

SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK JAVÍTÁSÁRA MAGYARORSZÁGON 2018.03.21.

A férfiak és nők esélyegyenlősége az ENSZ és az EU fontos alapértéke. Mind a női mind a férfi munkavállalók legfőbb vágya az, hogy életük, karrierjük alakításában választási lehetőségük legyen, és hogy a választásaikat a lehetőségek, és ne a kényszerek alakítsák.

“A nők foglalkoztatását elősegítő képzési anyagok kidolgozásában adaptálható jó gyakorlatok vizsgálata (ABCD)” c. EGT és Norvég Alapokból finanszírozott projekt szakértői izlandi és magyar jó gyakorlatok tanulmányozása és elemzése alapján az alábbi ajánlásokat fogalmazták meg a nők foglalkoztatásának és munkahelyi esélyegyenlőségének elősegítésére.

1. Általános javaslatok az állam szerepével kapcsolatban:

A nők munkaerőpiaci helyzetének megváltoztatásához fontos, hogy az állam tudatosan, **tevélegesen és komplexen** – egyfajta rendszerszemlélettel – vállalja fel a munkaerőpiaci helyzet javításával járó teendőket. A megoldás kereséséhez fontos lenne egy, a **nőket reprezentációval** és nőszempontú döntésekkel is megtisztelő **parlament**.

A nők vállalkozóvá válását szükséges, hogy **pénzalapokkal** és **coaching, mentoring** biztosításával is támogassa az állam, ez a befektetés azon túl, hogy rövidtávon csökkenti a munkanélküliséget, hosszú távon jelentősen hozzájárul a gazdasági növekedéshez.

A nők foglalkoztatási esélyegyenlőségét elősegítő változásokhoz azonban nem csupán pénzügyi kihívásokkal kell megküzdeni. Ugyanolyan fontos a **szemléletváltás** mind a nők, mind a munkaadók, mind a döntéshozók részéről. Ebben az állam felelősége, hogy olyan **környezetet és intézkedéseket** teremtsen, melyek **biztonságot adnak** és **bátorítják** a nőket és családjaikat a kilépésre és a kihívások felvállalására.

2. Közoktatás

- 2.1. A jövő generáció munkaerőpiaci helyzete elsősorban a **közoktatásra fordított forrásokon**, és azok hatékony felhasználásán múlik.
- 2.2. Szükséges, hogy a **pénzügyi képzés** fontos szerepet kapjon a közoktatásban. Ezen belül kiemelt figyelmet kell fordítani a **magatartási és attitűdbeli tényezők korrekciójára**. Olyan kompetenciák fejlesztésére van szükség, mint a **pénzügyi célok kitűzésének**, az ehhez kapcsolódó **stratégia** kialakításának, a **vágyak prolongálásának** képessége. További fejlesztendő készségek: **költségvetés** készítése, kalkulációs képességek, **termékismeret** és termékhasználat.
- 2.3. Saját sorsa alakítására csak az a diák lesz képes, akit **önálló tanulásra** motiválnak, és az **alapképességeit** is fejlesztik az ismeretátadás mellett/helyett.

- 2.4. A képzéseken belül javítani kell az arányokat a **gyakorlati tapasztalatok**, az **interaktív és kooperatív technikák** javára. Ezt elősegíti,
- ha a középfokú oktatás lehetőségei nem szűkülnek, hanem bővülnek;
 - ha javulnak az **átjárási és továbbképzési lehetőségek** a képzési típusok között;
 - ha végre általánossá válik a **digitális írástudás**, és vele a **gamification/** játékosítás, amely forradalmi átalakulást hozhat a készségfejlesztésben, és a tanulás megszerettetésében.

3. Felsőoktatás:

- 3.1. Megvalósítható célnak tűnik, hogy az **üzleti tervezés**, mint az alternatív karrierutak előfeltétele, része legyen a felvehető krediteknek minden egyetemen.
- 3.2. A képzési rendszerből hiányzó tutorokat példaértékű tanárok pótolhatják, továbbá olyan **példaértékű üzleti szakemberek**, akiket meghívhatnak az előadásokra, szemináriumokra.
- 3.3. Ugyanezt a célt szolgálhatják azok a **gyakornoki és job shadowing** programok is, melyek lehetőséget adnak a szervezeti és vállalati kultúrák megismerésére.
- 3.4. A **munkavállalást segítő gyakorlatias képzési modulok** (nyilvános beszéd, prezentáció, állásinterjúra való felkészülés, tárgyalási készségek, időgazdálkodás, stresszkezelés, munka-magánélet egyensúlya, önismeret, personal branding stb.) a felsőoktatásba integráltan felkészíthetik a még hallgatói státuszban levő nőket a későbbi karrierjükre, és praktikus megoldásokat javasolva, hogy a férfiakkal fel tudják venni – képzettségüknek és tehetségüknek megfelelően – a versenyt.

4. Felnoítképzés

- 4.1. Tudatos, **projekteken átívelő**, jövőképpel rendelkező **állami jelenlét** szükséges a képzési piacon, melynek programjai elérnek a legelmaradottabb régióig.
- 4.2. A nők élete időről időre egy elágazáshoz érkezik, amikor a változást csak képzéssel lehet menedzselni. Ehhez színvonalas, **keresletvezérelt felnoítképzés** szükséges, mely segíti a megszerzett ismeretek további diverzifikációját, gyermeknevelés utáni felfrissítését, a készségek fejlesztését
- 4.3. A civil szervezetek képzései donorfüggők, vagy a projektfinanszírozás által behatároltak. A tréningek fizetössé tétele megoldást jelenthet a fenntartható jövő megalapozásához.
- 4.4. **Nagyobb nyitottság** és emberség, **alacsonyabb bemeneti követelmények** szélesebb körben elérhetővé tehetik a képzéseket, akár marginalizált, hátrányos helyzetű csoportok számára is
- 4.5. **E-learninges** modulok a kontaktórákkal szintén több nő számára tudnák hozzáférhetővé tenni a meglévő képzéseket
- 4.6. A foglalkoztatottság növelésére az egyik lehetőség a **vállalkozóvá válás támogatása**. Az erre vonatkozó oktatási programok leginkább szükséges **tartalmi elemei**: pénzügy, könyvelés, üzleti kommunikáció, IT, vezetés-szervezés, marketing, üzleti terv készítése, vállalkozói készségek fejlesztése, soft skillek fejlesztése, önismeret és bizalom fejlesztése, csapatépítés, networking.
- 4.7. Az **önbizalom és önismeret** nagy jelentőséget töltenek be a sikeres munkavállalásban és karrierben, és a nők jórérsének ebben támogatásra van szüksége.
- 4.8. A **homogén, csak nőknek tartott tréningek** előnye: egyéni élethelyzetek azonosságai alapján – gyermekvállalás, munkahelyváltogatás, válás, vidéki újakezdés – meghatározó a tréningen való megszólaláshoz és megnyíláshoz szükséges intimitás.

5. Általános javaslatok munkaadóknak

5.1. A nemek közti **béregyenlőtlenségek csökkentése, megszüntetése.**

5.2. A nők magasabb részvétele a **vezetői pozíciókban**, az üvegplafon-jelenség továbbélésének megakadályozása.

Indokok:

- A mind a férfiakra, mind a nőkre vonatkozó, munka–magánélet összhangjára fordított befektetések javítják a munkavállalók **elkötelezettségét** és csökkentik a **fluktuációval** járó többletkiadásokat.
- A nők foglalkoztatásának javuló aránya és a női vezetők nagyobb száma szignifikánsan hozzájárulhat a **GDP növekedéséhez**, az ebből tovább gyűrűző hatások jelentősen, akár 15-20%-kal **emelnék a nők keresetét** nálunk (OECD: Women in Work Index (2017)).¹

6. Javaslatok a döntéshozóknak és a munkaadóknak a nők gyermekvállalás utáni munkaerőpiaci visszatéréshez:

A leggyakoribb ok arra, hogy egy nő Magyarországon a munkaerőpiactól távol kerüljön: a **gyermekvállalás**. A gyermekvállalás után a nők munkaerőpiacra való visszatéréshez segítségre van szükség az alábbi területeken:

- a gyermek(ek)kel töltött idő szakmai kiesését **képzési, készségfejlesztési és tudásfelfrissítő programokkal** kellene pótolni – ezt harmadik missziós tevékenységként felsőoktatási intézmények is felvállalhatják;
- az **atipikus vagy rugalmas foglalkoztatás** (mint például részmunkaidős foglalkoztatás, távmunka akár a munkaidő egy részében, shared position) – mely az ösztönző törvényi háttér ellenére sokkal kevésbé elterjedt, mint Nyugat- vagy Észak-Európában – bevezetése úgy a közintézményekben, mint a privát szektorban;
- fontos, hogy ne csak a nagyobb vállalkozások között legyen **családbarát foglalkoztató**, hiszen a vállalkozások egészén belül a **mikro-és kisvállalkozások** száma domináns;
- elengedhetetlen a **nő- és gyerekbarát távolsági közlekedés** biztosítása;
- a barcelonai kritériumok teljesítése: a **gyermekintézmények számának növelése**;
- az idősgondozó intézmények, illetve az ezeket támogató szociális háló minőségének javítása, mely jelentősen befolyásolja a női foglalkoztatottságot.
- Mivel a női munkavállalás egyik legnagyobb akadálya Magyarországon a nemek közötti tradicionális, de a családok egészséges működését megakadályozó munkamegosztás, kiemelten fontos, hogy olyan **jogszabályok** szülessenek, melyek **ösztönzik a férfiak aktív részvételét a családon belüli gondoskodási szerepben**, ezáltal is elősegítve, hogy a kenyérkeresési feladatok nők és férfiak között kiegyensúlyozottabban kerüljenek kialakításra.

További háttér információ, jó gyakorlatok, kutatási eredmények, elemzések és részletesebb ajánlások a „Nők a munka világában - képzések, jó gyakorlatok Izlandról és Magyarországról” c. kiadványban elérhetők:

http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2018/03/ABCD_kiadv%C3%A1ny_0319_web.pdf

¹ Az OECD Women in Work Index (2017) kutatása szerint a férfiak és a nők keresete közötti különbség 14,9% volt 2015-ben Magyarországon. A nemek közötti rés bezárulna, ha a nők bérét 17,5 %-kal emelnék. Feltételezésük szerint, ha a nők foglalkoztatási rátája a svédországi szintre emelkedne, akkor az 9,1 %-os GDP növekedést eredményezne. Ehhez az kellene, hogy a nők ott legyenek a vezető pozíciókban: ez nálunk hihetetlenül alacsony – 3 % – a norvégok 40%, vagy a svédek 34 %-os arányához képest.