



# MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

LV. ÉVFOLYAM, 2015. 2. SZÁM



## Óvatos bizakodás a vezérigazgatóknál

Dr. Vadász Péter társelnök egy felmérés tanulságairól (8-10. oldal)

**Hogyan lehet teljes a foglalkoztatás?**

11-12. oldal

**Női Y-generáció: ambíció és határozottság**

13-14. oldal

**Új európai eszköz a K+F+I megújítására**

15. oldal

## TARTALOM

## FÓKUSZBAN

- Növekedésükben hisznek  
a vezérigazgatók .....3
- A BusinessEurope reformbarométere  
szerint Magyarországon jelentős  
a visszaesés .....7

## CÍMLAPINTERJÚ

- Óvatos optimizmus, s némi  
bizonytalanság a magyar cégeknél  
(Dr. Vadász Péter) .....8

## KÖRKÉRDÉS

- Hogyan lesz teljes foglalkoztatás  
Magyarországon? (Suhajda Attila,  
dr. Orosz Csaba, Wimmer István,) .....11

## NAPIRENDEK

- Magabiztosság és ambíció jellemzi  
a női Y-generációt .....13

## EURÓPAI UNIÓ

- Új európai eszköz a K+F+I rendszerek  
megújításában .....15
- EKT-pályázat: konszolidációs  
támogatás európai kutatóknak .....16
- A magyar társadalmi és demográfiai  
kihívások kezelésére:  
2,6 milliárd euró .....16
- Energiaunió: biztonságos, verseny-  
képes és megfizethető energia  
valamennyi európainak .....18

## KÖNYVJELZŐ

- Új megoldások az innováció  
erősítéséért .....20

## A MAGYAR GYÁRIPAR

## az MGYOSZ hivatalos havilapja

Kiadja a Munkaadók és Gyáriparosok  
Országos Szövetsége

## Szerkesztőség:

1054 Budapest, Széchenyi rakpart 3.

**Telefon:** 06 (1) 474-2041

**E-mail:** mgyosz@mgyosz.hu

**Internet:** www.mgyosz.hu

**Layout:** Horváth László Béla

**Fotó:** Vámos Judit

**Hirdetésfelvétel:** klajko@mgyosz.hu

**Telefon:** 06 (1) 474-2041

**ISSN: 1219-6193**



Idén tavasszal Budapesten  
és négy régióban szervez  
eseményeket a helyi munka-  
adók számára az MGYOSZ

## Kampány a hazai munkaadói szövetségek fejlesztésére

Tavaly nyár óta az Európai Szociális Alap támogatásából fejleszti a hazai munkaadók alkalmazkodóképességét a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ). A **Széchenyi 2020** program keretében megvalósuló információs kampány során a legnagyobb hazai munkaadói szervezet több regionális szövetségének nyújt támogatást kapacitásai fejlesztésére. A kampány következő állomásaként idén tavasszal az ország öt régiójában szerveznek rendezvényeket a helyi vállalatok, szakszervezetek és önkormányzatok képviselőinek részvételével.

Magyarország legnagyobb munkáltatói szervezete, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetség nemcsak elkötelezetten képviseli a hazai munkaadók érdekeit, de rendkívül fontosnak tartja folyamatos fejlesztésüket, mellyel javítani tudja a vállalatok alkalmazkodóképességét a gyorsan változó gazdasági környezetben is. Ezt a célt szem előtt tartva indította útjának a szövetség a **Széchenyi 2020** program által támogatott információs kampányát is, amely során az Észak-Alföldön, Észak-Magyarországon, Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon aktív munkaadói szövetségek minél hatékonyabb működését kívánják segíteni.

A 2014 nyarán indult program első szakasza a munkaadói érdekképviseletek erősítésére irányul, ennek érdekében az MGYOSZ nemzetközi jó gyakorlatok megismertetésével igyekezett segíteni a szervezetek munkáját. A projekt keretében az MGYOSZ tagszervezetei külföldi munkaadói szervezetek vendégként, első kézből ismerhették meg azok felépítését és működését. A tanulmányutak során a regionális szövetségek vezetői ellátogattak a Stájerországi Munkaadói Szövetséghez, a franciaországi Fém- és Gépipari Munkaadók Országos Szövetségéhez, valamint a Düsseldorf-i Munkaadói Szövetséghez, és a Bajói Gyáriparos Szövetséghez.

A kampány során a vállalatok számára, alkalmazkodóképességük javítása érdekében, az MGYOSZ ingyenes nyelvi és informatikai képzéseket nyújt a régiókban.

Az információs kampány újabb állomásaként a legnagyobb hazai munkaadói szervezet idén tavasszal Budapesten és négy régióban szervez eseményeket a helyi munkaadók számára, ahol a háromoldalú egyeztetéseken a vállalatok találkozhatnak a régiójuk döntéshozóival és szakszervezeti képviselőkkel. A rendezvényeken a helyi vállalatok előtt álló lehetőségekről és kihívásokról, valamint régiójuk gazdasági helyzetéről tartanak előadásokat. Az MGYOSZ május elején egynapos képzést is szervez a régiókban, melyek keretében a munkaadók az új Munka Törvénykönyvről, annak módosításairól és az alkalmazással kapcsolatos eddigi tapasztalatokról informálódhatnak.



# NÖVEKEDÉSÜKBEN HISZNEK A VEZÉRIGAZGATÓK

A vállalatok első számú döntéshozói továbbra is bíznak saját cégük növekedésében, míg a globális és magyar gazdaság kilátásait illetően kevésbé optimisták. A PwC Magyarország munkatársai negyedik alkalommal kérdezték meg és összegezték a hazai vállalatvezetők véleményét a Magyarországi Vezérigazgató Felmérésben, partnerségben az MGYOSZ-szal és a MOSZ-szal.



## GLOBÁLIS KILÁTÁSOK

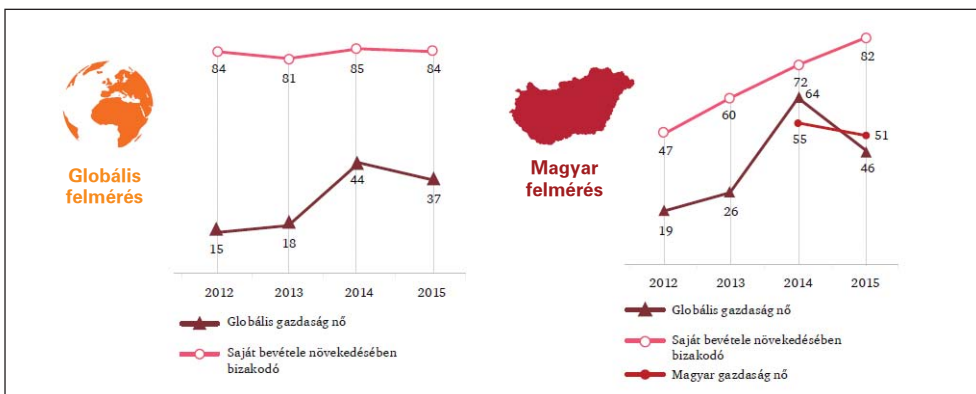
„A vállalatvezetők hite a globális és magyar gazdaság húzóerejében csökken, saját bevételi kilátásaikat illetően viszont továbbra is optimisták. A globális eredményekhez hasonlóan Magyarországon is visszaesett a világgazdasággal kapcsolatos optimizmus mértéke; míg tavaly a cégvezetők 64%-a hitt a növekedésben, idén ez 46%-ra csökkent. A saját bevételeket illetően viszont idén már a vezetők 82%-a mondta magát bizakodónak vagy nagyon bizakodónak, vagyis a tavalyi megállapításunk, miszerint a hazai vezérigazgatók megtalálták saját útjukat, megalapozottnak tűnik” –

mondja Nick Kós, a PwC Magyarország vezérigazgatója, reflektálva a friss eredményekre.

Ha a növekedés célpontjait nézzük, világszerte és Magyarországon is látható, hogy a feltörekvő piacok helyett a fókusz még egyértelműbben a hagyományosan fejlett piacokra irányul; öt év után először a világ vezérigazgatói az Amerikai Egyesült Államokat Kína elé sorolták, Magyarországon pedig Németország további 5 százalékponttal, már 30%-ban számít a legfontosabb terjeszkedési célpontnak a vállalatvezetők számára. A magyar döntéshozók a második helyre Romániát, a har-

## A FELMÉRÉS MÓDSZERTANA

A PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérése negyedik alkalommal készült el. Alapját a PwC Globális Vezérigazgató Felmérés adja, melyben 18 éve kérdezik meg a cégvezetőket a jelen kihívásairól és a jövőbeni kilátásokról. A magyarországi felmérés készítése során a személyes adatfelvétel módszerét alkalmazták, amelynek keretében a PwC szakemberei 2014 októbere és decembere között 170 hazai vállalat felső vezetőjével készítettek interjút. Az interjúk folyamán a következő ágazatokban tevékenykedő cégeket kérdezték meg: autóipar, gyógyszer- és egészségipar, energetika, kiskereskedelmi és fogyasztóipar, pénzügyi szolgáltatók, technológia-, infokommunikáció- és szórakoztatóipar, illetve gyáripari termelés.

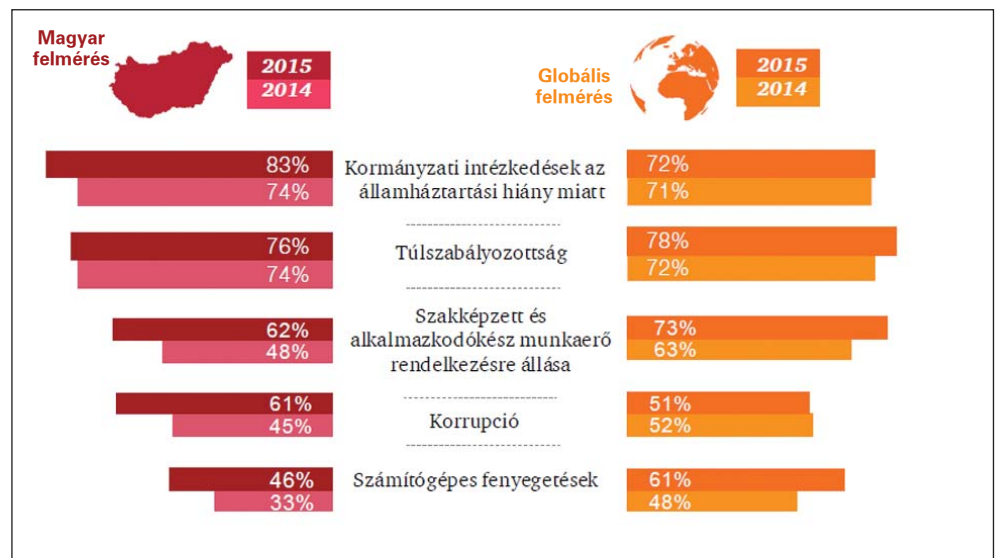


**A globális és a magyar gazdaság, valamint saját bevételeik növekedésében bizakodók aránya a következő egy évben**

## A FELMÉRÉS SZAKMAI PARTNEREI

**A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ)** a versenyszféra több mint 60 százalékát képviseli mind a befektetett tőke, mind a forgalom és a munkavállalók számát tekintve. A szervezet 6000 közép- és nagyvállalatot, 51 szakmai és 15 megyei-regionális szövetséget tömörít, 2005 óta pedig tagja Európa legbefolyásosabb munkaadói érdek-képviselői szervének, a BUSINESS-EUROPE-nak.

**A Menedzserek Országos Szövetsége (MOSZ)** a magyar társadalom és gazdasági élet aktív alakítójaként céljával tűzte ki a magyar vállalatvezetők közötti személyes és üzleti kapcsolatok erősítését.



### Mennyire tart az alábbi tényezőktől?

madikra Lengyelországot sorolták; őket követi Ausztria, Szlovákia és Oroszország.

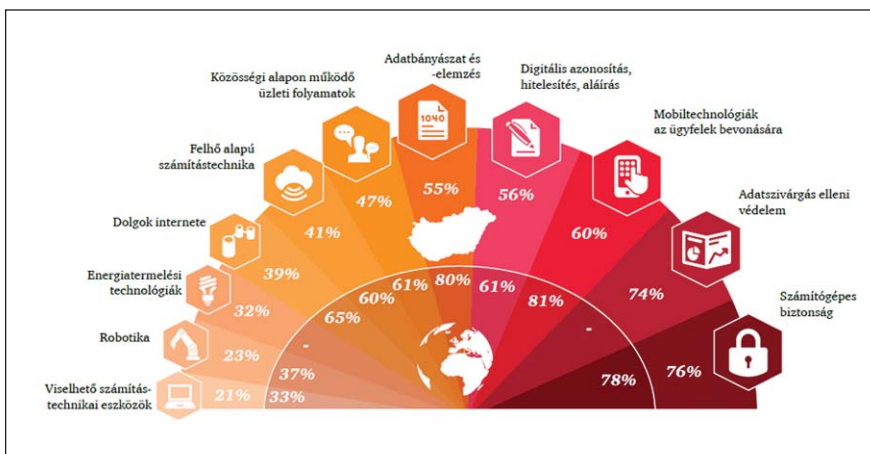
### A NÖVEKEDÉST VESZÉLYEZTETŐ TÉNYEZŐK

A növekedés és óvatos optimizmus mellett a magyar vezérigazgatók körében egyre erősebb az aggodalom az államháztartási hiány csökkentését célzó intézkedések (83%) és a túlszabályozottság (76%) miatt. Ugrásszerűen nőtt meg a számítógépes fenyegetettség, valamint az elérhető képzett munkaerő hiánya által okozott aggodalom mértéke, ezeken felül a korrupció és az ebből fakadó bizalmatlanság is nehezíti a vállalatvezetők életét. „A szabályozói környezet gyors és kiszámíthatatlan változása mellett a vállalatvezetőkkel folytatott beszélgetések egyik központi témája a szakemberhiány volt. A hazai vezetők egyre inkább érzik,

hogy bizonyos pozíciókra valódi kihívás jól képzett és alkalmazkodóképes munkaerőt találni. Be kell látni, hogy a hagyományos, néhány éve még működő munkaerő-toborzási és -megtartási stratégiákkal a jövőben már nem lehet versenyben maradni. Érdemes mérlegelni, hogy vajon ugyanolyan munkatársakra van-e szükség, mint eddig, vagy a vállalat rugalmassága érdekében más, vagy újabb készségekkel rendelkezők felé is nyitni kell” – hangsúlyozza Szűcs Márta, a PwC Magyarország könyvvizsgálói üzletágának cégtársa. A fenyegetettség mérséklése érdekében a cégvezetők jelentős elvárásokat támasztanak a kormányzattal szemben. A tavalyi évhez képest megduplázódott azok aránya, akik versenyképes és hatékony adórendszert várnak, idén a megkérdezettek 72%-a szerint kell ennek kormányzati prioritásnak lennie; az elvárás erősebb, mint világszerte, ahol a vállalatvezetők 67%-a gondolkodik így. Magyarországon tavaly 45%, idén már 68% igényelné a képzett és alkalmazkodókész munkaerő megteremtését, túlszárnyalva a globális, 60%-os mértéket. Hazánkban a harmadik legfontosabb elvárás egy innovációt elősegítő üzleti környezet kialakítása volna; a globális eredményekben mutatkozó 30%-kal szemben nálunk 63% várja ezt.

### ÍGY VÁLTOZIK A VERSENY

A megkérdezett vezérigazgatók szerint a vállalatok helyzetét a versenyben leginkább a szabályozói környezet tudja gyökeresen megváltoztatni. Világszerte a vezetők 66%-a, Magyarországon 59%-uk



**Az Ön szervezete számára mennyire fontosak az alábbi digitális technológiák?**

nyilatkozott úgy, hogy a vállalatukat legváratlanabb helyzetbe sodorni képes tényező az iparágra vonatkozó szabályozói környezet. A magyar vezetők szerint szintén hirtelen változást hozhat az ügyfelek viselkedése (51%) és új versenytársak érkezése (29% számol ezzel).

A magyar vállalatvezetők egyre nagyobb figyelmet fordítanak az iparágon kívülről érkező versenytársakra; 51%-uk tartja elképzelhetőnek, hogy új versenytársa érkezzen más ipárból. A vezetők 28%-a tervezi, vagy már be is lépett új szektorba, iparágba. A legtöbben a technológia, a közszolgáltatók, valamint a kommunikáció- és médiaipar felől várják az új versenytársat hazánkban, a megcélzott új iparágak között pedig az energiaipar, a pénzügyi szolgáltatások, a technológia és gyógyszeripar szerepelnek.

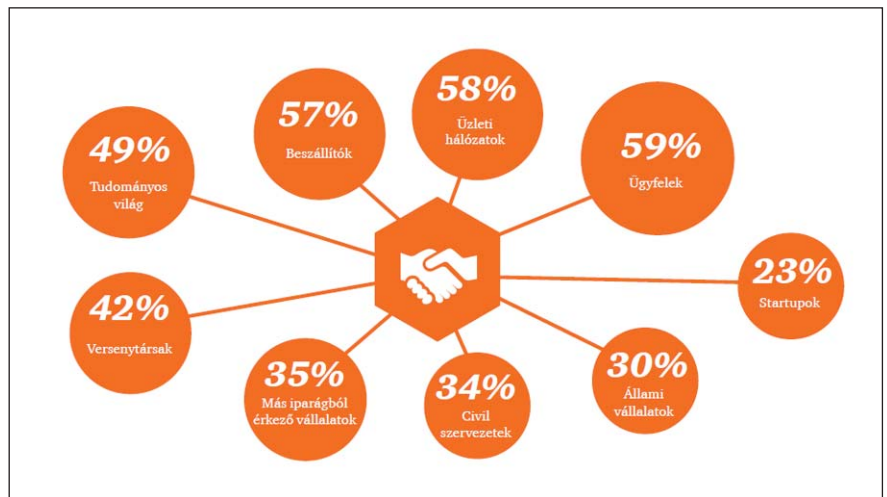
### TECHNOLÓGIA ÉS STRATÉGIA

A hazai vezérigazgatók válaszaiból kitűnik: számukra a technológiának egyelőre főként biztonsági szerepe van; 76%-uknak a számítógépes biztonságra irányuló technológiák fontosak. Ezt követően említették csak az ügyfelek bevonására alkalmazható mobiltechnológiákat (60%), illetve a közösségi alapon működő üzleti folyamatokat (47%) vagy a felhő alapú számítástechnikát (41%). A megkérdezettek szerint a digitális technológiák főképp a működési hatékonyság (66%), a külső/belső együttműködések (63%), valamint az adatok és adatelemzés (63%) téren hasznosulnak.

### EGYÜTTMŰKÖDÉS

A vezetők szerint az állandó fejlődéshez és a piaci pozíció megőrzéséhez az egyik legfontosabb eszköz az új szövetségek létrehozása lehet. Világszerte a legtöbben a beszállítókkal erősítik a kapcsolatokat, ezt követik az ügyfelek, majd a szakmai szervezetek. Ezzel szemben itthon az ügyfelek szerepelnek az első helyen (59%), majd közel azonos eredménnyel az üzleti hálózatok, szakmai szervezetek (58%) és beszállítók (57%).

A magyarországi döntéshozók azt mondják, a partnerségek célja elsődlegesen az új ügyfelek elérése, a második fontos ok az új technológiákhoz való hozzáférés, ezt követi az innovációs képességek megerősítése, illetve a márka vagy vállalat hírnevének megerősítése, valamint a tehetséges munkavállalókhoz való hozzáférés.



### Együttműködik-e jelenleg (vagy tervez-e a jövőben) együttműködést a következő partnerek valamelyikével?

#### A JÖVŐ VEZETŐJE

„Mivel a hazai vezérigazgatók számolnak azzal, hogy a következő öt évben jelentős változások állnak be az iparági szabályozásban, ügyfeleik viselkedési szokásaiban és a versenytársak számában, döntő többségük számára a legfőbb vezetői tulajdonság a jövőben az alkalmazkodóképesség. Úgy látják, ahhoz, hogy vállalatukat megfelelően tudják irányítani, egyéni és szervezeti szinten is szükség van az adaptációs képességre, rugalmasságra és arra, hogy a hirtelen változásokra is reagálni tudjanak” – summázza Nick Kós.

A grafikonokon található számok összege nem minden esetben teszi ki a 100 százalékot, mivel a százalékos adatokat kerekítettük, illetve az „Egyet is ért meg nem is” és a „Nem tudja” válaszokat nem mindig vettük figyelembe a kalkuláció során.



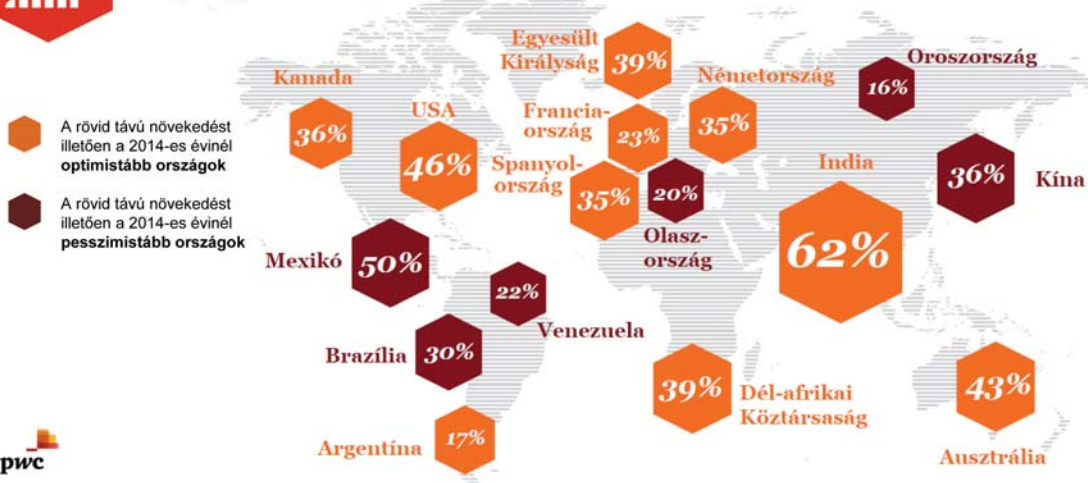
Dr. Vadász Péter  
MGYOSZ

Szabó György  
MOSZ

**A vezérigazgatói felmérésben az MGYOSZ és a MOSZ együttműködő felek voltak. A képen: dr. Vadász Péter, az MGYOSZ társelnöke és Szabó György, a MOSZ elnöke a jelentés bemutatójának sajtótájékoztatóján**



**Azon vezérigazgatók százalékos megoszlása, akik az elkövetkező 12 hónapra vonatkozó bevétel-növekedési kilátásokat illetően „nagyon bizakodóak”.**

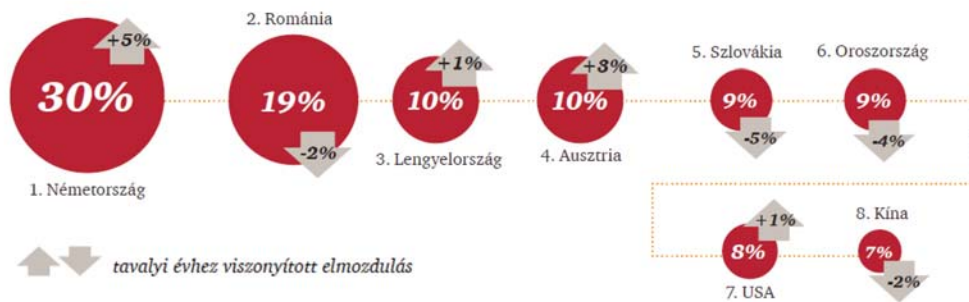


**A piaci növekedés iránya a „hagyományos” célpiacon felé fordult**

Továbbra is Németország a legfontosabb piaci célpont a magyarországi vezetők számára

**Kérdés: Cége növekedési kilátásait illetően mely országokat tartja a legfontosabbnak a következő egy évben?**

Növekedés

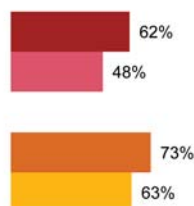


Bázis: Teljes minta (2013: n=141; 2014: n=170)

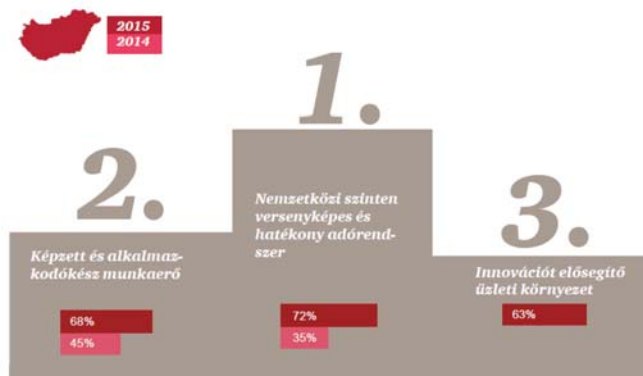


Fenyegetettségek

**Mennyire aggasztja a vezetőket a megfelelő munkaerő hiánya?**



**Mely területeknek kellene kormányzati prioritásnak lennie?**



# A BusinessEurope reformbarométere szerint Magyarországon **jelentős** a visszaesés

Magyarországon jelentős mértékű visszaesés mutatkozik a gazdasági reformok megvalósítása terén – írja a BusinessEurope Reformbarométer idei jelentése. Az európai vállalkozói szövetségeket tömörítő legnagyobb ernyőszervezet idei elemzését sajtóreggelin ismertette Markus Beyrer, az üzleti szövetség vezérigazgatója.

A jelentés szerint a BusinessEurope egyes tagszövetségeinek a különböző országok teljesítményéről adott válaszai alapján Magyarországgal kapcsolatban az volt az egyik kiemelendő megállapítás, hogy a vállalkozói körök nagyon lassúnak találják az üzleti környezet javulását, valamint aggódnak amiatt, hogy a bérek emelkedése nem a termelékenység növekedését tükrözi. Kedvező ugyanakkor a visszhangja annak, hogy Magyarországon javult a közpénzügyek helyzete.

Magyarországról a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) tagja a BusinessEurope-nak. Az MTI kérdésére Beyrer közölte, hogy a tagszövetségi értékelések beadási határideje február közepe volt.

A Reformbarométer függeléke szerint a Magyarország címére megfogalmazott országspecifikus ajánlások közül három minősítenek rendkívül fontosnak, és ezek egyikében sem látnak előrelépést.

Ezen ajánlások közül az **első** a stabil, kiegyensúlyozottabb és áramvonalasabb adórendszer kialakítása a vállalatok számára, beleértve a torzító hatású ágazati adók kivezetését.

A **második** a célzott, aktív munkapiac-politikai intézkedések erősítése, azon belül egyebek közt a közmunkarendszer felülvizsgálata, illetve annak megfontolása, hogy emeljék a munkanélkülieknek járó juttatások jogosultsági idejét.

A **harmadik**, rendkívül fontosnak minősített, ám előrelépést nem mutató terület a piaci versenyt ösztönző szabályozási

környezet megszilárdítása, azon belül egyebek közt a szolgáltatási szektorban az akadályok eltávolítása, a közbeszerzések terén pedig az átláthatóság növelése. Hasznos, de nem elsőrendű fontosságú ajánlásnak minősítették a pénzügyi intézmények adóterheinek a csökkentését, amely területen egyelőre szintén nem regisztráltak előrelépést. Fontos ajánlasként említették azokat a költségvetési intézkedéseket, amelyek az adósságcsökkentést célozták. Ezen a területen kielégítő előrelépésről számoltak be.

Az idei Reformbarométer számos ponton fogalmaz meg elégedetlenséget az európai mutatók alakulását illetően. Így például kitér arra, hogy az EU gazdaságának a teljesítménye még ma is 0,2 százalékkal elmarad a válság előtti, 2008-as szinttől, miközben az Egyesült Államok gazdasága immár 8 százalékkal meghaladta azt. Eközben Kína gazdasága 64 százalékkal, az indiai gazdaság 48 százalékkal bővült. Kínában a foglalkoztatottankénti termelékenység 2001 és 2013 között 10 százalékkal nőtt, Indiában mintegy 5 százalékkal, az Egyesült Államokban valamivel több, mint egy százalékkal, az EU-ban pedig kevesebb, mint egy százalékkal.

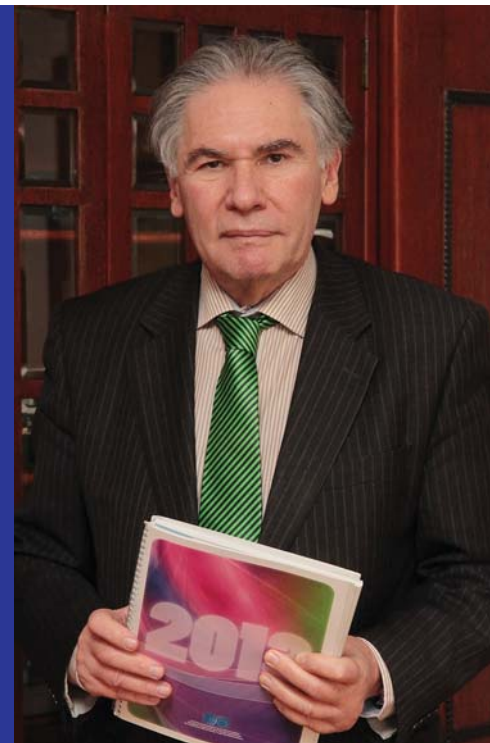
Az elmúlt hat évben 5 millióval csökkent az európai munkahelyek száma, miközben az Egyesült Államokban egymillió plusz munkahely keletkezett. Az EU részesevé a közvetlen külföldi befektetések globális összértékéből a 2000-es 40 százalékról 2013-ra 17 százalékra csökkent – összegzi a jelentést az MTI.

## AZ ELMÚLT HAT ÉVBEN...

**...5 millióval csökkent az európai munkahelyek száma, miközben az Egyesült Államokban egymillió plusz munkahely keletkezett. Az EU részesevé a közvetlen külföldi befektetések globális összértékéből a 2000-es 40 százalékról 2013-ra 17 százalékra csökkent**

## ÓVATOS OPTIMIZMUS, S NÉMI BIZONYTALANSÁG A MAGYAR CÉGEKNÉL

Oktatás és innováció – az MGYOSZ továbbra is ezt a két területet tartja a legfontosabbnak a versenyképes gazdasághoz. Ezt a 4. Magyarországi Vezérigazgatói Felmérés is alátámasztotta. Dr. Vadász Péterrel, az MGYOSZ társelnökével a felmérésről és az EU gazdasági és szociális bizottságában folyó munkáról beszélgettünk.



**„Egy optimista vezérigazgató nagy teljesítményre képes, s most, a digitális forradalom küszöbén szükség is van kirobbanó formára, gyors alkalmazkodásra, az új technika-technológia alkalmazására.”**

**MGy: Mit tart a 4. Magyarországi Vezérigazgatói Felmérés legfontosabb megállapításának?**

**Dr. Vadász Péter:** A kutatás talán legfontosabb megállapítása az volt, hogy óvatos bizakodás figyelhető meg a vállalatvezetők körében. Három év alatt majdnem megduplázódott azoknak a cégvezetőknek az aránya, akik bíznak a saját vállalatuk növekedésében, és ez mindenképpen pozitív hír. Egy optimista vezérigazgató ugyanis nagy teljesítményre képes, s most, a digitális forradalom küszöbén szükség is van kirobbanó formára, gyors alkalmazkodásra, az új technika-technológia alkalmazására. A felmérésből kitűnt, hogy a magyar cégvezetők látják lehetőségeiket, s azokat a tényezőket is, amelyek korlátozzák a versenyképességet. Ezt a felmérésben határozottan szóvá is tették.

**MGy: Milyen tényezők akadályozzák a versenyképességet?**

**VP:** A gazdaság túlszabályozottsága, vagy az államháztartási hiány csökkentésére kitalált ad hoc bevezetett adók természetesen gondot jelentenek, de ezeket lehet

a leggyorsabban megváltoztatni, ha a kormány részánja magát. Munkaadói megközelítésből talán a legnagyobb probléma a szakképzett munkaerő hiánya. Ezt a vállalatvezetők egyre inkább komoly fenyegetésnek élik meg. Olyan elemnek, ami bár évek óta érzékelhetően növekvő gondot jelent, de most már veszélyezteti a versenyképességet. Míg 2014-ben csak a megkérdezettek 48%-a jelölte meg mind ezt komoly fenyegetettségnek, egy év alatt ez a szám elérte a 62%-ot. Tekintettel arra, hogy a kutatás alapján lényegében 3 vállalatvezető közül ketten aggódnak a megfelelő munkaerő miatt, ez egy olyan jelzés, amit az MGYOSZ tagvállalatok szerint is mindenképpen figyelembe kell venniük a hazai döntéshozóknak.

**MGy: Az MGYOSZ évek óta hangsúlyozza, hogy a versenyképesség talán legfontosabb eleme a minőségi oktatási rendszer, ami egyúttal a gazdaság igényeit is figyelembe veszi. Ezek szerint nem értek el eredményt?**

**VP:** Részeredmények vannak, pozitív változásokról is beszámolhatok, de a felmérés azt jelzi, ennél több kell a gazdaságnak.

Továbbra sem mondhatjuk azt, hogy a képzési rendszer teljesen összhangban állna a munkaerő-piaci kereslettel. Az MGYOSZ valóban hosszú évek óta hangsúlyozta, hogy a szakképzési rendszert és a felsőoktatást is olyan formában kell átalakítani, hogy a vállalatok számára fontos tudás megszerzésére adjanak módot. Külföldi példák is alátámasztják, hogy célravezető eszköz a duális képzés bevezetése. Ennek lényege, hogy a felsőoktatási tanulmányokat folytatók akár egy-két teljes szemesztert tölthetnek nagyvállalatoknál, piacképes ismereteket szerezve. Üdvözlendő, hogy a kormány ennek bevezetését tűzte ki célul. Ám az MGYOSZ-tagvállalatok szerint a duális képzés kapcsán ugyanakkor a cégek érdekltségét is növelni kellene a jövőben azért, hogy ne csak egy-egy felsőoktatási intézmény és nagyvállalat kapcsolatát jelentse mindez hazánkban, hanem rendszerré váljon, az egész vállalati szektort átszövő gyakorlattá alakuljon. Csak így képzelhető el, hogy kellő mennyiségben és minőségben kialakul egy új, a korszerű elméleti és gyakorlati tudást birtokló szakembergárda.

**MGy: A felmérésből az is kiderült, hogy a vállalatok a kormányzat segítségét várják a versenyképes környezet megteremtésében.**

**VP:** Azt nem nevezném segítségnek, hogy a vállalatok azt várják a gazdaságpolitikától, hogy döntéseiben a versenyképes gazdaság megteremtéséhez szükséges intézkedések kapjanak prioritást. Így például joggal várják el a vállalatok, hogy a magyar adórendszer nemzetközi szinten is hatékony legyen. A kormányzattól várják, hogy hatékonyan és gyorsan alakítsa úgy a képzési rendszert, hogy legyen elegendő képzett munkaerő. S az is természetes elvárás, hogy a döntéshozók innovációt elősegítő, ösztönző üzleti környezetet hozzanak létre.

**MGy: Az MGYOSZ az oktatás mellett az innovációt tartja évek óta a magyar gazdaság jövője szempontjából meghatározó tényezőnek. Ezek szerint a felmérésben részt vevő vállalatok nem elégedettek az innováció szabályozásával, ösztönzésével...**

**VP:** A PwC felmérésében megkérdezett vállalatvezetők 63%-a szerint, ezt a területet a kormányzatnak mindenképpen prioritásként kell kezelnie. S ha ezt ennyien hangsúlyozzák, akkor ez azt is jelenti, hogy még nincs így. Vagy legalábbis nem érzékelhető a gyakorlatban, legfeljebb a szavak szintjén. A K+F+I-ráfordítások aránya a GDP-hez képest az elmúlt évtizedben 1% körül mozgott, és az utóbbi években is csak egy lassú emelkedés volt ezen a területen. Vagyis valami még nincs rendben, így érthető az elvárás a vállalatvezetők részéről, hogy a jelenleginél ösztönzőbb innovációt elősegítő üzleti környezet kell. A K+F+I-projektek a gazdaság fejlődésében és a versenyképesség növelésében létfontosságú szerepet töltenek be. Ennek tükrében kifejezetten pozitív az a pár hónappal ezelőtt bejelentett kormányzati szándék, mely szerint 2020-ra már 1,8%-os szinten lehet hazánk innovációs költsége, amit tagvállalataink is teljes mértékben támogatnak.

**MGy: Ez bizonyára zömmel a 2014–2020 közötti európai uniós pályázati pénzekből valósítható meg...**

**VP:** Így is, úgy is ambiciózusnak tűnik ez a cél. Tény, hogy a következő európai uniós költségvetési ciklusban Magyarország 2,1 milliárd eurót fordíthat kutatás-fejlesztésre, ami kétszerese az előző időszakban kapott kohéziós támogatási keretnek. Tehát ez üdvözölhető. Inkább az a kérdés, hogy képes lesz-e a magyar gazdaság ilyen növekedésnek megfelelni, azaz ennyi pénzt hasznosan elkölteni. Ugyanakkor érthető és támogatandó a kormányzati szándék a gyors K+F+I-felzárkózásra. Összehasonlításként: az Európai Unió az összes tagországot figyelembe véve 5 év múlva már 3%-os célt tűzött ki, míg az Egyesült Államok és egyes távol-keleti országokban már most is jóval előrébb járnak. Tehát egyértelmű Európa elmaradása, s az is, hogy a magyar K+F+I még ettől a szinttől is messze van. Az MGYOSZ őszintén bízik abban, hogy ezen a területen a következő években komoly előrelépés lesz.

**MGy: Térjünk át egy másik témára: Ön az MGYOSZ képviselőjében az EU gazdasági és szociális bizottságában is dolgozik. Hogy működik ez a szervezet?**

## MI AZ EGSZB?

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) az Európai Unió konzultatív szerve. 1957-es alapítása óta szakértői tanácsokkal látja el a főbb uniós intézményeket (Európai Bizottság, az EU Tanácsa, Európai Parlament). „Véleményt” bocsát ki a javasolt európai jogszabályokról, illetve „saját kezdeményezésű véleményt” is készít lényeges kérdésekről. Munkájában három csoport vesz részt: munkaadók, munkavállalók, és ún. egyéb tevékenységek (mezőgazdasági termelők, fogyasztók, környezetvédők, családok, civil szervezetek stb.). Így hozzák létre az EGSZB tagjai a hidat az EU és a tagállamokban működő civil társadalmi szervezetek között.**

**„Az MGYOSZ-tagvállalatok szerint a duális képzés kapcsán a cégek érdekeltségét is növelni kellene a jövőben azért, hogy ne csak egy-egy felsőoktatási intézmény és nagyvállalat kapcsolatát jelentse mindez hazánkban, hanem rendszerré váljon, az egész vállalati szektort át- szövő gyakorlattá alakuljon.”**

**VP:** Tanácsadó szervezet, s amolyan közvetítői szerepet játszik a gazdasági és a civil szféra között. A munkaadók és munkavállalók képviselőin kívül szerepet kapnak a munkában még az egyéb érdekvédelmi szervezetek, úgymond mondhatnám, hogy szervezett civilek szervezetei is. Ez a szervezet az EU mellett működő két tanácsadó bizottság egyike, a másik a Régiók Bizottsága. Minden olyan témával foglalkozunk, ami fontos a gazdaság, vagy a társadalom számára, s fontos, hogy az EU döntéshozó szervei megismerjék a munkaadók, munkavállalók, civilek véleményét. Kifejezetten élvezem az ottani vitákat, mert sokszor nagyon élesek, kemények, de mindig érvelőek, vagyis a másik meggyőzése a cél, s nem lejáratása, legyőzése. Itt értettem meg, hogy milyen fontos a civil szervezetek társadalmi szerepe, hiszen ők hozzák be a mindennapok gondjait, megoldandó feladatait a bizottságba, nem árt, ha ezekkel a munkaadók is tisztában vannak.

**MGy: Tudna példát mondani, hogy milyen témákat tárgyaltak meg, miről vitakoztak keményen?**

**VP:** Havonta tartunk ún. plenáris üléseket, ahol az egyes előterjesztésekről szavazunk. Legutóbb nagy vita után elutasítottuk azokat a felvetéseket, amelyek a mobiltelefonía korlátozásáról szóltak. Ez a téma nem először került vitára. „Nagy falat” volt még az EU új iparpolitikája is, erről is nagy vita volt.

**MGy: Hogy látja: az EU képes nagyobb tempóra kapcsolni, s a bürokráciát mérsékelve, felzárkózni az USA-hoz?**

**VP:** Az Egyesült Államokkal való kereskedelmi kapcsolatok szabályozását illetően, úgy tűnik, megállapodás közelben vagyunk, de meglepetések még előfordulhatnak. Ettől függetlenül az Európai Unióban állandó napirendi téma, miként lehet gyorsítani a növekedést, s az innovációt. Egyelőre nincs sok látható eredmény.



## Hirdetési tarifák

### 1/1 oldal (egyszeri megjelenés):

50 ezer Ft + áfa + a címlistára kimenő beharangozóban a hirdetés megemlítése

### 1/1 oldal (kétszeri megjelenés):

90 ezer Ft + áfa + a címlistára kimenő beharangozóban a hirdetés megemlítése

### Minden további 1/1 oldalas megjelenés: 30 ezer Ft + áfa

1/2 oldal (egyszeri megjelenés):

30 ezer Ft + áfa

1/2 oldal (kétszeri megjelenés):

50 ezer Ft + áfa

1/2 oldal (háromszori megjelenés):

70 ezer Ft + áfa

Minden további 1/2 oldalas hirdetés:

20 ezer Ft + áfa

Extra megoldásként: 2/1 oldal: **90 ezer Ft + áfa** (egyszeri megjelenés)

### EGYÉB, EGYEDI MEGOLDÁSOK LEHETSÉGESEK!

Érdeklődni: [klajko@mgyosz.hu](mailto:klajko@mgyosz.hu)

## HOGYAN LESZ TELJES FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON?

Célként jelölte meg a magyar miniszterelnök, hogy 2018-ra Magyarországon elérjük a teljes foglalkoztatást, és 3 százalék közelébe vagy az alá csökkentjük a munkanélküliséget. Kérdésünk arra vonatkozott, megteremthető-e ez Magyarországon, s ha igen, milyen feltételekkel.

### SUHAJDA ATTILA: MI LEGYEN A KÖZEL FÉLMILLIÓ, ALACSONYAN KÉPZETT MUNKA- VÁLLALÓVAL?

Ha poénra akarnám venni a kérdést, akkor azt mondanám, hogy rendszerváltással. Viszsa kellene állítani a szocializmust, akkor menne a dolog. A munkanélküliséget újra a kapukon belülré helyeznénk és akkor optikailag minden rendben lenne. Ha maradunk a tökéletlen kapitalizmusnál, akkor jelentős állami szerepvállalással lenne megoldható a feladat, seregnyi közalkalmazottal, közmunkással, esetleg a sorkatonaság visszaállításával, vagy hasonló kreatív ötletekkel. A gond vele, hogy elég sokba kerülne a költségvetésnek. Ha netán a piacra bízánk a foglalkoztatás bővítését, akkor úgy vélem azzal kellene kezdeni, hogy a gazdaság igényeinek megfelelő szakembereket képzünk, akiket gyorsan felszívna az elsődleges munkaerőpiac. Persze felmerül a kérdés, mi legyen a közel félmillió, alacsonyán képzett munkavállalóval, akiket a reálgazdaságban nehéz lenne foglalkoztatni. Erre a problémára nem tudom a választ. Egy javaslatot azért élnék. Úgy vélem, hogy az ő helyzetükben az jelenthetne változást, ha a tudásgazdaságot növelve, vagyis tudásintenzív munkahelyek létrehozásával, azok



Suhajda Attila  
elnök, Magyar Szolgáltatóipari  
és Outsourcing Szövetség

**„Az értékteremtés alacsonyabb szintjén, de fejlődést és kitörést kínáló munkát, feladatot tudnánk adni az alacsonyabb képzéssel rendelkező munkavállalóknak is.”**

kiszolgáló feladataiba vonnánk be őket. Így bár az értékteremtés alacsonyabb szintjén, de fejlődést és kitörést kínáló munkát, feladatot tudnánk adni nekik. Ezáltal egy részük kiemelhető lenne abból az ördögi spirálból, amit a köz- vagy segédmunka nyújt számukra.



### DR. OROSZ CSABA: A GAZDASÁG TELJES ÁTVILÁGÍTÁSÁRA VAN SZÜKSÉG, MAJD SZISZTEMATIKUS SZAKMAI MUNKÁRA

Az alapoknál kellene kezdeni. Először is tisztázni, komolyan gondolja-e ezt a jelenlegi kormány, vagy csak a pillanatnyi felárlángolás, hatalmi érdekek diktálják ezt az egyébként szimpatikus javaslatot. Ha komolyan gondolja, azaz meg is akarja valósítani, akkor össze kell hívni egy tekintélyes szakértői csapatot – nem politikai szimpátia alapján –, s őket megbízni a feladattal: mérjék fel, elemezzék, mi kell ahhoz, hogy megvalósulhasson a majdnem teljes foglalkoztatás. Ezt nem

## KÖRKÉRDÉS

lehet egyetlen kormányzati ciklus alatt megvalósítani, szisztematikus munkára, s közmegegyezésre lenne szükség, hogy amit az egyik kormány elkezd, azt a következő folytassa, azaz egymás munkájára építsenek az különböző kormányok.

Nem egyszerű a feladat. Ehhez az egész gazdaságot rendbe kellene tenni. Lépésről lépésre, mert egyik döntés érinti a másikat, azaz teljes átrendezésre lehet szükség. Csak néhány teendőt említenék: fel kell mérni, milyen képzettségű emberekből áll a munkanélküliek tábora, s milyen típusú képzettségre van piaci igény. Elemezni kell, hogyan lehet a kettő közötti különbséget csökkenteni.

Ezzel párhuzamosan fel kell mérni, mekkora a feketegazdaság aránya a gazdaságban, s mit kell tenni a lehető legkisebb méretűre szorításához. Itt eljutunk annak kérdéséhez, miért keresnek Magyarországon aránytalanul keveset egyes fontos szakmákban, miért nem ismerjük el bérekben a valódi teljesítményt, képzettséget. Például azért nem, mert sok közbeszerzésen irreálisan alacsony árakon vállalnak munkákat a nyertesek. Normál költség-elemzéssel kiderülhetne, hogy az lehetetlen, már az anyagköltségre is alig futja belőle, nemhogy a reális munkabérekre, azok közterheire. Tehát ott valami nagyon szabálytalan. A kormánynak mindent meg kellene tennie a törvényes, szabályos foglalkoztatás, közbeszerzések megvalósításáért.

Hogy nincs pénz arra, hogy mindennek a reális árát, értékét megfizessük? Akkor ne legyen olyan szolgáltatás, amit nem tudunk kifizetni. Ez így persze, radikális lenne, tehát ezért kellenének a szakértők, hogy egy alkalmazható menetrendet, s intézkedési csomagot dolgozzanak ki, amivel szisztematikusán át lehet állítani a gazdaságot, a társadalmat egy szabályosan, a valódi teljesítményt tisztelő és elismerő országgá.

A jelenlegi ügyeskedés, „okosba elintézem” megoldások lassan ölj méregként tönkre tesznek mindent. A jól képzett szakemberek, fiatalok menekülnek el az országból. Gondolom, nem az számít teljes foglalkoztatásnak, hogy még pár százezren elmennek az országból... Mert nem azok mennek el, akiknek nincs állásuk most sem, hanem akik többre, tisztességesebb keresetre vágnak. Ezért többet is dolgoznának, többet tanulnak is.



**Dr. Orosz Csaba**

ügyvezető igazgató,  
HOROSZCOOP

Külkereskedelmi Képviselői  
Kft., az MGYOSZ alelnöke

**„A vállalkozóknak kiemelt érdekük, hogy együttműködjenek, és segítsenek, hogy ágazatonként és szakmánként ki legyenek dolgozva javaslatként a bérek, az árak, vállalási díjak.”**



**Wimmer István**

főtitkár, MGYOSZ

**„A munkaerőpiac keresleti, illetve kínálati oldala ugyanis csak akkor tud egyensúlyba kerülni, ha minél több a munkáltatók igényeinek megfelelően képzett munkaerő.”**

A vállalkozóknak kiemelt érdekük, hogy együttműködjenek, és segítsenek, hogy ágazatonként és szakmánként ki legyenek dolgozva javaslatként a bérek, az árak, vállalási díjak. Oly módon, hogy a vállalkozások egy reális profitot tudjanak termelni, nem csak a tulajdonos „megélhetése érdekében”, hanem a vállalkozás folyamatos fejlődése, fejlesztése érdekében is. Ha mi erre nem vagyunk képesek, szükséges lenne konzultálni és tanulni is a fejlett, tiszta piacgazdasággal rendelkező országokat működtető praxisokból. Tartsuk szem előtt a március 15-én elhangzottak tartalmát, hogy a cél megvalósításáért a küzdelmet soha ne adjuk fel!

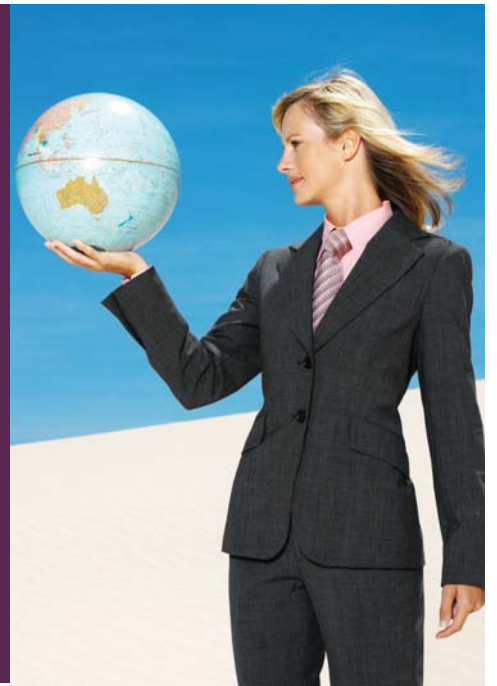


**WIMMER ISTVÁN:  
NEMCSAK AZ ÁLLÁSTALANOK  
SZÁMA, DE TÁBORUK ÖSSZETÉTELE  
IS FONTOS MUTATÓ**

Ha egy ország mérsékelni szeretné a munkanélküliséget, akkor nem csupán az állástalanok száma, hanem táboruk összetétele is fontos mutató. A munkaerőpiac keresleti, illetve kínálati oldala ugyanis csak akkor tud egyensúlyba kerülni, ha minél több a munkáltatók igényeinek megfelelően képzett munkaerő. Magyarországon a felsőfokú végzettséggel rendelkezők évek óta könnyebben találnak állást, mint a középszintű vagy semmilyen képzettséggel nem rendelkezők. A gazdaságnak abban a szegmenseiben, ahol már munkaerőhiány van, a felsőbb képzettségűeket, illetve azokat a szakmunkásokat keresik, akik nyelveket beszélnek és rugalmasan képesek igazodni a változó körülményekhez. Ezért is nagyon fontos, hogy a szakképzés tervezett átalakítása nyomán ne olyan szakemberek hagyják el az iskolákat tömegesen, akikre már nincs igény a modern gazdaságokban. Vagyis a foglalkoztatás emelkedésének, a munkanélküliség csökkentésének alapja az oktatás, a képzés. De ha ez megfelelő minőségű és összetételű lesz, még akkor is vannak egyéb feltételek. Válságban kicsi az esély a foglalkoztatottak számának növelésére, egy fellendülő gazdaságban azonban már bővülnek a lehetőségek.

## MAGABIZTOSSÁG ÉS AMBÍCIÓ JELLEMZI A NŐI Y-GENERÁCIÓT

**Az Y-generációba tartozó nők már teljesen más szemlélettel lépnek a munkaerőpiacra mint anyáik vagy nagyanyáik tették. A nemzetközi nőnap alkalmából a PwC az Y-generáció 8756 női képviselőjével készített interjút a világ 75 országában, hogy megismerje a munka világáról és saját karrierjükről alkotott véleményüket.**



A felmérésből kiderül, hogy az Y-generációba tartozó nők sokkal képzettebbek, sokkal magabiztosabbak és ambíciózusabbak, mint az őket megelőző bármely generáció. A hölgyek mintegy fele úgy véli, hogy jelenlegi munkáltatójuknál a ranglétra legfelső fokait is elérhetik. Ugyanakkor azt is megjegyezték, hogy előmeneteli lehetőségeik még elmaradnak a férfiakétól.

A megkérdezettek 53%-a a szakmai előmeneteli lehetőségeket tekinti a legvonzóbb munkáltatói tulajdonságnak. Fontos tényezők számukra továbbá a versenyképes jövedelem és az anyagi ösztönzők (52%), valamint a rugalmas munkaidő (35%).

A megkérdezettek közül a legmagabiztosabbak a brazil (76%), az indiai (76%) és portugál (68%) nők voltak, míg a japán (11%), kazahsztáni (18%) és német (19%) válaszadók a legkevésbé magabiztosak közé tartoztak.

A felmérés eredményei tükrében egy dolog egészen biztos: a nemek között egyenlőség és sokszínűség rendkívül fontos az Y-generációba tartozó nők számára (86%). De nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ez a férfiak számára is fontos tényező (74%), amikor arról dön-

tenek, hogy mely társaságnál álljanak munkába. Ugyanakkor megfogalmazzák azt a kritikát is, hogy többet kellene tenni ennek megteremtéséért, mint pusztán beszélni róla.

Mindez azt mutatja, hogy az Y-generációs férfiak többsége azt szeretné, ha a párjuknak és majd lányaiknak is hozzájuk hasonló előmeneteli lehetőségeik lennének.

A keresőképesség és a kereseti modellek tekintetében az Y-generációhoz tartozó nők valódi úttörők; közülük a kétkeresős párkapcsolati modellben élők 66%-a a párjával megegyező vagy annál magasabb keresettel rendelkezik. Emellett az ilyen nők minél tapasztaltabbak, annál valószínűbb, hogy akár fő keresővé is válnak a kapcsolatban.

„Kutatásunk néhány fontos mítoszt is eloszlat, így például, hogy a nők inkább családalapítási céllal lépnek ki munkahe-lyükről. Az Y-generáció esetében a kilépés oka inkább a hiányzó előmeneteli lehetőség, mint a családdal való összeegyeztethetlenség. A munkáltatóknak kezdet-től fogva befogadó vállalati kultúrát és újszerű tehetséggondozó stratégiákat kell megvalósítaniuk, ha Y-generációs női munkavállalókat meg akarják tartani” – hangsúlyozza Szűcs Márta, a PwC Ma-

### KIK TARTOZNAK AZ Y-GENERÁCIÓHOZ?

**Millenniumi vagy Y-generációnak nevezik az 1980 és 2000 között születetteket, akik napjainkban lépnek be nagy számban a munkaerőpiacra, és az elkövetkező években leginkább fogják azt alakítani. A kutatásban 1980 és 1995 között született nők vettek részt.**

### PROGRAMOK A NŐKÉRT

**A PwC számos programjával támogatja a munkahelyi sokszínűséget és integrációt. Az Aspire to Lead sorozat női vezetői szerepmo-delleket mutat be előadásai során hallgatók számára. Emellett a PwC csatlakozott a HeForShe-kampányhoz, melynek célja, hogy világszerte egymilliárd férfit mozgósítson a női egyen-jőség érdekében.**

gyarország Könyvvizsgálói osztyájának cégtársa.

### A TANULMÁNY TOVÁBBI FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI

Az Y-generáció tagjai korábban nem látott hatással lesznek a szervezeti kultúrára; az ide tartozó nők és férfiak 97%-a számára kiemelten fontos a munka és a magánélet egyensúlya és a rugalmas munkavégzés lehetősége.

Az Y-generációs nők azonnali, magas színvonalú, jövőbe mutató visszajelzést igényelnek, mégpedig – dacára a digitalizálódó világnak – inkább személyes megbeszélés keretében.

Az ehhez a generációhoz tartozó nők minden korábnál jobban igénylik a nemzetközi tapasztalatszerzés lehetőségét: 71%-uk kíván hazáján kívül dolgozni karrierje során. Ennek ellenére a nemzetközi kiküldetésben részt vevők csak mintegy 20%-a nő. A nők megtartása érdekében a munkáltatóknak sokkal rugalmasabb megoldást kell erre kidolgozniuk.

Az Y-generáció tagjai olyan munkahelyen szeretnének dolgozni, amely értéket teremtet és büszké lehetnek a cégükre. A nőknek sokat számít a cég jó hírneve. Néhány iparágnak keményen kell dolgoznia azon, hogy reputációját növelje.

### NŐK A MUNKÁBAN

A tanulmány mellett megjelent a „Nők a munkában Index” (Women in Work Index), amely 27 OECD-tagállamot rangsorol a nők gazdasági szerepvállalására vonatkozó öt fő mutató, így a férfi munkavállalókkal való béregyenlőség, a női munkavállalók abszolút, illetve a férfiakhoz viszonyított aránya, a női munkanélküliség aránya, valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők aránya alapján.

Az elemzésből kiderül, hogy csökkent a nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetése a Gazdasági Együttműködési és

Fejlesztési Szervezet (OECD) 27 vizsgált tagállamában – derült ki a PwC által összeállított Nők a munkában Mutatóból, amelynek legfrissebb, 2013-ra vonatkozó adatait az idei nőnapra időzítve jelentették meg.

Az összegzés szerint 2012-ről 2013-ra Magyarország 5, Nagy Britannia 4, az Egyesült Államok pedig 3 hellyel előbbre került a listán, míg Ausztrália 6, Lengyelország pedig 5 hellyel lejjebb csúszott. A vizsgált országok összesített indexe 59,1-re nőtt a 2013-as adatok szerint a



2012-es 58,6-ról az 1-100-ig tartó indexen, ahol az 50-es érték a kiinduló, 2000-ben mért átlag. Magyarország a legfrissebb adatsorban 59,1 ponttal a 16., a 21. helyet jelentő 2012-es 56,6 pont után. Magyarország előtt a mostani felmérésben az Egyesült Államok (59,8), Nagy-Britannia (59,6) és Ausztrália (59,3) található, míg hazánkat követi Izrael (58,7), Portugália (57,9) és Csehország (57,6). A rangsort Norvégia (82,9) vezeti és Dél-Korea (31,2) zárja. Magyarország az első vizsgált évben, 2000-ben a 10. helyen állt, de az index értéke alacsonyabb volt a mostaninál. A legjobb helyezése, 2007-ben a 7. volt. A tanulmány szerint Magyarországon 2013-ban átlagosan 9 százalékos különbség volt az ugyanolyan munkát végző férfiak és nők fizetése között, míg 2012-ben még 11 százalékkal kaptak kevesebbet a nők. A munkaképes korú nők foglalkoztatottsága 58-ról 59 százalékra nőtt (a férfiaké közben 70-ről 72-re), a női munkanélküliség pedig 11-ről 10 százalékra csökkent.

### NŐK A MUNKÁBAN

**A PwC munkatársai a legfejlettebb országokat tömörítő OECD, valamint az Európai Unió statisztikai hivatala (Eurostat) adatait felhasználva állították össze a rangsort, 2000 óta ezúttal ötödik alkalommal. Az indexet több adatból számolják ki, egyebek között vizsgálják, hogy az országokban azonos munkáért mennyivel kevesebb bért kapnak a nők, mekkora a nőknél a munkanélküliség, milyen arányt képviselnek a munkaerőpiacon, illetve a teljes munkaidőben foglalkoztatottak között.**

## ÚJ EURÓPAI ESZKÖZ A K+F+I RENDSZEREK MEGÚJÍTÁSÁBAN

Új Szakpolitika Támogatási Eszközt (Policy Support Facility, PSF) indított el az Európai Bizottság, melynek célja az EU tagállamok támogatása kutatás- és innovációpolitikáik megreformálásában. Bulgária és Magyarország az első országok, amelyek igénybe veszik az eszköz által nyújtott támogatást.



Az ilyen reformok elsőbbséget élveznek az uniós gazdaságpolitika területén, mivel a jól működő kutatási és innovációs rendszerek képesek újraindítani a gazdasági növekedést és munkahelyteremtést. Carlos Moedas kutatásért, innovációért és tudományért felelős biztos a következőképp nyilatkozott: „A válságból való kilábaláshoz, a növekedéshez és munkahelyteremtéshez szükséges szilárd alapok megteremtése érdekében minden európai uniós tagállamnak meg kell újítania kutatási és innovációs rendszereit. Együtt kell működnünk a szükséges reformok beazonosítása és végrehajtása során, mert ezek kulcsfontosságúak a fenntartható fejlődés elérésében.”

Bulgária az első tagállam mely úgy döntött, hogy igénybe veszi a PSF-t. Az Európai Bizottság támogatásával, hat vezető szakértő és más országból felkért kormányzati tisztviselő fogja lefolytatni Bulgária szakértői értékelését (peer review), és javaslatokat tesznek a kutatásfinanszírozás, a kutatói életpálya, illetve a tudomány és a gazdaság közötti tudástranszfer javítására.

Mindemellett az Európai Bizottság Magyarországgal is megállapodott, hogy támogatást nyújt egy, az év végén sorra kerülő szakértői értékelésre való felkészüléshez. A Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal elnöke, Pálinkás József

kifejezte elkötelezettségét az új kezdeményezés iránt. „A Szakpolitika Támogatási Eszközt (PSF) a Horizont 2020 Keretprogram alatt működő olyan új eszköznek tartjuk, amely támogat minket, döntéshozókat a magyar kutatási és innovációs politika továbbfejlesztésében. A kiváló szakértői csoporttal történő közös munka által a pre-peer review, és az azt követő peer review segíteni fog minket a magyar kutatási és innovációs irányítási rendszer folyamatban lévő átalakításában.”

A Szakpolitika Támogatási Eszköz egy olyan új eszköz az EU tagállamok kormányainak gyakorlati támogatására, amely segíti a szükséges reformok meghatározását, végrehajtását és értékelését a közfinanszírozás minőségének javítása (például a közfinanszírozás versenyelvévé tétele és az egyetemek teljesítmény alapú értékelésének bevezetése, vagy az egyetemek és az üzleti élet együttműködésének ösztönzése) érdekében. Lehetővé teszi, hogy más országok kormányzati tisztviselői is hozzájáruljanak egy tagállam kutatási és innovációs politikái hatékonyságának értékeléséhez, emellett biztosítja, hogy színvonalas független szakértők is bevonásra kerüljenek a munkába. A PSF finanszírozását a Horizont 2020, az EU kutatási és innovációs programja biztosítja akár 20 millió euró értékben.

### PRIORITÁS AZ INNOVÁCIÓ

**A 2015. évi éves növekedési jelentés a kutatást és innovációt (K+I) a hét prioritás egyikeként határozta meg a beruházások és a növekedés ösztönzéséhez szükséges tagállami strukturális reformok között. Hangsúlyozza az állami kiadások hatékonyságának növelését jobb kutatási és innovációs stratégiák, programok és intézmények révén, valamint a vállalati innovációt ösztönző befektetésbarát környezetet biztosító reformok végrehajtását.**

## EKT-pályázat: konszolidációs támogatás európai kutatóknak

Az Európai Kutatási Tanács (EKT) 372 kiváló európai tudóst választott ki konszolidációs támogatásra irányuló második pályázatán. A szakmai pályafutásuk derekán járó tudósok összesen 713 millió euró támogatást kapnak a Horizont 2020 uniós kutatási és innovációs keretprogram finanszírozásában.

**„A konszolidációs támogatásban részesített 372 tudós saját kutatócsoportot alakíthat ki, és megközelítőleg 1500 posztdoktori és PhD-hallgatót vonnak majd be a kutatásokba. Így az Európai Kutatási Tanács ösztönzi a tehetséges kutatók következő generációját is, ami Európa gazdasági növekedésének feltételeként hozzájárulhat az Unió versenyképességéhez elengedhetetlen humán erőforrás megteremtéséhez” – mondta az EKT elnöke, Jean-Pierre Bourguignon.**

A Horizont 2020 uniós kutatási és innovációs keretprogram finanszírozásában a maximálisan nyújtható összeg 2,75 millió euró. A PhD fokozat megszerzését követően 7–12 év szakmai tapasztalattal rendelkező kiváló kutatók átlagosan 1,91 millió eurós támogatásban részesülnek, mellyel konszolidálhatják kutatócsoportjukat és továbbfejleszthetik leginnovatívabb ötleteiket.

A pályázat nyertesei többek között olyan kutatásokon dolgoznak, mint a tinédzserkori magatartászavarok okainak elemzése, az autizmus és a diszlexia eddig ismeretlen aspektusainak feltárása, vagy a gravitáció és a sötét univerzum einsteini elméleten túlmutató újraértelmezése. A pályázat keretében támogatott tudósok

28%-a nő, ami növekvő arányt mutat a 2013-as, előző pályázathoz képest (24%). Az eredményes pályázatok arányát tekintve a nők (15,2%) valamivel nagyobb sikert tudnak felmutatni, mint a férfiak (14,9%). A felhívásra 2528 pályázat érkezett, ezek 15%-át választották ki. A kiválasztott tudósok átlagéletkora 39 év.

Carlos Moedas, a kutatásért, az innovációért és a tudományért felelős biztos a következőképp nyilatkozott: „A díjazottakhoz hasonló minden egyes nagyszabású projekttel hozzájárulunk ahhoz, hogy Európa a világ laboratóriuma legyen. A legkiválóbb és legkreatívabb kutatóink uniós támogatáshoz jutnak, így Európa is nap mint nap részesülhet a tudásba és humántőkébe történő beruházásokból.”

## A magyar társadalmi és demográfiai kihívások kezelésére: 2,6 milliárd euró

Az Európai Bizottság elfogadta azt a beruházási programot, melynek célja a magyarországi humántőke bővítése és a társadalmi környezet fejlesztése.

A 2014–2020-as időszakban Magyarországnak nyújtott teljes uniós pénzügyi támogatás több mint 11%-ának megfelelő összeggel az Emberi Erőforrás Fejlesztés Operatív Program (EFOP) 2,6 milliárd eurós uniós finanszírozásban részesül. Ennek 65,4%-át az Európai Szociális Alap, 34,6%-át pedig az Európai Regionális Fejlesztési Alap biztosítja.

Magyarországon a hosszú távú strukturális fejlesztés tekintetében a humántőke tekinthető az egyik leggyengébb tényezőnek. Az Operatív Program így hozzájárul a társadalmi és demográfiai kihívások keze-



## ESZA EURÓPAI SZOCIÁLIS ALAP NEMZETI PROGRAMIRÁNYÍTÓ IRODA TÁRSADALMI SZOLGÁLTATÓ KHT.

léséhez. A főbb intézkedések az olyan területeket érintik, mint a társadalmi befordulás, a társadalmi kohézió megerősítése, a család szerepe, az egészségfejlesztés, a betegségek megelőzése, a közoktatás minőségi javulása, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők számának növelése, valamint a szociális intézményekben foglalkoztatottak számának növelése.

Marianne Thyssen, a foglalkoztatásért, szociális ügyekért, valamint a munkavállalói készségekért és mobilitásért felelős uniós biztos kiemelte: „Az Európai Szociális Alap hozzájárul a jobb társadalmi kohézió megteremtéséhez, csakúgy mint Magyarország foglalkoztatás-fejlesztési céljainak megvalósításához. A programba hátrányos helyzetű csoportokat is bevonnak, ami alapvető változásokat hozhat a magyarországi társadalmi környezetben. A közoktatást és az egészségfejlesztést célzó programok a jobb életminőséghez is hozzájárulnak.”

A regionális politikáért felelős uniós biztos, Corina Cretu a következőképpen nyilatkozott: „Örömmre szolgál, hogy a programot elfogadta a Bizottság, mivel segítségével új szemlélet honosodhat meg a befogadó többségi oktatáshoz való egyenlő hozzáférés terén. A beruházások nagymértékben elősegítik a munkanélküliség elleni küzdelmet is, különösen a helyi kis- és középvállalkozások versenyképességének támogatásával.”

*A hazai Emberi Erőforrás Fejlesztés Operatív Program főbb várható eredményei:*

- 170 000 lakos részesül hatékonyabb családtámogatási szolgáltatásokban;

- 18 000 hátrányos helyzetű ember vehet részt munkaerő-piaci integrációs programokban;
- 110 településen kerül sor a szegregált területek integrációját elősegítő programokra;
- 7000 migráns és kisebbségi csoporthoz tartozó (ideértve a roma lakosságot) vehet részt szociális fejlesztési programokban;
- 300 000 résztvevője lehet az egészségfejlesztést és a betegségek megelőzését célzó programoknak, emellett az egészségügyi infrastruktúra 4000 fő kapacitással bővül;
- A gyermekvédelmi és a gondozói rendszert érintően 10 000 hely esetében közösségi alapú szolgáltatások lépnek az intézményi szolgáltatások helyébe;
- 60 000 diák és 40 000 tanár vesz részt különböző oktatási és továbbképzési programokban, melyek a lemorzsolódást hivatottak csökkenteni, illetve a minőségi oktatáshoz való egyenlő hozzáférést előmozdítani a kora gyermekkori nevelésben, az alap- és középfokú oktatásban;
- 280 közoktatási intézményben zajlik fejlesztés az oktatásba, a képzésbe és szakképzésbe történő beruházásokkal, a készségek fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás érdekében;
- 500 mikro-, kis- és középvállalkozás (köztük szövetkezeti vállalkozások és a szociális gazdaságban működő vállalkozások) részesül a társadalmi együttműködés megerősítését szolgáló pénzügyi eszközökben

### MI AZ ESZA?

**Az Európai Szociális Alap (ESZA) az Európai Unió kiemelt eszköze, amely arra szolgál, hogy támogassa a munkahelyeket, hogy segítsen az embereknek jobb állást találni, valamint hogy méltányosabb munkalehetőségeket biztosítson valamennyi uniós polgár számára. Európa emberi tőkéjébe – munkavállalóiba, fiataljaiba és álláskeresőibe – való befektetés révén működik. Az ESZA évi 10 milliárd eurós finanszírozása európaiak milliói számára javítja a munkaerő-piaci kilátásokat, különös figyelmet szentelve azoknak, akik nehezen kapnak munkát.**

### MI AZ ERFA?

**Az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) célja, hogy a régiók között mutatkozó egyenlőtlenségek kiküszöbölésével erősítse az Európai Unió gazdasági és társadalmi kohézióját. Az ERFA-támogatás a regionális politika három célkitűzésére irányul, melyek az alábbiak: a konvergenciára, a regionális versenyképességre és foglalkoztatásra, s az európai területi együttműködésre.**

# Energiaunió: biztonságos, versenyképes és megfizethető energia valamennyi európainak

Február végén az Európai Bizottság meghatározta azt a stratégiát, amellyel a rugalmas európai energiaunió és a jövőbe mutató éghajlatpolitika megvalósulhat.

## 3 VÉLEMÉNY A PROJEKTRŐL

**Jean-Claude Juncker, a Bizottság elnöke:**  
„Az energia területén túl sokáig nem érvényesültek az Unió alapvető szabadságai. A jelenlegi események rávilágítottak ennek magas tétjére: az európaiak az otthonaik fűtéséhez szükséges energia miatt aggódnak. Európának most közösen, hosszú távon gondolkodva kell fellépnie. Azt szeretném, hogy az energia, amelyre az európai gazdaság épül, stabil és rugalmas, megbízható, biztonságos, fenntartható és egyre inkább megújuló legyen.”

### AZ ENERGIAUNIÓ ELSŐSORBAN AZ ALÁBBIKAT JELENTI:

**Szolidaritás:** Kisebb az egyetlen szálítótól való függőség és teljes mértékű a szomszédos országok közötti szolidaritás, különösen olyan helyzetekben, amikor az ellátásban zavarok lépnek fel. Átláthatóbbak az uniós tagállamok Unión kívüli országoktól energia vagy gáz vásárlására kötött megállapodásai.

**Az energia szabad mozgása:** Az energia szabadon áramlik a határokon keresztül, és maradéktalanul érvényesülnek a hatályos szabályok az olyan területeken, mint a szétválasztás és a szabályozók függetlensége, szükség esetén jogi eljárás indításának lehetőségével. A villamosenergia-piacot ehhez újra kell tervezni a nagyobb fokú összekapcsolás, a megújuló energia részesedésének növelése és a jobb reakcióképesség érdekében. A belső piacon az állami beavatkozások rendszerét teljesen át kell alakítani, és a környezeti szempontból káros támogatásokat fokozatosan meg kell szüntetni.

**Energiahatékonyság:** Alapjaiban újra kell gondolni az energiahatékonyság kérdését és önálló energiaforrásként kell rá tekinteni, amely a termelési kapacitással azonos feltételek mellett versenyezhet.

**Karbonszegény társadalom:** a helyi energiatermelésből – beleértve a megújuló energiaforrásokból – származó energiát a hálózatnak könnyen és hatékonyan kell felvennie. Az EU technológiai vezető szerepét a megújuló energiaforrásokon alapuló új generációs technológiák fejlesztése révén meg kell erősíteni, az elektromos mobilitás terén pedig vezetői szerepet kell vállalni úgy, hogy eközben az európai vállalatok kivitele bővüljön és képesek legyenek helyt állni a globális versenyben.

### MIT FOGADOTT EL AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG?

- A rugalmas energiauniót és a jövőbe mutató éghajlat-politika keretstratégiáját. A keretstratégia – öt egymással összefüggő szakpolitikai dimenzióban – meghatározza az energiaunió célkitűzéseit, és azon lépések részleteit, amelyeket a Juncker-bizottságnak e célkitűzések elérése érdekében meg kell tennie. Ilyenek például a villamosenergia-piac újratervezésére és teljes átalakítására irányuló új jogszabályok kidolgozása, a gázbeszerzésre vonatkozó megállapodások nagyobb átláthatósága, az integrált piac felé fontos lépést jelentő regionális együttműködés fokozott fejlesztése, a szigorúbb szabályozási keretek és új jogszabályok kialakítása a villamosenergia- és gázellátás biztosítására, az energiahatékonyság megemelt összegű uniós finanszírozása, illetve egy új megújulóenergia-csomag, középpontjában az európai kutatási és innovációs energiastratégiával, éves jelentésekkel az energiaunió helyzetéről.
- Egy összekapcsolásról szóló közleményt, amely a 2020-ig elérendő összekapcsolási szintre vonatkozó cél eléréséhez szükséges intézkedéseket határozza meg. A tagállamoknak képesnek kell lenniük villamosenergia-készleteik legalább 10%-át egymás ellátásra fordítani, illetve szükségletük legalább 10%-át egymástól beszerezni. A közleményből kiderül, jelenleg mely tagállamok teljesítik a célkitűzést, és mely projektek révén érhető el 2020-ra a teljes felzárkózás.
- Egy közleményt, tekintettel a decemberben Párizsban aláírandó éghajlat-változási megállapodásra. Az elképze-

lés az, hogy átlátható, dinamikus és jogilag kötelező érvényű globális megállapodás szülessen, amely méltányos és ambiciózus kötelezettségvállalásokat határoz meg valamennyi fél számára. A közlemény a 2014. októberi európai csúcson meghozott döntéseket is ismerteti az EU által javasolt kibocsátáscsökkentési célkitűzéseként (ügynevezett tervezett nemzeti hozzájárulás) az új megállapodáshoz.

Az energiaunióknak az állampolgárok számára alapvető jelentőséggel kell bírnia. Olyan árakra van szükség, amelyek megfizethetőek és versenyképesek. Az energiaellátásnak biztonságosnak és fenntarthatónak kell lennie, nagyobb versenyre és a fogyasztók rendelkezésére álló szélesebb választékra van szükség.

A fentiek – egyéb kötelezettségvállalások mellett – az Unió ambiciózus éghajlat-változási célkitűzéseinek megvalósítására irányuló cselekvési tervhez illeszkednek.

#### A LEGFONTOSABB ADATOK

- Az EU a világ első számú energiaimportőre: energiaszükségletének 53%-át importból szerzi be, körülbelül évi 400 milliárd eurós költségen.
- 12 uniós tagállam nem teljesíti a minimális összekapcsolási szintre vonatkozó célkitűzést – azaz nem rendelkezik a kiépített villamosenergia-termelése 10%-ának megfelelő „határon átnyúló” kapacitással. Az EU 137 villamosenergia-hálózati projektet vett számba, ebből 35 a villamosenergia-hálózatok

összekapcsolására vonatkozik: ezek a projektek együttesen 12-ről 2-re csökkenthetik a nem teljesítő tagállamok számát.

- Egy megfelelően összekapcsolt európai energiahálózat a fogyasztók számára akár évi 40 milliárd euró megtakarítást eredményezhet.
- 6 uniós tagállam teljes import gázellátása függ egyetlen külső szállítótól.
- A lakásállományunk 75%-a rossz energiatékonyságú; a közlekedés 94%-ban olajtermékekre támaszkodik, amelyek 90%-a importból származik.
- Az uniós energiaágazatnak csak 2020-ig több mint 1000 milliárd euró beruházásra van szüksége.
- Európában a nagykereskedelmi villamosenergia-árak 30%-kal, a nagykereskedelmi gázárak pedig 100%-kal magasabbak, mint az Egyesült Államokban.
- Az európai megújulóenergia-szektorban működő vállalatok együttes évi árbevétele 129 milliárd euró, és több mint egymillió embert foglalkoztatnak. Európa globális vezető szerepének megtartása a megújuló energiaforrásokba történő beruházások terén kihívást jelent.
- Az EU üvegházhatású gázkibocsátása az 1990 és 2011 közötti időszakban 18%-kal csökkent.
- 2030-ra az Unió azt szeretné elérni, hogy az üvegházhatású gázok kibocsátása legalább 40%-kal csökkenjen, a megújuló energia részaránya legalább 27%-kal növekedjen, az energiatékonyság pedig 27%-kal javuljon.

#### **Maros Sefcovic,** az energiaunióért felelős aelnök:

„A legnagyobb európai energiaprojektet indítjuk útjára az Európai Szén- és Acélközösség óta. A projekt a 28 európai energiapiacot integrálja egy nagy közös energiaunióba, csökkentve Európa energiafüggőségét és növelve a kiszámíthatóságot, amelyre a befektetőknek nagy szükségük van a munkahelyteremtéshez és a növekedéshez.”

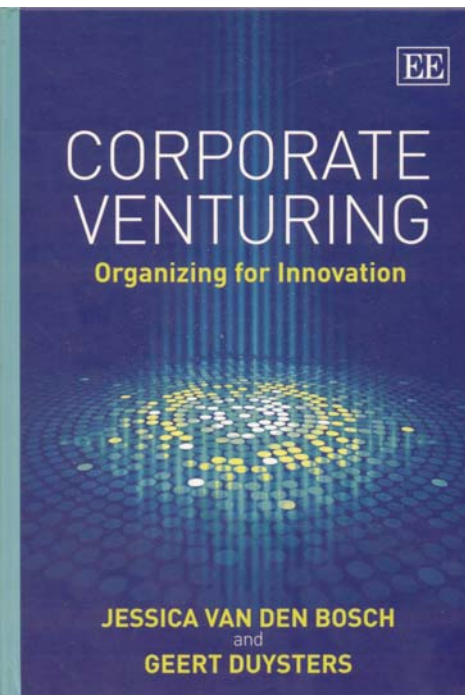
#### **Miguel Arias Canete,** az éghajlat- és az energiapolitikáért felelős biztos:

„Munkára fel! Megteremtettük az összekapcsolt, integrált és biztonságos energiaellátás európai piacának feltételeit. Most valósítsuk meg ezt a piacot. A valódi energiabiztonság és éghajlatvédelem felé vezető út itthonról indul. Ezért is fogok a közös energiapiac kiépítésére, több energia megtakarítására, a megújuló energiaforrások bővítésére és az energiaellátásunk diverzifikálására összpontosítani. Több évtizedes kétsédelem után nem szalaszthatjuk el az energiaunió kiépítésének egy újabb lehetőségét. A Juncker-bizottság komoly problémákat old meg.”



## ÚJ MEGOLDÁSOK AZ INNOVÁCIÓ ERŐSÍTÉSÉÉRT

**A Corporate Venturing (CV) korunk egyik sikeres, kifinomult megoldása a vállalati innovációra, s a kisvállalati innovációk felkarolására. Abszolút nyer-nyer konstrukció, hozzásegíti a nagy cégeket olyan innovációs képességekhez, amelyeket a növekedésük során elvesztettek, s az innovációk forrását jelentő kicsiket, hogy kellő támogatást kapjanak.**



**M**a a vállalatok életképességének legfőbb záloga a gazdasági erő ötvözése a fürgeséggel az innovációban. Az győz, amelynek sok erőforrása van a fennmaradáshoz, ugyanakkor képes gyorsan reagálni a változásokra, az új lehetőségekre, ehhez innovációkat létrehozni és használatba venni. A nagy cégek azonban nehézkesek: a szervezeti struktúrájuk, a vezetési kultúrájuk sokkal inkább a biztonságos működést támogatja, mintsem a gyors változtatásokat, a kockázatos fejlesztési próbálkozásokat. A begyakorolt működést szolgáló erőforrásaikat inkább nem pazarolják innovációs „kalandokra”. Sok belső innovációs kezdeményezésük is elvész támogatás híján.

A kicsi cégeknek, s különösen az indulóknak nagy erőssége származik épp abból, hogy rugalmasak, képesek egész működésüket és szervezetüket az innovációs célkitűzésük köré fogni, s nincs igazán veszténivalójuk – viszont elegendő erőforrásuk sem, ezért rászorulnak a külső támogatásra, hogy fejleszthessenek, közben életben maradjanak és megerősödhesenek. Optimális megoldás lehet a CV, amely, jól alkalmazva, képes egyesíteni a nagy cég erejét, gazdasági viharálló képességét, tapasztalatát és méretgazdaságosságát a kicsik kreativitásával, rugalmasságával, mozgékonyásával. Éppen ezért, amint a szerkesztők is kiemelik, mind több

JESSICA VAN DEN BOSCH,  
GEERT DUYSTERS (SZERK.)

**Corporate Venturing  
Organizing for Innovation  
– Szervezés innovációért**

*Edward Elgar, 2014*

cég folyamodik hozzá, hogy általa erősítse létfontosságú innovációs képességeit.

A CV lényege, hogy alkalmas keretben új vállalkozással bővíti a nagyobb cég innovációs képességeit és lehetőségeit. Ennek két lényegi megoldása van. Egyiknél olyan belső tőkealapot hoznak létre, amellyel ígéretes, innovatív cégekbe fektetnek. Ez hasonlít a kockázati tőke befektetéshez, azzal az eltéréssel, hogy itt a befektető elsősorban nem tőkehozam elérésében érdekelt, hanem hogy hasznosíthassa a másik innovációs erőforrásait és eredményeit. A befektetésével ezért stratégiai szövetséget hoz létre innovációs partnerével. A másik konstrukciónál belső szervezeti egységet alakítanak ki, amely maga hív életre innovatív vállalkozásokat. Ez meríthet a cégen belül felmerülő kezdeményezésekből, vagy bevonhat külső partnereket, s ötvözheti is e kettőt.

Létfontosságú minden CV esetben, hogy a nagy cég, miközben támogatást ad, tartson elegendő távolságot innovációs partnerétől, ne rontsa le annak rugalmasságát, innovációt létrehozó, úttörő szabadságát.

E kötet, gyakorlati útmutatóként, áttekintést ad nyolc cég esettanulmány szintű bemutatásával a CV-k gyakorlati megvalósításairól, s azok négy alapvető eleméről. Tíz rövid, „a legjobb gyakorlat” pontban pedig összegzi a tanulságot.

**Dr. Osman Péter**