajátos helyzetére és elősegítsük munkavállalási lehetőségeiket. 2009 óta öt nemzetközi rendezvényt szerveztünk a „Női karrier korhatár nélkül” programunk keretében, hogy ráirányítsuk a figyelmet az idősebb nők munkaerő-piaci részvételének szükségességére és a

családban betöltött szerepük fontosságára. Tavaly pedig azzal kapcsolatban rendeztünk konferenciát, mennyire fontos a nők részvétele a vidéki társadalom összetartásában, a helyi gazdaság fejlesztésében, a kultúra és a hagyományos családi értékek megőrzésében, továbbadásában.

Több eredményt értünk el nemzetközi szinten is: 2009-től első magyar „ENSZ-ECOSOC speciális konzultatív státusszal rendelkező civil szervezetként” részt veszünk az ENSZ/ ECOSOC munkájában. Referenciáink alapján ugyancsak 2009-ben kértek fel az Older Women Network Europe szervezet elnökségébe, 2010-től pedig tagja vagyok az AGE Platform Europe brüsszeli központú idősekkel foglalkozó szervezet foglalkoztatási szakértői csoportjának. Munkánkat

rendszeresen bemutatja a média is, így számításaink szerint konferenciáinkkal, sajtómegjelenéseinkkel az elmúlt évtizedben sok tízezer emberhez jutottunk el. Folyamatosan növekszik honlapunk látogatottsága, mint ahogyan pályázatainkra is évről évre nő a jelentkező cégek száma.



*Az MNKSZ alapítói*

**Mennyire nyitott a női civil szféra az együttműködésekre, az összefogásra? Mennyire erősödött a női érdekérvényesítés az utóbbi időben?**

Úgy érzem, az utóbbi 20 évben a demokratikus kereteknek és a nemzetközi elvárásoknak köszönhetően került a téma napirendre, természetesen az aktuális kormányzati politika prioritásai által is befolyásolva. Magyarország már a 90-es években sok segítséget kapott az Európai Uniótól és az Amerikai Egyesült Államoktól konferenciák és tanulmányutak formájában. Én is részt vehettem ilyen tréningeken, amelyeknek nagyban köszönhető érdeklődésem és elköteleződésem a női esélyegyenlőség témája iránt. Ez alapozta meg a szakmai felkészültségemet is, amely az MNKSZ megalapításához hozzásegített 2003-ban.

Óriási eredmény, hogy a nők felismerték, hogy a kapcsolatépítés és szerveződések által segíthetnek egymásnak a hasonló problémák megoldásában. Ennek köszönhetően számos női civilszervezet alakult, néhányan szakértői szinten foglalkoznak egy-egy, a nőket érintő speciális problémával, mi a családi-közösségi étellel összehangolt női foglalkoztatás elősegítését tűztük ki célul. Tekintettel arra, hogy már a kezdetek óta rendkívül nagy az érdeklődés a tevékenységünk és konkrét programjaink iránt, úgy gondolom, hogy az átadott információk és tudás alapján sok nőnek tudtunk támogatást és önbizalmat adni, hogy az érdekeit érvényesítse, természetesen mindenki a maga prioritásai szerint, összhangban a saját céljaival és lehetőségeivel.



**Beszéljünk kicsit arról, hogyan látja a nők mostani helyzetét, hiszen számos kormányzati intézkedés született az elmúlt években velük kapcsolatban. Például 40 év szolgálati viszony után nyugdíjba lehet menni, visszahozták a hároméves gyest, de van új munka törvénykönyve és munkahelyvédelmi akcióterv is. A KSH a közelmúltban hozta le, hogy húsz éve nem dolgozott ennyi nő, mint most. Valóban jobb a helyzet, mint mondjuk tíz éve?**

Sajnos a világban rosszabb a helyzet, mint tíz éve, és a foglalkoztatás problémája mind az EU-ban, mind Amerikában, de nagyon sok más országban is egyike a legnagyobb kihívásoknak. Egyszerre kell megoldani a gyermekszületések elősegítését, emellett az idős munkában tartását és a pályakezdők elhelyezkedését. Ebben a „válságos” periódusban nem nélkülözhetők a nemzeti kormányok, de az EU felsőbb szintű intézkedései sem a foglalkoztatás elősegítése érdekében. Magyarország európai szinten is az utolsók között van a foglalkoztatásban, gazdasági lehetőségeihez képest igen sok eszközzel próbál harcolni a foglalkoztatási ráta növelése érdekében és dicséretesek a nők érdekében hozott intézkedések, és annak elismerése, hogy a nők foglalkozása területén különleges eszközökre van szükség, különböző élethelyzetekben. Hosszabb távon azonban azon eszközök lehetnek igazán hatásosak, melyek következtében a kompetens tudással rendelkező munkavállalók száma növekszik a munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelően. Ezt az oktatás-képzés szintjein bekövetkező változásokkal lehet elérni és a munkavállalók szintjén az élethosszig tartó tanulásra való felkészüléssel. Ez ugyanis Magyarországon még mindig nem természetes.

**Sajnos az sem természetes, hogy a kisgyerekeseket visszavegyék a munkahelyükre, mert ha megnézzük, akkor ebben a körben a legkisebb a foglalkoztatási ráta. A kormány a két vagy többgyerekes visszatérő kismamáknál négy évre emelné azt az időszakot, amíg a munkáltató olcsóbban alkalmazhatja őket. Pusztán az adópolitika elegendő ahhoz, hogy tartós maradjon a foglalkoztatásuk?**

A munkahelyvédelmi akcióterv megteremtette az előnyt a kisgyermekes anyák munkahelyre való visszavezetésének, és kívánatos, hogy erről minél több érintett szerezzen információt. Ez az eszköz azonban önmagában nem elég, mert ugyan a munkaadó mentesül a kisgyermekesek foglalkoztatása esetén a munkabér terheitől, de versenyképessége érdekében „piacképes”, felkészült munkaerőre lenne szüksége, és ilyet nem könnyű találni. A gyerekintézmények hiánya sem segíti a visszatérést a munkaerőpiacra. Hosszabb távon hatásos megoldás lehetne a rugalmas és részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka, de mindezek elsősorban átmeneti jelleggel és úgy, hogy ne legyenek hátrányosak a munkavállaló számára, vagyis például számítson bele a nyugdíjba. A gyermekes anyák 2-3 éves otthonmaradását még a nálunk sokkal gazdagabb országok sem engedhetik meg maguknak. A megoldásokat



elsősorban a családon és a kisebb közösségeken belül kell megtalálni, de meggyőződésem, hogy hosszabb távon az állami és vállalati szférának közösen kell megoldásokat és közös finanszírozási lehetőségeket találni. Mint ahogyan erre már léteznek példák: a sikeres, jól működő cégeknek fontos a gyermekes szülő, mint munkavállaló, ezért a gyermekelhelyezés érdekében intézkednek, amibe még anyagilag is beszállnak. Visszatérve a kérdésre, mivel Magyarországon a családok megélhetéséhez elengedhetetlen a kétkeresős családmodell, így az adópolitika megfelelő, de nem elegendő eszköz. Nem beszélünk azonban eleget arról, hogy mit kellene tenniük maguknak a fiatal nőknek, a kismamáknak, mint munkavállalóknak, hogy vonzóak legyenek a munkaadó számára. Nem is az a probléma, hogy hány évig marad otthon egy kismama, hanem hogy mit tesz meg annak érdekében, hogy a felkészültsége, alkalmassága ne amortizálódjon. Vagyis fenntartja-e az érdeklődését vagy kapcsolatban marad-e a munkahelyével.

### **A munkáltatóktól kapnak segítséget ehhez? Mennyire jellemző itthon a tudatos vállalati nőpolitika?**

2007 óta minden évben kiírjuk a „Legjobb Női Munkahely Pályázatot”, amelynek az a célja, hogy rámutasson a nők alkalmazásának gazdasági szükségszerűségére és jó példákat mutasson be, amelyeket más vállalkozások is átvehetnek. Ezeknél a példaértékű cégeknél a munkavállalók érdekeit is figyelembe véve segítik a munka és a családi élet összeegyeztetését. Tudatos „nőpolitikával”, illetve diversity stratégiával kutatásaink és tapasztalataink szerint főleg az amerikai eredetű multinacionális cégek rendelkeznek. Ez náluk általában a HR stratégia része, és az a célja, hogy a cégek versenyképességét valamint produktivitását esélyegyenlőségi szempontok alapján erősítse és növelje. Az amerikai „diversity” megközelítés túlmutat az európai uniós „esélyegyenlőség” megközelítésen, amelynek elsősorban a jogi követelményrendszer az alapja. A „diversity” ugyanis a gazdasági szükségszerűség és követelményrendszer illetve kihívások által támasztott lehetőségeket aknázza ki. Jelenleg a vállalatok számára a legnagyobb erőpróba a jó, szakképzett munkaerő vonzása és megtartása. Mivel ilyen munkaerőből hiány van, a társadalom különböző csoportjainak a „tartalékait” kell mozgósítani, fejleszteni vagy éppen megtartani. Az érintett csoportok illetve prioritások különbözőek Amerikában, Európában és Magyarországon. Itthon a társadalmi csoportok közül a „nők” jelenthetik a cégek számára a legnagyobb üzleti értéket.



### **Mennyire igaz ez az idősebb korosztályra? Nekik milyen esélyeik vannak a munkaerőpiacon? Milyen lehetőségeket tudnának velük kiaknázni a munkaadók?**

A munkavállalóknak törekedniük kell arra, hogy olyan aktuális és az elvárásoknak megfelelő felkészültséggel és hozzáállással rendelkezzenek, amellyel nélkülözhetetlenné teszik magukat az álláspiacon. Bizonyos területeken már ma is munkaerőhiány van, de hosszú távon Európában az előregedő társadalmaknak köszönhetően súlyos gond lesz a munkaerő utánpótlás, ezért jó esélyeik lesznek azoknak, akik tovább szeretnének dolgozni. De újra hangsúlyozom, az élethosszig tartó tanulás ehhez elengedhetetlen.

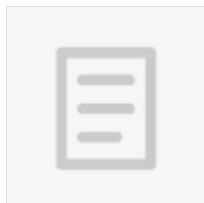
## **Ön szerint mi lendítheti előre a nőket abban, legyenek fiatalok vagy idősebbek, hogy minél jobban kiteljesíthessék önmagukat? Miben kell változniuk, fejlődniük és nem utolsósorban, mit kell tenniük a férfiaknak?**

Úgy gondolom, hogy elsősorban mindenkinek magának kell eldöntenie, hogyan képzei el az életét, a munkáját. Mi azt tartjuk fontosnak, hogy a nőknek különböző társadalmi helyzetben, különböző életkorban és különböző szituációkban, de mindenkor, amikor erre szükségük és igényük van, álljon rendelkezésre megfelelő információ ahhoz, hogy tehetségüknek megfelelően dönthessenek a karrierjük kérdésében. Mi a nők karrieresélyeit információval, tanácsadással és képzéssel segítjük, hogy tudásukkal és sajátos női értékeikkel hozzájárulhassanak a szervezetek és a társadalom sikeres működéséhez. Mindezt nem tudjuk és nem is akarjuk férfiak nélkül megoldani. A partnerséget elsősorban a családon belül kell megszervezni, meg kell beszélni, hogy ki mit vállal fel az otthoni feladatokból, és ez változhat annak függvényében, hogy kinek mikor vannak jobb esélyei a munkahelyi karrierépítésben. A férfiak partnersége, együttműködése a munkahelyeken is fontos. A Legjobb női munkahely pályázat alapján készített felméréseink alapján úgy látjuk, hogy azok a munkahelyek, ahol jó a nőknek, ott jó a férfiaknak is, mert mindkét nem részére ugyanazok a feltételek állnak rendelkezésre, például rugalmas módszerek, részmunkaidő vagy távmunka.

### **Mit tervez a nők érdekében még a szövetség? Milyen témákkal szeretnének foglalkozni a közeljövőben?**

Továbbra is a családi-közösségi élettel összehangolt női foglalkoztatás elősegítése a célunk, de kiemelten foglalkozunk a jövőben is a pályakezdő nők munkaerő-piaci integrációjával, a gyermeknevelésből visszatérő nők beillesztésével és megtartásával, az 50 év feletti nők életút programjának támogatásával, a fogyatékkal élő nők foglalkoztatási esélyeinek javításával és a vidéki nők helyzetének jobbításával. Szolgáltatásainkat az új felnőttképzési és szakképzési törvénnyel összhangban alakítjuk ki, emellett tervezzük, hogy a tevékenységünk iránt érdeklődőkkel a rendezvényeinken túlmenően „nyílt napok” keretében találkozunk, ahol előzetesen egyeztetett kérdésekről személyesen konzultálhatnak tagjainkkal és szakértőinkkel. Szélesíteni kívánjuk nemzetközi kapcsolatainkat is a „Keleti partnerség” országaival, valamint közel-keleti és afrikai országokkal. Az idei Personal Hungary kiállításon pedig a „Nő, család és karrier” címmel nemzetközi konferenciát szervezünk a pályakezdő fiatalok családi életre és munkaerő-piaci kihívásokra való felkészítése érdekében, tekintettel arra, hogy Európában és Magyarországon is nagy gond a pályakezdők elhelyezkedése és munkahelyi beilleszkedése.

## Kapcsolódó cikkek



**Randstad: a magya...**  
Magyarországon a vállalatvezetők 97 százaléka férfi, a munkavállalók többsége mégsem gondolja, hogy a mu...



**Visszatérés a gyermekgondoz...**  
A gyermekgondozással összefüggő távollétek hosszú tartama is hozzájárul ahhoz, hogy a visszatérés a legtö...