

# A GYERE VISSZA. SZÁMÍT A MUNKÁD! PROGRAM, AVAGY MIBEN LEHET SEGÍTENI A NŐKNEK A MUNKAERŐPIACRA TÖRTÉNŐ VISSZÉRÉSKOR A GYERMEKGONDOZÁSI SZABADSÁG UTÁN

JUHÁSZ TÍMEA<sup>1</sup>

## Összefoglalás

Ma Magyarországon a gyermekgondozásra kivehető szabadság az egyik a leghosszabb az Európai Unióban. A munkából kieső, hosszú ideig otthon tartózkodó anyukák a munkaerőpiacra történő visszatéréskor számos nehézséggel néznek szembe, így önértékelési problémákkal, a szakmai tudásuk megkopásával, a gyermek napközbeni elhelyezésével, a munka és magánélet összehangolásának problematikájával. Nem véletlen tehát, hogy 2012-2014 között egy nagyszabású programot valósítunk meg, annak érdekében, hogy az újból munkába álló nők visszatérési esélyeit támogassuk. Jelen írásunkban a programmal kapcsolatos női elvárásokat és az első tapasztalatokat publikáljuk.

## Kulcsszavak

munkába visszatérés, gyermekgondozási szabadság, munkaerőpiac

## Summary

In Hungary, the available child-care leave is one of the longest in the entire European Union. Mothers who are absent from the labour market for a longer time are facing serious problems on returning to work: low self-esteem, outdated professional knowledge, few daytime-care possibilities for the child and the reconciliation of work and family life. It is no wonder, then, that we initiated in 2012-2014 a large-scale program to support women's re-entry to the labour market. In our current essay, we are presenting some of the expectations and first experience women received in our program.

## Keywords

Return to work, child-care leave, labour market

---

<sup>1</sup> irodavezető, Lohmann Animal Health Hungária Kereskedelmi Kft., juhasz.timi@hotmail.com  
Tudatos Életért Egyesület

## Bevezető

A női munkavállalás kérdése napjaink egyik aktuális problematikája Magyarországon, miután az egyik legalacsonyabb a magyar női foglalkoztatás az Európai Unióban. Az Eurostat 2012-es adatait vizsgálva megállapíthatjuk, hogy míg az EU 27 országnak átlagát tekintve a 20 és 64 év közötti nők foglalkoztatása 62,4%, addig Magyarországon ez az érték 56,4%.

Tény, hogy számos oka van, hogy a nők hazánkban ilyen alacsony számban aktívak a munkaerőpiacon. Mi egy olyan élethelyzet kapcsán vizsgáltuk a kérdést, amikor is a nők távolmaradását a munkaerőpiactól a gyermekvállalás okozza.

Hazánkban a gyermekgondozásra kivethető szabadság alap esetben gyermekenként 3 évet jelenthet. Ugyanakkor Bálint-Köllő (2008) kutatásai igazolták, hogy a kilencvenes évek végétől az évezred első évtizedének közepéig jellemzően a munkahelyről való kilépéstől a gyermektámogatási rendszer elhagyásáig terjedő idő átlagosan 4,7 év volt az édesanyák számára, ami az jelentette, hogy a nők ilyen hosszú ideig nem voltak aktív munkavállalók.

Másik kérdés, hogy a gyermekkel történő otthon maradás jellemzően a magyar nők esetében gyakran dilemmát okoz a további karriert illetően. Mint ahogy Korintusné fogalmaz (2008, 72. oldal) „Magyarországon és Csehországban a gyermekvállalás egyben az anyaság és a karrier közti választást jelenti. Nem elég rugalmas a rendszer a munka és a családi élet közti egyensúly megteremtésére.” Ez köszönhető többek között annak, hogy a munka és magánélet megteremtésének egyensúlyi feltételei vagy nincsenek meg, vagy például a kisgyermekes nők számára nehezen elérhetőek (Bencsik- Juhász, 2013).

Tény, hogy azok a megoldások és intézkedések, amelyek biztosítanák a nők munkaerő-piaci visszatérésének feltételeit és a későbbi aktív szerepvállalásuk sikerességét, még számos hiányosságot rejtenek a magyar gyakorlatot illetően. Így többek között az anyák az újbóli munkába álláskor szembesülnek az óvodák és bölcsődék szerény kapacitásával (2010-ben például 10%-kal többen jelentkeztek bölcsődébe, mint amennyi férőhely volt, KSH), az atipikus foglalkoztatási megoldások ritkaságával, a családbarát munkahelyek szűkösségével, és még sorolhatnánk. Egy másik vizsgálat (Csehné, 2012) eredményeiből kiderült, hogy jobbra ugyan a nőkre hárul a háztartás és a gyerekekkel való foglalkozás terhe, igaz jelentős a férfiak szerepvállalása is. A legtöbb nő a GYED lejárta előtt visszatért a munka világába igaz, hogy ennek döntően anyagi okai voltak.

Móré (2012) ugyanakkor elemzésében kiemeli, hogy a munkaerőpiacon hátrányt szenvedőket az Európai Unió számos országában állami hivatalok és civil szervezetek összefogása segíti. Ennek a segítségnek az egyik leghasznosabb eszköze a személyre szabott tanácsadás, amely hatékony eszköz lehet a gyermekgondozási szabadságon lévő nők számára is.

A nők egyik legnagyobb problémája ugyanis a visszatéréskor, hogy szakmailag nem érzik magukat felkészültnek arra, hogy meg tudjanak felelni egy munkáltató követelményeinek, amely gyakran önbizalomhiányt, és önértékelési problémákat vet fel. Többek között ezek az okok voltak azok, amik arra ösztönöztek minket is, hogy egy projektet indítsunk el, amely segít a munkába visszatérni szándékozóknak a sikeres visszailleszkedésben. Így született meg a Gyerevissza.Számít a munkád! program, amely kettős célt valósít meg. Egyrésztől támogatja azokat a munkába visszatérni szándékozó felnőtt nőket és férfiakat, akik jelenleg vagy az elmúlt időszakban kisgyermekükkel otthon töltötték a gyermekgondozási idejüket és „kiestek” a munka világából. Számukra kívánja ez a projekt megkönnyíteni és zökkenőmentessé tenni a visszatérést.

A program másik célja, hogy a munkavállalók és a munkáltatók egymásra találásának lehetőségét megteremtse, közvetítse a két célcsoport felé, valamint felvállalta, hogy a munkáltatókat nyitottabbá, érzékenyebbé teszi a kisgyermekes szülők foglalkoztatására.

A több hónapos oktatást is magában foglaló projekt a közép-magyarországi régióban élő felnőtteket célozta meg, akik az elmúlt 12 hónapban vagy gyermekgondozási segélyben

(GYES) vagy gyermekgondozási díjban (GYED), vagy gyermekgondozási támogatásban (GYET) részesültek, ugyanakkor más képzési támogatást nem kaptak és nem vettek részt más munkaerő-piaci programban. A program alapján az érdeklődők a jelentkezésük elfogadása után egy háromnapos személyiségfeltáró tréningen vesznek részt, ahol a résztvevők a szakértők segítségével dönthetik el, hogy vállalkozói vagy munkavállalói képzést választják illetve, hogy milyen oktatási formában sajátítják el a visszatéréshez szükséges ismereteket.

A kisgyermekes szülők részére személyes-, és on-line képzések biztosítottak. A személyre szabott oktatáson túl létrehozunk a projekt végéig, egy kifejezetten ennek a célcsoportnak szóló álláskereső internetes portált, hogy azoknak a résztvevőknek, akik alkalmazotti státuszban kívánják folytatni a munkájukat, számukra a képzés elvégzése után személyes tanácsadást is tudjunk nyújtani, a vállalkozást létrehozók számára pedig mentorálást biztosítani.

Ez abban segít, hogy visszatérésükkor a számukra, élethelyzetüknek leginkább megfelelő munkaformát válasszák. A Gyerevissza.Számít a munkád! program abban támogatja a munkát vállalni akaró szülőt, hogy egyrészt eldöntse, alkalmazottként vagy vállalkozóként szeretne a munkaerő-piacra visszatérni, másrészt a döntés után több hónapon keresztül felkészülést biztosít a különböző tréningek, oktatások révén a kiválasztott munkavállalói formára.

Célunk volt továbbá a projektbe 150 olyan munkáltatót is bevonni, akiknek bemutatjuk az atipikus foglalkoztatási formákat, illetve a célcsoport alkalmazásával összefüggő előnyöket, hátrányokat, lehetőségeket.

A képzés megtervezésekor érdekelt minket, hogy milyen okokból és céllal jelentkeznek az édesanyák egy ilyen oktatási programra. Egy kérdőívet állítottunk össze a jelentkezők részére, amelyet a felvételizők önkéntesen, számítógéppel tölthettek ki.

Jelen írásunkban ennek a kvantitatív felmérésnek néhány eredményét mutatjuk be, jellemzően arra fókuszálva, hogy milyen elvárásaik vannak, és miben kérnek és remélnék segítséget az édesanyák a munkába történő visszatéréskor.

### **Kutatásunk bemutatása, módszertana és néhány eredménye**

Kutatásunk két részből állt, így az anyukákkal kvalitatív és kvantitatív vizsgálatot végeztünk. Mostani publikációnknak nem célja a kvalitatív kutatás részletes bemutatása mindösszesen a mélyinterjúk eredményeinek rövid összefoglalására van módunk. A mélyinterjút 7 olyan anyukával végeztük el, akik részt is vettek a programokon vagy az alkalmazotti, vagy a vállalkozói modulban. A velük készített interjúkból kitűnt, hogy a hosszú gondozási szabadság alatt még akkor is, ha az anyák képezik magukat, elsősorban érzelmi (önbizalom, kommunikáció), majd másodsorban a szakmai tudás fejlesztésére van szükség ahhoz, hogy sikeresen tudjanak újra a munkába állni. Alapvetően az édesanyák gyakorlati térnyelvényeket igényelnek, hogy a valós helyzeteket szimulálva kapjanak betekintést a munka világába, valamint a felmerülő kérdésekre és problémákra megoldást.

A mélyinterjúk után végeztük el a kérdőíves vizsgálatunkat, amelyet a projektekre jelentkező édesanyák tölthettek ki anonim módon számítógépen keresztül. A kérdőívünk alapvetően zárt kérdésekből állt mindösszesen két nyitott válaszlehetőséget adtunk a kitöltőknek. A kérdőívünket 54 jelentkező töltötte ki. A válaszokat egyváltozós statisztikai módszerekkel értékeltük ki, amely eredményekből a következőkben mutatunk be néhányat. A korcsoportos megoszlás alapján a válaszolók 9,3%-a 21 és 30 év közötti volt, 83,3%-uk a 30-as korosztály, míg 7,4%-uk már elmúlt 40 éves, de még nem lépett be az ötvenesek korosztályába.

Ha a legmagasabb iskolai végzettség alapján szeretnénk a mintát vizsgálni elmondható, hogy a kérdőív kitöltői alapvetően 70,4%-ban diplomások voltak, míg 27,8%-uk

érettségizettek és a maradék 1,9%-a a válaszolóknak nem rendelkezett érettségivel. Az édesanyák jellemzően (70,4%) házasságban, illetve tartós kapcsolatban éltek (24,1%).

A nők 35,2%-a egy gyermeket nevelt, 42,6%-uknak 2 gyermeke volt, 20,4%-uknak 3, míg 1,9%-uk háromnál több gyermeket gondozott.

Érdekes volt megtapasztalni, hogy sok édesanya élt a hosszú gyermekgondozási szabadság lehetőségével, miután mintegy 77,8%-uk 2 évnél többet volt távol a munkaerőpiactól, és kevesebb mint 4%-uk kevesebb, mint 1 évet maradt otthon a gyermekével. Tény, hogy az édesanyák 57,4%-ának volt határozott, pontos elképzelése, hogy mikor tér vissza a munka világába, igaz, csak közel 20%-uk egyezett meg a munkáltatójával, mikor elment a szülési szabadságra a visszatérés dátumában. Sok édesanya azonban hiába tervezett előre 70,4%-uknak módosult később a visszatérés ideje. Ennek számos oka volt: így az újabb gyermekvállalás (51,2%), vagy nem tudott visszamenni korábbi munkahelyére (30,2%), vagy nem akart visszatérni egykori foglalkoztatójához (4,7%), stb.

A jelentkezők több, mint háromnegyede nem tudott korábbi szervezeténél újra dolgozni, amely tényező nagyban befolyásolja a nők munkaerőpiaci visszatérésük esélyeit és lehetőségeit, igaz 68,5%-a a válaszadóknak nem is akart volna visszamenni egykori munkahelyére. Nem véletlen, hogy a bizonytalansági tényező, ami a szervezet visszafogadásában, illetve egy új munkahelyre történő elhelyezkedésben van, sok anyukát arra motivált, hogy már a gyermekgondozási időszak alatt is tegyen azért, hogy könnyebben tudjon munkába állni.

Érdekelt minket, hogy az édesanyák hogyan gondolják a gyes és a gyed ideje alatti képzés szükségességét. Állításokat fogalmaztunk meg, amelyekről az édesanyáknak 5 fokozatú Likert-skálán kellett meggondolniuk, hogy mennyire érvényesek rájuk. Néhány válaszra adott eredményt foglaltunk össze az alábbi táblázatban:

### 1. táblázat

A gyes és a gyed ideje alatti képzés szükségessége a nők megítélése alapján

<b>Ha egy kismama gyesre és gyedre megy mindenképpen szükséges, hogy otthon is képezze magát a gyes és gyed ideje alatt.</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem ért egyet	1	1,9
Inkább nem ért egyet	2	3,7
Egyet is ért és nem is	11	20,4
Inkább egyetért	19	35,2
Teljes mértékben egyetért	21	38,9

<b>Ha egy kismama gyesre és gyedre megy, nem tud hatékonyan az önképzésre figyelni.</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem ért egyet	2	3,7
Inkább nem ért egyet	11	20,4
Egyet is ért és nem is	25	46,3
Inkább egyetért	12	22,2
Teljes mértékben egyetért	4	7,4

<b>Ha egy kismama gyesre és gyedre megy, a munkába történő visszatérést elég közvetlenül az újbóli munkába állás előtt terveznie.</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem ért egyet	35	64,8
Inkább nem ért egyet	12	22,2
Egyet is ért és nem is	4	7,4
Inkább egyetért	3	5,6
Teljes mértékben egyetért	0	0,0

Forrás: saját táblázat

Az eredmények azt mutatják, hogy a nők több, mint 70%-a érzi, hogy a tudásfejlesztés az otthonlét idején is igen fontos, habár az önképzés, a többség szerint, ez időszak alatt nem mindig hatékony. A munkába állás megtervezése a nők 87%-a szerint nem elegendő a visszatérés előtt, hanem folyamatosnak kell lennie.

Habár közel 18%-uk nem vett részt az otthon töltött időszak alatt semmilyen képzésen, jellemzően a nők a szakmai ismereteiket bővítették, újabb képesítést szereztek, számítógépes és nyelvtanfolyamokon vettek részt. Ezek a plusz ismeretfrissítést, tudásbővítést és szintentartást célzó tevékenységek mindenképpen szükségesek ahhoz, hogy az édesanyák tudása, ha nem is 100%-osan, de valamilyen szinten naprakész, és a munkáltatók igényeinek mindinkább megfelelő minőségű és tartalmú legyen.

Kíváncsiak voltunk arra, hogy az édesanyák miképpen látják saját tudásuk piaci megfelelését.

## 2. táblázat

### Kismamák tudásának munkaerőpiaci megfelelése

<b>Mennyire naprakész a szakmai tudása az újbóli munkába álláshoz?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem	4	7,4
Inkább nem	11	20,4
Igen is és nem is	23	42,6
Inkább igen	13	24,1
Teljes mértékben	3	5,6

<b>Mennyire naprakész a nyelvtudása az újbóli munkába álláshoz?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem	12	22,2
Inkább nem	12	22,2
Igen is és nem is	10	18,5
Inkább igen	17	31,5
Teljes mértékben	3	5,6

<b>Mennyire erős az önbizalma az újból munkába álláshoz?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem	2	3,7
Inkább nem	9	16,7
Igen is és nem is	18	33,3
Inkább igen	21	38,9
Teljes mértékben	4	7,4

<b>Mennyire naprakész a munkajogi ismerete az újbóli munkába álláshoz?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem	6	11,1
Inkább nem	17	31,5
Igen is és nem is	20	37,0
Inkább igen	10	18,5
Teljes mértékben	1	1,9

<b>A kismamák a munkába történő visszatéréskor nem felelnek meg a munkáltatók szakmai igényeinek.</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Egyáltalán nem ért egyet	3	5,6
Inkább nem ért egyet	19	35,2
Egyet is ért és nem is	19	35,2
Inkább egyetért	9	16,7
Teljes mértékben egyetért	4	7,4

Forrás: saját táblázat

Így állításokat és kérdéseket fogalmaztunk meg, amelyeket a válaszadóknak egy 5 fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük, hogy mennyire értenek vele egyet, mennyire felel meg a tudásuk. A válaszokat a 2. sz. táblázatban foglaltuk össze:

A táblázatban összefoglalt eredmények alapján elmondható, hogy a nők többsége nem érzi úgy, hogy a tudása a piac elvárásainak megfelelő lenne. Szinte minden negyedik válaszadó azt vallotta, hogy a szakmai tudásának naprakészsége nem elegendő az újbóli munkába álláshoz, és ez különösen érvényes a nyelvtudást illetően, ami esetében a hölgyek 44%-a érzi, hogy nem naprakész nyelvismeret birtokában van. Elgondolkodtató az az eredmény is, hogy a megkérdezett nők közül minden ötödik nem rendelkezett pozitív önbizalommal, amely nagyban gátolta őket abban, hogy elhelyezkedjenek a munka világában. Ezt az önbizalomhiányt okozhatja többek az is, hogy közel minden negyedik nő nem érzi, hogy szakmailag megfelelné a munkáltató igényeinek.

A fenti eredményekből is látható, hogy sok nő számára indokolt volt, hogy egy álláskeresést támogató tanfolyamon kell részt vennie. Arra a kérdésre, hogy milyen személyes indokaik voltak a jelentkezésénél alapvetően az ismeretbővítést és az önbizalom támogatást említették a válaszadók.

A hölgyek leginkább a következő területen kívántak tudást és tapasztalatot szerezni a tanfolyam révén. 31,5%-uk a szakmai ismeretek fejlesztést várta a tanfolyamtól, 20,4%-uk önbizalom-fejlesztést remélt, 13 %-uk a kommunikációerősítést kérte, 11,1%-uk az állásinterjúkon megszerezhető tapasztalatot szeretett volna kapni, 5,6%-ban nyelv és számítógépes tanfolyami részvételt igényeltek, míg megint mások az önéletrajz és a motivációs levél megírásában kértek tanácsot (5,6%), stb.

A hölgyek több mint fele úgy érezte, hogy a tanfolyam nélkül is el tudna helyezkedni, habár 44,4%-uk a tanfolyam segítségével történő elhelyezkedésben reménykedett.

Az oktatási anyagok összeállításánál, és a képzés megszervezésénél alapvető kérdés volt számunkra, hogy milyen formában tudnának az anyukák tanulni, melyik lenne nekik a legoptimálisabb és legcélravezetőbb képzési forma. Nem lehet arról megfeledkezni, hogy sok jelentkező még otthon van a gyermekével, így a gyerekek rendszeres és esetleg több órás elhelyezése gondot jelenthet az anyukáknak. Nem véletlen tehát, hogy a nők számára a legnépszerűbb megoldási forma az e-learning volt (64,8%), ugyanakkor majdnem minden harmadik nő a tantermi képzésben bízott. A mélyinterjúk során kiderült, hogy a személyes magyarázatok, az azonnali kérdés és válasz lehetőségek az édesanyák számára fontosak, valószínűleg ezért is volt gyakori a tantermi választás. Természetesen a tanfolyam nem vállalhatta azt fel, hogy minden tudást biztosít, az igények szerint, az édesanyák számára, mi alapvetően az ismeretek frissítését, aktualizálását és a nők mentális felkészítést tűzhattük ki célul. Az édesanyák éppen ezért tisztában voltak azzal, hogy az önképzésnek igen nagy szerepe lesz most, és a későbbiek is, éppen ezért mintegy 72,2%-uk gondolta úgy, hogy az önképzés kardinális lesz az elhelyezkedésükben.

Természetesen azt nem felejthetjük el, hogy a tanfolyam ideje alatt a tanulás és a magánélet összehangolása feladatokat támaszt majd az édesanyák elé. Nem csodálkozhattunk tehát azon, hogy minden harmadik anyuka (33,3%) vélekedett úgy, hogy az, ha már gyermeke van, negatív hatással lehet arra, hogy a tanfolyamra készüljön és tanuljon, ugyanakkor szinte ugyanilyen arányban érezték nők, hogy ennek a helyzetnek akár pozitív hatása is lehet a tudásszerzésre (31,5%). A mélyinterjú vizsgálatainkból kitűnt, hogy az anyukák azzal, hogy gyermekük van, a tanulást is igen nagy logisztikai szervezéssel tudják csak megoldani, ugyanakkor éppen ezért a tudásszerzésre és elmélyítésre szánt időt a lehető legoptimálisabban és hatékonyan törekszenek is kihasználni.

Az édesanyák mintegy 72,2%-a úgy gondolta, hogy egy ilyen tanfolyam pozitív hozadéka nemcsak számukra lesz, de a munkáltatók is örömmel fogadják, ha azt látják, hogy egy édesanya a visszailleszkedés során egy képzésen részt vesz. A tanfolyam

megszervezésénél törekedtük arra, hogy az édesanyák opcionálisan eldönthessék, hogy akkor is végigcsinálják a tanfolyamot, ha már időközben lesz állásuk. Pozitív üzenet volt számunkra, hogy a válaszadók mintegy 96%-a akkor is folytatná a tanfolyamot, ha időközben el tudna helyezkedni. Az indoklások között szerepelt, hogy a tudásszerzés nagyon motiválja az édesanyákat, nagyon nyitottak bármilyen korábbi, illetve új ismeretre, amely megszerzésére és elmélyítésére mindig szükség lehet függetlenül attól, hogy foglalkoztatva vannak, avagy sem.

### **Záró gondolatok**

Jelen írásunk egy a 2012-2014 évben megvalósuló oktatási programunkat és annak szükségességét mutatta be. A Gyerevissza. Számít a munkád! projekt célja, hogy megerősítse a nőket mind mentálisan, mind szakmailag, így biztosítva a lehetőséget számukra, hogy minél sikeresebben tudjanak visszatérni a munka világába.

Az eredmények azt mutatják, hogy a nők tisztában vannak azzal, hogy csak naprakész tudással tudnak versenyképes munkavállalók lenni a munkaerőpiacon. Ezt a tudást egyrészt a folyamatos, szervezett képzéseken, másrészt viszont önképzéssel tudják elsajátítani. Az általunk indított program alapvető üzenete az volt számunkra, hogy a hölgyek elsősorban mentális, illetve gyakorlati ismeretekben történő megerősítést várnak, és csak másodsorban elméleti tudást kívánnak szerezni. Ezen az úton végighaladva, lelkileg megerősítve, gyakorlati feladatokat és helyzeteket végigpróbálva tudnak bátran újra munkába állni és sikeres munkaerővé lenni.

## Irodalom

Bálint, Mónika - Köllő, János (2008): Gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai. *Esély* 2008/1,3-27.

Bencsik Andrea - Juhász Tímea (2013): Tudásmenedzselés és tudásfrissítés a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállalók körében. *Munkaügyi Szemle* 2013/április, 68-77.

Korintus Mihályné (2009): A gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos kérdések Magyarországon és az Európai Unió négy államában. in Nagy-Pongrácz (Ed.) 2009. *Szerepváltozások*, 65-78.

Csehné Papp Imola (2012): Női szemmel: háztartás és munka. *Munkaügyi Szemle*, 1.: 26-32.

Móré M. (2012): A hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci visszailleszkedésének segítése tanácsadási módszerekkel. In: Gortka R. E. *Társadalomtudományi tanulmányok V.* DUPress Kiadó Debrecen, 69-77.

[www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)

[www.eurostat.com](http://www.eurostat.com)