



# MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

LIII. ÉVFOLYAM, 2013. 2. SZÁM

## Minden változik, de a cél marad

Zsoldisné Csaposs Noémi, az SZTMSZ elnöke a munkaerőpiac kilátásairól (8-10. oldal)

**A vezérigazgatók bíznak  
saját cégükben**

3-5. oldal

**A BUSINESSEUROPE  
új főtítkára Európa jövőjéről**

16-18. oldal

**Andor László szociális  
beruházási csomagja**

19. oldal

## TARTALOM

## KOMMENTÁR

Külgazdasági bizonytalanságok . . . . .2

## FÓKUSZBAN

Vezérigazgatók a jövőről . . . . .3-5

OECD: két év alatt nem változtak

a magyar növekedési prioritások . . . .6

GKI-előrejelzés:

A leszakadás idén is folytatódik . . . .7

## CÍMLAPINTERJÚ

Hr-tanácsadók: minden változik,

de a cél marad . . . . .8-10

## NAGYÍTÓ

Magyarország legvonzóbb

munkahelyei . . . . .12

Szakszervezetekkel kötött

együttműködési megállapodást

az MGYOSZ . . . . .13

Pályakezdők elégedettségi indexe . . .13

Online munkaerőpiac: Tíz éve

keresettek a könnyelők, . . . . .14-15

## BRÜSSZELI HÍRADÓ

Európa globális versenyképessége

a jövő tétje . . . . .16-18

Elfogadta Andor László szociális

beruházási csomagját

az Európai Bizottság . . . . .19

Európa-USA:

Összehasonlítható a válság . . . . .19

## GONDOLATJEL

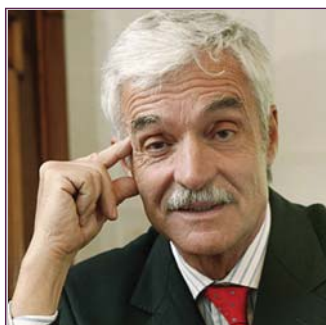
Marketing nélkül nem megy . . . . .20

## A Magyar Gyáripár

## az MGYOSZ hivatalos havilapja

Kiadja a Munkaadók és Gyáripárosok  
Országos Szövetsége**Szerkesztőség:** Budapest, Kossuth L. tér 6-8.**Telefon:** 06 (1) 269-2227**E-mail:** mgyosz@mgyosz.hu**Internet:** www.mgyosz.hu**Layout:** Abonyi Brigitta**Fotó:** Vámos Judit**Hirdetésfelvétel:** klajko@mgyosz.hu**Telefon:** 06 (1) 269-2227

ISSN: 1219-6193



Horváth Miklós,  
a Magyar Külgazdasági Szövetség  
elnöke, az MGYOSZ elnökségi tagja

„A növekedés tartalékát,  
jövőbeni potenciálját  
a kkv-k testesítik meg”

## Külgazdasági bizonytalanságok

Csalódást keltett tavaly a magyar gazdaság külgazdasági teljesítménye is. A negyedik negyedévben mind az export, mind az import visszaesett, sőt az export egy hajszálnival jobban. Újra szóltak a vészharangok, hogy ismét itt a világ vége. Pedig a bajok nem tavaly jelentkeztek, nem is csak egy negyedévben, a magyar gazdaság szerkezete lassan már húsz éve bizonytalan.

A gazdaságpolitika a Magyarországon tevékenykedő multinacionális vállalatok kezébe helyezte a növekedés kulcsát. Ez nem egy „multiellenes” megállapítás, inkább azt fejezi ki, hogy a túlnyomó többségben belföldi piacra dolgozó magyar vállalatok nemzetközi mércével mérve versenyképtelen szektort alkotnak, mely nem képes arra, hogy a multik most éppen csökkenő kivitelét ellensúlyozza. Pedig az országnak az is érdeke, hogy a multikon kívül a hazai tulajdonú vállalatok is jól teljesítsenek, sőt, egyre jobban. A növekedés tartalékát, jövőbeni potenciálját ugyanis ezek a vállalatok testesítik meg. A Magyar Külgazdasági Szövetség az export mellett elkötelezett vállalkozásoknak az érdekeit képviseli.

Tudjuk, hogy hosszú út vezet odáig, míg a kormányzati szándékokból valóságos, a gyakorlatba is átültethető intézkedési tervek születnek, és ezek találkoznak a tulajdonosok export iránti elkötelezettségével. A szövetség is dolgozik ezen. Addig is a jelenlegi gazdasági szerkezetünkben kiindulva, és a piaci információink alapján óvatosságot kérünk a 2013-as előrejelzésekre vonatkozóan.

Az európai konjunktúra ugyanis még nem látható: a fogyasztás néhány országot kivéve nem nő, sőt inkább csökken. Az autóipar idén jelentős visszaesést produkálhat és a háztartási elektronikai cikkek értékesítésében sincs még fordulat. Ez pedig a magyar multinacionális termelés és export lehetőségeit is korlátozza.

A magyar kkv-szektorban még nincs változás. Pár évvel ezelőtt a jelenlegi Magyar Külgazdasági Hivatal elődje, az ITD Hungary számba vette, hány cég exportál ebből a körből. Találtak 2500 vállalkozást! Ha a mikrovállalkozásokat ki is vesszük a kkv-körből, akkor is legalább 400 ezer kkv létezik. Ezek közül került ki ez a 2500-as szám. Riasztó arány! Itt kell változtatni, ha a jövőben érdemi növekedést, stabilabb gazdaságot akarunk. Sok a tenni való, ezt érezzük a szövetségben is. A tulajdonosokat valamilyen módon rá kell ébreszteni, nem tudnak tartósan sikert elérni, fennmaradni, ha csak a belföldi piacra alapoznak.



Dr. Futó Péter előadást tart

## VEZÉRIGAZGATÓK A JÖVŐRŐL

Hogyan vélekednek a növekedési kilátásokról a vezérigazgatók itthon és világszerte? Mi befolyásolja leginkább cégük működését, hogyan alakítják szervezetüket a válságban? A PwC az MGYOSZ közreműködésével másodszor készítette el Magyarországi Vezérigazgató Felmérését.

**M**agyarországon a 171 első számú cégvezető az általános negatív hangulat ellenére kifejezetten bizakodó, ha saját cégük bevételeinek egyéves növekedési kilátásairól van szó (60 százalék), a magyar gazdaság helyzetének javulásában viszont csak 5 százalékuk reménykedik. A hosszabb távú (3 év) bevételi kilátásokkal kapcsolatban a legoptimistábbak a vezérigazgatók: 71 százalék vár javulást az elkövetkező három évre. A PwC globális csapata által megkérdezett 1330 cégvezető válaszai a magyar eredményekhez hasonló képet mutatnak a növekedési kilátások tekintetében: 81 százalékuk bizakodó, ha saját cégük egyéves növekedéséről van szó, hároméves távlatban pedig 90 százalékuk az. A világgazdasági helyzet javulását viszont csak 18 százalékuk prognosztizálja.

### Legfontosabb a költségcsökkentés

„A globálisan 16. éve elkészített kutatás mintájára idén második alkalommal térképezte fel a hazai döntéshozók véleményét a gazdasági kilátásokról és növekedési lehetőségekről a PwC Magyarország. A vezérigazgatók arra is választ adtak, gondolkodnak-e már beruházásokban vagy továbbra is a költségcsökkentés irányába tett lépésekre koncentrálnak. A válaszokból kiderül, hogy a beruházások elsődleges célja még mindig a működési hatékonyság javítása, a versenyképesség-növelő tényezők között pedig első helyen a költségcsökkentő kezdeményezések állnak. Mindezek ellenére összességében némileg

javult a hazai vezetők hangulata: a tavalyi 47 százalékkal szemben idén már 60 százalék bízik abban, hogy saját cége bevételei növekedni fognak” – mondta Nick Kós, a PwC Magyarország vezérigazgatója.

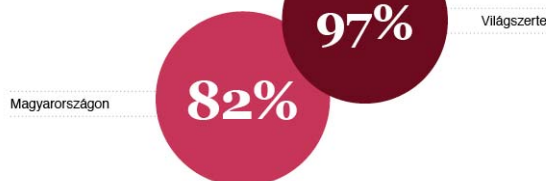
### HOGYAN KÉSZÜLT?

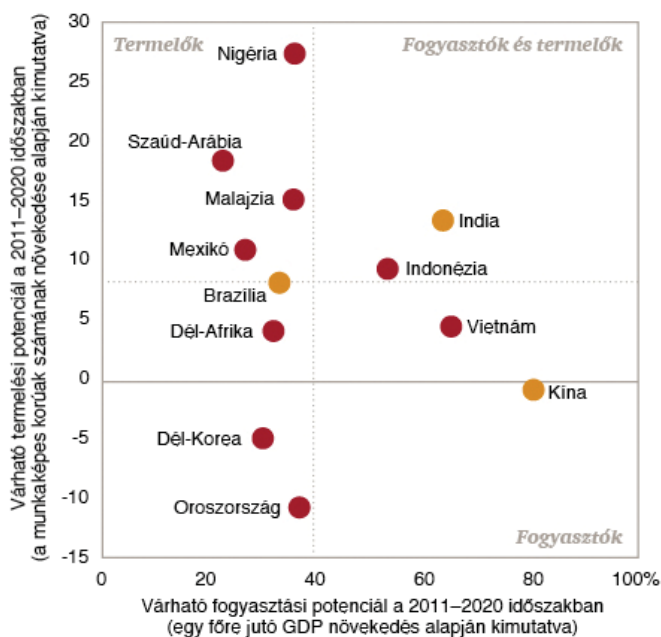
**A PwC az MGYOSZ-szal együttműködve a Magyarországi Vezérigazgató Felmérését idén második alkalommal készítette el, a PwC Globális Vezérigazgató Felmérés mintájára. A magyarországi felmérés készítése során a személyes adatfelvétel volt, melynek keretében a PwC szakemberei 2012 októbertől és decembere között 171 hazai vállalat felsővezetőjével készítettek interjút. Az interjúk folyamán a kvantitatív adatokat kérdőívek kitöltésével vettük fel.**

### Kína a 3. helyen

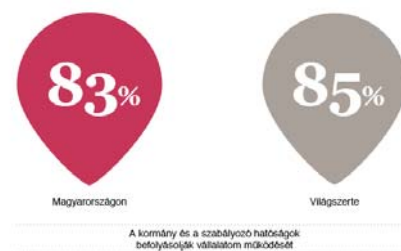
A növekedési potenciált – külföldi társaikhoz hasonlóan – a hazai vezérigazgatók is elsősorban az új termékek kifejlesztésében, és a meglévő, hazai piacon történő terjeszkedésben látják. Bár a külföldre merészkedők aránya továbbra is szerény a hazai szereplők körében (kb. tizedük), Kína megjelenése a növekvés szempontjából legfontosabb országok között (a válaszadók 9 százaléka sorolta ebbe a kategóriába, ezzel a 3. legfontosabb célország lett Németország és Románia mögött) azt igazolja, hogy a magyar vállalatok egyre inkább nyitnak a fejlődő országok felé. „Még mindig kevés azon hazai vállalatok száma, akik a határon túli terjeszkedésben

Az ügyfél befolyása a vállalatom működésére:





Megjegyzés: A szaggatott vonalak átlagértéket jelölnek  
 Forrás: PwC elemzés, ENSZ népességi adatok.



tás hiánya és az adósságteher miatt; bizonytalan vagy kiszámíthatatlan gazdasági növekedés; növekvő adóterhek és túlszabályozás.

### A kormányzat hatása

„Felmérésünk során egyértelműen kirajzolódott, hogy jelenleg három kiemelt tényező van, amellyel a hazai vezérigazgatóknak intenzíven foglalkozniuk kell: a kormányzat és a szabályozók egyre növekvő befolyása a cégük működésére, az ügyfélkapcsolatok fókuszáltabb fejlesztése és a szervezet alakítása a gyorsan változó igényekhez” – mondja Lőcsei Tamás, a PwC Magyarország adó- és jogi tanácsadási szolgáltatások vezető partnere.

A megkérdezettek szerint ma egyértelműen a kormányzat és a szabályozó hatóság van a legnagyobb befolyással cégük működésére. A megállapítás nem meglepő az elmúlt évek fiskális kormányzati intézkedéseit követően, az viszont már újdonság lehet, hogy ez nem csupán magyar jelenség: a globális válaszadók is hasonlóan vélekednek az állam és a szabályozók egyre növekvő szerepéről. A kormányzat és a regulátorok döntéseinek hatása a vállalatok életére nemzetközi és hazai szinten is aggasztóan hat. A fiskális kormányzati lépéseket, a növekvő adóterhelést és az esetleges kormányzati túlszabályozást messze

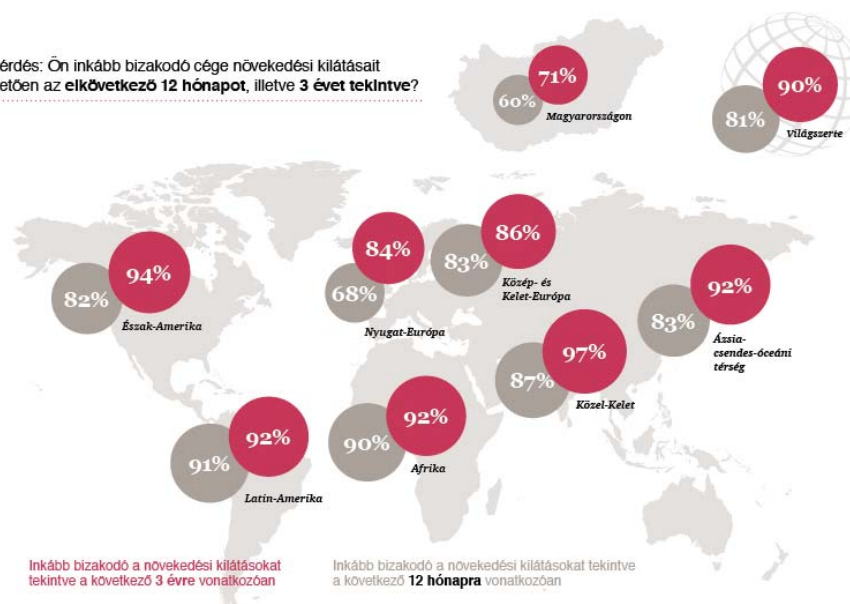
## ÁGAZATI MEGOSZLÁS

A felmérés készítése során a következő ágazatok szereplőit keresték fel: autóipar, gyógyszeripar, energetika, turizmus, kiskereskedelmi és fogyasztóipar, pénzügyi szolgáltatók, telekommunikáció és médiaipar, illetve ipari termelés. A felmérés során külön elemzési szempontot képeztek a magántulajdonú, nem állami tulajdonban lévő, nem tőzsdén jegyzett vállalkozások, ahol a tulajdonosok vagy azok közvetlen bizalmi megbízottjai napi szinten részt vesznek a cég vezetésében.

gondolkodnak. Ez meglepő annak tükrében, hogy a nemzetközi terjeszkedés milyen komoly növekedési potenciált jelenthetne számukra. A globálisan megkérdezett vállalatvezetők hozzáállása a kérdéshez pozitívabb, ők nagyobb arányban látnak fantáziát egyes dinamikus fejlődő piacokban” – teszi hozzá Nick Kós.

Amikor arra kértük a vezérigazgatókat, hogy nevezzék meg, mely politikai, gazdasági és üzleti tényezők lehetnek leginkább negatív hatással növekedési kilátásaikra, a hazai és külföldi válaszadók is a következőket emelték ki: kormányzati intézkedések az államháztar-

Kérdés: Ön inkább bizakodó a növekedési kilátásait illetően az **elkövetkező 12 hónapot**, illetve **3 évet tekintve**?



Inkább bizakodó a növekedési kilátásokat tekintve a következő 3 évre vonatkozóan

Inkább bizakodó a növekedési kilátásokat tekintve a következő 12 hónapra vonatkozóan

kétharmadot meghaladó mértékben sorolták a cégvezetők a növekedést fenyegető gazdasági és politikai kockázatok közé, ez utóbbi pedig 2006 óta a legmagasabb érték.

Fontos különbség ugyanakkor, hogy a cégvezetők világszerte az ügyfeleket rangsorolták az első helyre, mint a legfontosabb stakeholdereket (97 százalékuk szerint ők vannak a legnagyobb hatással cégük működésére), második helyen állnak a versenytársak (90 százalék), harmadik helyre pedig a kormány és a szabályozó hatóságok (85 százalék) kerültek. Magyarországon a legnagyobb befolyással rendelkező csoportok megegyeznek a nemzetközi válaszokban megjelöltekkel, a sorrend azonban másként alakult: első helyen a kormány és a szabályozó hatóságok (83 százalék), míg a cégek bevételét adó ügyfelek a második (82 százalék) a versenytársak pedig csupán a harmadik helyen szerepelnek (75 százalék)

### Fókuszban az ügyfél

A globális felmérés alapján a vezérigazgatók szemében ismét „az ügyfél a király”, 97 százalékos elsöprő többséggel. Ezt támasztja alá az is, hogy a megkérdezettek 51 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a következő 12 hónap elsődleges prioritásai közé tartozik az ügyfélbázis szélesítése. A válaszokból kiderült: a cégvezetők egyre inkább úgy próbálnak több fogyasztót megnyerni, hogy közben kevesebb, jól célzott növekedési területre fókuszálnak. Az ügyfél centrikus működés terén – a felmérés eredményei alapján – a hazai cégvezetőknek még van fejlődési lehetőségük: a vásárlók ugyan a legfontosabb stakeholderek között szerepelnek, de csak a kormányzat mögött. Meglepő eredmény az is, hogy míg a globális vállalatok vezetőinek 82 százaléka, addig hazai

szinten a vezérigazgatók kevesebb, mint kétharmada tervez csupán új stratégiát kialakítani az ügyfélkör megtartására és az ügyfélhűség növelésére. Az ügyfelekre való nagyobb fókuszálás, a lojalitás erősítése így még tartogat kiaknázatlan növekedési lehetőséget a hazai vállalatok számára.

### Alkalmazkodás

A hazai és a nemzetközi válaszok alapján úgy tűnik, a költségcsökkentés és a költséghatékonyság irányába tett lépések még mindig a legfontosabb versenyképesség-növelő tényezők közé tartoznak (61 százalék fontolgat ilyen lépést Magyarországon, 70 százalék globálisan). A vállalati hatékonyság további fejlesztése így továbbra is az első számú reakciója a vezetőknek. Ugyanakkor a megkérdezett magyarországi vezérigazgatók több mint fele tervez valamilyen jelentős fejlesztést, befektetést is a következő 12 hónap során – közülük 37 százalék új technológiák bevezetésén gondolkodik, 31 százalék pedig kifejezetten a gyártókapacitások kiépítését jelölték meg célul. Meglepőnek tűnhet, de az alapvetően nagyvállalati körből érkező válaszadók 79 százaléka nem tapasztalja, hogy a válság hatására a hitelfinanszírozási lehetőségek csekélyebb mértékben érhetőek el cégük számára 2012-2013 fordulóján. Ez a mutató a magántulajdonban lévő vállalatok vezetői esetében sem sokkal alacsonyabb: 72 százalékuk vélekedik hasonlóan. A munkaerő-tervezés terén némileg javuló kilátásokról számoltak be a hazai megkérdezettek: a következő egy évet tekintve 37 százalékuk nem tervez változást cége létszámával kapcsolatban, 26 százalékuk pedig kisebb-nagyobb növekedést fontolgat. A létszámcsökkentés 31 százalék esetében van napirenden.

MGY

## KÜLFÖLD, BELFÖLD

**A vizsgált vállalatok kétötödének (43%) tevékenysége kizárólag Magyarországra koncentráldik, közel fele (48%) a magyar és külföldi piacokon egyaránt tevékenykedik, míg egytizedük (9%) kizárólag a külföldi piacokon működik. A vizsgált vállalatok között egyenlő arányban oszlottak meg a legfeljebb 9,99 milliárd Ft, a 10 és 49,99 milliárd Ft közötti, illetve 50 milliárd Ft feletti bevételt termelő cégek.**



**Dr. Futó Péter, az MGYOSZ elnöke és Nick Kós, a PwC vezérigazgatója a második Magyarországi Vezérigazgatói Felmérés sajtótájékoztatóján. A felmérésből kiderült: a magyar főnökök saját cégük jövőjét jóval biztatóbbnak ítélik, mint a magyar gazdaság kilátásait**

## OECD: két év alatt nem változtak a magyar növekedési prioritások

A magyar gazdaság előtt ugyanazok a kihívások vannak a növekedés elősegítése érdekében, mint két éve – írta a nemrégiben kiadott, kétévente megjelenő, *A növekedés jegyében* című kiadványában a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD).

**Az** OECD szerint Magyarországnak csökkentenie kell a munkajövedelmeket terhelő adókat, mérsékelni kell a munkavállalás ellen ható negatív ösztönzőket, hatékonyabbá és igazságosabbá kell tenni az oktatási rendszert, egyszerűbbé kell tennie a vállalkozást és növelni a közszféra hatékonyságát.

A párizsi székhelyű szervezet elismeri ugyan, hogy valamennyi, már 2011-ben megfogalmazott prioritásban történt előrelépés az elmúlt két évben, de arra hívja fel a figyelmet, hogy további intézkedésekre van szükség.

Az OECD szerint nagy az átlagos adóék, különösen az alacsony jövedelműek esetében. A szervezet 2011-es adatai szerint az átlagos adóék – azaz a foglalkoztatás adóterhének (munkáltatói és munkavállalói) a teljes foglalkoztatási költséghez (nettó munkabér + munkáltatói és munkavállalói adóteher) viszonyított aránya – Magyarországon kétgyermekes, két kereső felnőttből álló család esetében 37,74 százalék (a 8. legmagasabb az OECD tagállamai között), míg egy gyermek nélküli, átlagkeresetű felnőtt esetében 49,38 százalék (a 3. legmagasabb az OECD tagállamai között).

A megvalósított intézkedések között említi a szervezet az egykulcsos adót, illetve a munkavédelmi akciót. Kiemeli ugyanakkor, hogy az alacsony jövedelműek adójóváírásának eltörlése növelte az alacsony keresetűek adóékát. Az OECD szerint a szociális hozzájárulás mértéké-

### ÉLETMINŐSÉG-INDEX: A KÖZÉPMEZŐNY ALATT MAGYARORSZÁG

**Az OECD-index szerint a magyarok kevésbé elégedettek életükkel, mint az OECD 80 százalékos átlaga: itt csak 69 százalék érzi úgy, hogy több pozitív élményben van része egy átlagos napon, mint kellemetlen tapasztalatban. Tízes skálán a magyarok 4,9 pontra értékelik életminőségüket, míg az OECD átlag 6,7 pont. A magyarok legszegényebb 20 százaléka 4,1 pontra értékeli életminőségét, de még a leggazdagabb 20 százalék 5,7 pontja is elmarad az OECD-átlagtól. Az egy háztartásra jutó éves szabadon elkölthető átlagkereset 13 696 dollár, kevesebb az OECD 22 387 dolláros átlagánál. Nagy szakadék tátong a gazdagok és a szegények között: a lakosság leggazdagabb 20 százaléka 25 071 dollárt, közel négyszer annyit keres, mint a legszegényebb 20 százalék (6390 dollár). A 15 és 64 év közöttieknek 55 százaléka rendelkezik munkajövedelemmel, ami lényegesen kevesebb az OECD 66 százalékos átlagánál. A magyarok évente 1961 órát dolgoznak, többet az 1749 órás átlagnál.**

nek csökkentésével kellene mérsékelni az adókat, valamint újra be kell vezetni az adójóváírást, egy szűkebb célközönségre tervezve. Ezeket az intézkedéseket a magas jövedelműekre kivetett energia- és ingatlanadóval lehetne finanszírozni – teszi hozzá a szervezet.

A gazdaság növekedésének beindításához a nyugdíjkorhatár elérése utáni munkavállalást nem kifizetődővé tévő tényezők eltávolítását javasolja az OECD. Úgy vélik: minden nyugdíjjellegű juttatás megadóztatása, a nyugdíjkorhatár várható élettartamhoz indexálása, valamint a nők és a speciális munkát végzők korai nyugdíjba menetelét lehetővé tévő utak lezárása növelné a foglalkoztatottak számát és arányát.

A gazdasági szervezet értékelése szerint alacsony a felsőfokú végzettséget és szakképesítést szerzők aránya, ezek az oktatási területek ráadásul nincsenek kellően összehangolva a munkaerő-piaci követelményekkel. A kormányzati eredmények között említi, hogy nagyobb hangsúlyt kapott a természettudományos és műszaki képzés és javult a szakképzés rendszere. Leszögezi ugyanakkor, hogy csökkent a felsőoktatásba irányuló finanszírozás értéke. A közszféra hatékonyságának javítása tekintetében pozitívként emeli ki az önkormányzati rendszer átalakítását és a közszférában dolgozók létszámának csökkentését. Megjegyzi ugyanakkor, hogy ennek pozitív hatásait részben kioltotta, hogy jelentős tömegek dolgoznak a közmunkaprogramban. Az OECD azt javasolja, hogy folytatódjon a közalkalmazotti létszám csökkentése és kiemeli, hogy e téren a helyi önkormányzatok szintjén van lehetőség további hatékonyságnövelésre.

MTI

„Nagy az átlagos adóék, különösen az alacsony jövedelműek esetében”

OECD

„A túlzott-deficiteljárás alóli kikerülés érdekében újabb megszorító intézkedések várhatók.”

GKI

## GKI-előrejelzés: A leszakadás idén is folytatódik

A GDP 1,7 százalékkal esett vissza. Így a GKI Gazdaságkutató Zrt. 2012-es előrejelzése majdnem teljesen pontosnak bizonyult. A cég szerint idén is csak stagnálás várható, s ezzel folytatódni fog a magyar gazdaság regionális leszakadása.

**A** GKI március elején kiadott elemzése szerint az infláció – nem piaci alapú kormányzati gáz- és áramár-csökkentő lépések nyomán – jelentősen, több mint 2 százalékponttal lassul. Így a reálkeresetek átmenetileg szerényen emelkednek. A kormányzat fő célja, a túlzott-deficit-eljárás alóli kikerülés érdekében azonban újabb megszorító lépések várhatók. Valószínű, hogy ezek közvetlenül elsősorban az üzleti, ezen belül a bankszférát fogják érinteni, de továbbhárulnak a lakosságra és a vállalkozásokra, ami tovább csökkenti a beruházási hajlandóságot.

A külső feltételek alig javulnak – írja a GKI. Az EU a tavalyi 0,3%-os visszaesés után ugyan 0,1%-kal növekedhet, de ezen belül a német gazdaság dinamikája 0,7%-ról 0,5%-ra lassul. A régióban Szlovénia, Horvátország és a stagnáló Csehország kivételével Magyarország minden versenytársa növekedésre lesz képes. Ezzel szemben nálunk ugyan a mezőgazdaság (a tavalyi nagy aszály után), az ipari és az informatikai szektor némileg bővülni tud, de a továbbra is visszaeső beruházások miatt a gazdaság összes többi ágazata (kereskedelem, szolgáltatás) visszaesik. A belső piac zsugorodik, ettől a kisvállalkozások szenvednek.

Az Európai Bizottság szerint a GDP-arányos magyar államháztartási hiány 2013-ban és 2014-ben is 3,4% lesz, pótlólagos – tartós, szerkezet-átalakító – intézkedésekkel azonban 3% alá csökkenhet. A GKI véleménye

szerint a kormány hamarosan kb. 200 milliárd forintos kiigazítást fog bejelenteni, hogy kikerülhessen a túlzottdeficit-eljárás alól, s ezzel kiiktassa a kohéziós alapok megvonásával fenyegető EU-szankció lehetőségét. Ha ez sikerül, akkor is nagy kérdés, hogy a rezsicsökkentéssel, a pedagógus-béremelés és az egyszeri nyugdíjemelések kilátásba helyezésével már láthatóan beindult, és a II. félévtől minden bizonnyal felpörgő választási gazdaságpolitika mennyire fogja rontani a költségvetést. (Az EU ugyanis eltökéltnek látszik, hogy szükség esetén gyorsan újraindítja a túlzottdeficit-eljárást.)

A reálbér mintegy 0,5%-kal, a minimálbér szintjén 2%-kal emelkedik. A sokféle tartozás által sújtott, egyelőre bizonytalan jövőt látó lakosság azonban feltehetőleg nem növeli fogyasztását. A foglalkoztatás és a munkanélküliség stagnálását is csak statisztikailag biztosítja a közmunkába bevontak számának bővítése, ez egy növekedésképtelen gazdaságban nem is lehet másként. A beruházások legalább 2%-kal tovább csökkennek. A jogbiztonság és a piaci kereslet hiánya, valamint az autópipari beruházások kifizetése miatt visszaeső üzleti befektetéseket ugyanis nem tudja ellentételezni az EU-támogatások gyorsított kifizetése.

A kormány kiszámíthatatlan gazdaságpolitikája mellett az új jegybanki vezetés irányvonala is bizonytalan. A pénzpiac, a forint árfolyama fogja kordában tartani a várható monetáris és fiskális lazítást – írja a GKI.

MGY



### VARGA MIHÁLY: NEM KELL GAZDASÁGPOLI- TIKAI IRÁNYVÁLTÁS

**Varga Mihály, az új nemzetgazdasági miniszter parlamenti meghallgatásán megerősítette: gazdaságpolitikai irányváltásra nincs szükség, azt a munkát kell folytatni, amit 2010-ben elkezdtek. Az adósságnövekedés megállt, a családoknak is igyekeztek segíteni, hogy kezeljék a devizahitelezésből adódó csapdahelyzetet. Mint mondta: a foglalkoztatás növelésében szintén értek el eredményeket, 150 ezer emberrel többnek van munkája a kormányváltáshoz képest, ugyanakkor még van teendő. Magyarországon 8 millió aktív állampolgárból 3,9 millió dolgozik, és az uniós 27 országa közül Magyarország a 26. helyen áll ezzel a számmal.**

## HR-TANÁCSADÓK: MINDEN VÁLTOZIK, DE A CÉL MARAD

Aktív véleményvezér szerepet szeretne a jövőben is betölteni a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége – mondja Zsoldisné Csaposs Noémi elnök. Folytatjuk az MGYOSZ tagszervezeteinek bemutatását.



### MI AZ SZMTSZ?

**A szervezet 2004-ben jött létre azzal a szándékkal, hogy a hazai munkaerő-piacon működő személyzeti tanácsadó cégek részvételével érdekvédelmi fórumot hozzon létre. Céljuk, hogy megfelelő potenciállal tudják e szegmens érdekeit képviselni és előmozdítani. 2010-ben a szövetség szolgáltatási körének bővítése mellett döntött, melynek egyik iránya HR tanácsadás és tréning szekció megalakítása volt. Jelenleg 20 vállalat tagja a szövetségnek, köztük a Magyarországon működő piacvezetők is.**

**Magyar Gyáripar:** *Mozgalmas évet tudhat maga mögött a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége, hiszen tavaly nyáron életbe lépett az új munka törvénykönyve nagy része, a maradék pedig idén januártól. Elégedettek a változásokkal?*

**Csaposs Noémi:** Munkáltatói oldalról egyértelműen kedvezőek a változások. Az új szabályok jobban igazodnak az üzleti élet követelményeihez, rugalmasabbak, s nagyobb teret engednek az atipikus foglalkoztatási formáknak is. Ugyanakkor az is jó, hogy nem szabályoznak mindent központilag, a két fél – munkaadók és munkavállalók – külön megállapodására is lehetőséget adnak. Központilag ugyanis nem lehet szabályozni helyi specialitásokat, nem lehet tudni, mikor jön egy nagy megrendelési hullám, s mikor van apály. Ezt helyben jobban látják, jobban is szervezhetik a munkát. A munkaidőkeret, a rugalmasabb szabadságkiadás mind azt szolgálja, hogy a munka mennyisége határozza meg a munkaidőt, s a munka helyét is.

**MGY:** *Azt mondja, a munkáltatóknak egyértelműen kedvező. És a munkavállalóknak? Ők mintha kevésbé lennének elégedettek...*

**Csaposs Noémi:** Abban korábban teljes volt az egyetértés, hogy a régi munka törvénykönyve megérett a változtatásra. Több szabály már inkább csak akadályozta az értelmes munkát, senkinek sem volt jó. Abban sem volt vita, hogy rugalmasabb szabályozásra van szükség. Csakhogy ezt mindenki másként

képzelte. Nehéz tudomásul venni, hogy egy kor végérvényesen lezárult: vége annak az időszaknak, amikor örök időkre egy munkahelyen lehetett dolgozni, hogy mindenkinek biztos nyugdíjas állása volt. S bár a válság már 2008 óta itt van, mégis nehéz volt fejben is átállni arra, hogy új világ jön. A munka világában ennek az újnak az egyik megnyilvánulása az új munkajogi szabályozás. Természetesen a törvény továbbra is védi a munkavállalók érdekeit, különös tekintettel a kismamákra és az idősödő munkavállalói rétegre. Fontos lenne, hogy az emberek megértsék, ezentúl nekik is többet kell menedzselniük magukat, nem elég, ha csak az érdekképviseletekre hagyatkoznak. Aki képzett, annak ismernie kell saját értékeit, s akkor biztosan jól „el tudja adni” magát. Ám ha valaki képzetlen, annak ezentúl még nehezebb lesz a szofisztikált jogi szöveget megértenie és a különféle munkajogi alternatívák, lehetőségek közt kiigazodni. Aki csak teheti, tanuljon szakmát. Az önmaga értékeivel tisztában lévő dolgozó egyébként a jövőben valódi partnere tud lenni a munkáltatónak is, hiszen neki is szüksége van a jó munkaerőre.

**MGY:** *Tavaly önök nagyon hangosan kongatták a vészharangot, mondván, tönkremehetnek a munkaerő-kölcsönzők, ha a terveknek megfelelően változik meg a szabályozás...*

**Csaposs Noémi:** ez tényleg így volt, az előzetes tervezetek ugyanis nagyon kedvezőtlenül érintették volna ezt a szakmát. S nemhiába

lobbizzunk, vitatkoztunk, harcoltunk: a végeredmény jó lett, a szakma specifikus megoldások születtek

**MGY:** *Például milyenek?*

**Csaposs Noémi:** Az új Mt.-ben a munkaerő-kölcsönzőkre végül is nem vonatkoznak majd a csoportos leépítés általános szabályai, a végkielégítések kérdésében pedig kompromisszumos megoldás született, amely figyelembe veszi a kölcsönzött dolgozók és a munkáltatók érdekeit is. Az új Mt. végkielégítésre vonatkozó fejezete szerint a kölcsönzött dolgozóknak is jár majd végkielégítés, azt viszont kölcsönvevőként és csak az utolsó kikölcsönzésre kell számítani. Ezzel elkerülhető, hogy a kölcsönzött munkavállalónak az egyik termelő cégnél töltött munkaidejére vonatkozó végkielégítést egy másik kölcsönvevővel kelljen megfizettetni. Az is jó, hogy a csődtörvényben lehetővé válik, hogy a kölcsönző cégek számláinak bért és járulékokat tartalmazó részeit előresorolják az „A” kategóriába, a bérjellegű kifizetések közé. Ellenkező esetben a kölcsönvevő csődje, felszámolása esetén elképzelhető lett volna, hogy a felszámoló nem tudja kifizetni a kölcsönző cég számláinak béreket és járulékokat terhelő részét, holott az valójában döntő többségében béreket takar. Az is jó hír a munkaerő-kölcsönzőknek, hogy a határozott idejű munkaszerződéseket „megfelelő gazdasági indokkal” továbbra is meg lehet hosszabbítani. Az EU-irányelveknek megfelelően találunk szigorításokat és pontosításokat is a kölcsönzésben, melynek célja a munkavállalók védelme, nemcsak országon belül, hanem európai szinten is.

**MGY:** *Említette, hogy a munka törvénykönyve több atipikus foglalkoztatási formát lehetővé tesz. Melyek ezek?*

**Csaposs Noémi:** Ilyen például a munkakör-megosztás és az egy munkavállaló – több munkáltató esete. Az elsőben egy munkakör-

re több munkavállaló jut, a másokban egy munkavállaló több munkáltatónál dolgozik egyszerre. A munkakör-megosztás fő előnye a rugalmasság, ez kötetlen munkaidőt tesz lehetővé. Ha egy munkakörre több dolgozó van, az azt feltételezi, hogy nagyon felelősen gondolkodik mindenki. A több vállalkozás által foglalkoztatott munkavállaló esetében valójában csak az egyik cég gyakorolja a munkáltatói jogokat, ami sokkal kevesebb adminisztrációt jelent. A távmunka és a bedolgozói tevékenység is megmaradt. Emellé jön még az „On-call duty”, azaz az ügynevezett behívásos munkavégzés lehetősége is, mely bár alkalmi jellegű és rövidebb távú munkához jutás lehetőségét adja a munkavállalónak, több vállalattal is leszerződve, előre (tisztázott feltételek mellett) tud munkát végezni. Tőlünk nyugatabbra ezeket a formákat már régebb óta ismerik és használják is.

**MGy:** *Mindezek hatására javult valamit a magyar munkaerő-piac?*

**Csaposs Noémi:** A munkaerő-kölcsönzésnél érzékelhető már javulás, de ez nincs összefüggésben az új munkavégzési szabályokkal. Egyszerűen arról van szó, hogy 2008-2009-ben a válság első sokkhatásaként a munkáltatók azonnal leépítették a kölcsönzött munkaerőt. Ma már talán rutinosabbak a válságkezelésben, kialakultak a túlélési technikák, így aztán aki idáig megmaradt, az már újra gondolkodhat az elküldött kölcsönzött munkaerő visszavételében. Ez még nem általános, de egyes ágazatokban, egyes cégeknél már vannak ilyen jelek. Ugyanakkor tisztában kell lennünk azzal, hogy a válság előtti csúcsok nem jönnek vissza. Akkor már munkaerőhiány volt, s azon gondolkodtunk, a környező országokból honnan tudnánk kölcsönözni dolgozókat. Most azért ilyen gondunk nem lesz.

**MGy:** *Bizonyára az a gond megmaradt, hogy egyes szakmákban nincs elég ember, míg másoknál éppenhogy sok van...*

## CSAPOSS NOÉMI

**Az immár 18 éve működő Select Humánerőforrás Kft. ügyvezetője, az MGYOSZ Ellenőrzési Bizottságának tagja, a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetségének (SZTMSZ) elnöke, az Országos Humánmenedzserek Szövetségének (OHE) elnökségi tagja, a Nemzetközi Munkaerő Kölcsönzők (CIETT) - elnökségi tagja, volt pályorientációs szakértő is az Nemzeti Pályorientációs Tanácsban. Egyetemeken tanít, férjezett, egy 8 éves kislány édesanyja.**

„Nehéz tudomásul venni, hogy egy kor végérvényesen lezárult: vége annak az időszaknak, amikor örök időkre egy munkahelyen lehetett dolgozni, hogy mindnekinek biztos nyugdíjas állása volt. S bár a válság már 2008 óta itt van, mégis nehéz volt fejben is átállni arra, hogy új világ jön.”

„A szolgáltatóknál az általánosan jó képzettségi szint fontos, ám még ennél is fontosabb a nyelvtudás. Ezért ha valaki megkérdezi, miben kell azonnal erősíteni az oktatást, akkor én mindig ugyanazt mondom: a nyelvtanításban.”

**Csaposs Noémi,**  
a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetségének elnöke



## ÁLTALÁNOS CÉLOK

**A szövetség általános célja, hogy az ágazatot érintő szakmai, etikai kérdésekben olyan általános érvényű állásfoglalásokat alakítson ki, amelyek egy társadalmilag elfogadott, tisztességes, ugyanakkor dinamikus fejlődő munkaerő-piac működéséhez járulnak hozzá. A szervezet tagjai szakember-, vezető-, munkaerő-kiválasztással, közvetítéssel, - kölcsönzéssel, HR-tanácsadással és tréninggel foglalkozó vállalkozások, melyek a munkaerő-piacon hosszabb ideje folyamatosan és sikeresen működnek.**

**Csaposs Noémi:** Diverzifikált a munkaerő-piac. Régiók között is nagy a különbség, meg az összetételben, képzettségben is, s ez nem is fog gyorsan megváltozni. Az is látszik, hogy más típusú beruházások érkeznek Magyarországra, mint korábban. A képzetlen, betanított dolgozókra kevésbé lesz szükség – az ilyen beruházások inkább Ukrajnába, Kínába mennek, ott olcsóbb ez a munkaerő –, nálunk inkább képzetlenebb dolgozókat igényelnek a befektetők. A magyar oktatási rendszer ugyanis jó elméleti tudással vértelmezi fel a diákokat, s ha emellé még a gyakorlati tudás is felzárkóznak, akkor teljesen elégedettek lennének. Várható, hogy a jövőben is jönnek még különböző szolgáltató központok, call center, energetikai, logisztikai központok, melyek innen irányítják, látják majd el a környező országokat. Ezen szolgáltatóknál az általánosan jó képzettségi szint fontos, ám még ennél is fontosabb a nyelvtudás. Ezért ha valaki megkérdezi, miben kell azonnal erősíteni az oktatást, akkor én mindig ugyanazt mondom: a nyelvtanításban. Diákoknak is csak azt tanácsolom, először tanuljanak nyelvet. Minél magasabb szintű nyelvtudással rendelkeznek, annál erősebbek lesznek a piaci pozícióik.

**MGY:** *Több, mint hat éve tölti be a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetségének elnöki posztját. Mi változott ezen időszak alatt?*

**Csaposs Noémi:** Hirtelen azt mondanám, hogy minden, hiszen az utóbbi időben tényleg sok minden változik, mozog körülöttünk. Valójában ez így nem igaz. Bár a fejlődés, a változás üteme tényleg gyorsabb, s ehhez nem könnyű alkalmazkodni, pláne megelőzni a folyamatokat, de azért tartjuk a lépést. Az állandó változó-

sok közepette is kimondható, hogy a szervezet céljai nem változtak: olyan szakmai közösséget alkotni, melyben magas szintű szakmai érdekképviselet és élénk szakmai közélet alakul ki, s ahol a tagok amellett, hogy egymással versenyeznek is a piacon, nálunk megtalálják azt a legkisebb közös többszöröst, mely összeköti őket. Tehát a szakma vállalatai a szövetségben valóban szövetkeznek, együttműködnek. Szeretnénk egy átlátható, etikus munkaerő-piacot megteremteni, ahol a kölcsönző cégek, a hr-szakemberek, és egyéb, személyzeti vezetők és dolgozók alapértéke ugyanazt lenne: olyan munkahelyeket teremteni, közvetíteni, amely minden, a folyamatban résztvevőnek előnyös, senki nem jár rosszul. Szeretnénk, ha több pénzünk lenne arra is, hogy több konferenciát szervezzük, meg több szakmai elemzést, felmérést készíttetnénk a jövőbeli trendekről, meg a jelenlegi folyamatokról is. Így sokat pályázunk, keressük az alternatív pénzszerzési lehetőségeket is. Aktív véleményvezér szerepet szeretnénk a jövőben is betölteni a személyzeti tanácsadók piacán.

**MGY:** *Az Önök szervezete belépett az MGYOSZ-ba is. Mit várnak ettől a munkaadói szervezettől?*

**Csaposs Noémi:** Együttműködést, szakmai munkát, s eredményes érdekképviseletet. Az SZTMSZ saját szakmai dolgaival megbirkózik. A munkaadóknak azonban vannak ezen túlmutató, általánosabb érdekei is, amelyek képviseletére egy nagyobb, több tagot tömörítő szövetség alkalmasabb. Ezt tehát átengedjük az MGYOSZ-nak. Cserébe viszont mi is felkínáljuk saját szakmai tudásunkat, amivel hozzájárulhatunk egyes területeken az eredményesebb lobbizáshoz, érdekvédelemért. **MGY**



# MEGJELENT!

Az MGYOSZ hosszú évek gyakorlatához hűen ismét megjelenteti közkedvelt Munka törvénykönyve kiadványát, mely már az új, 2012 júliusában hatályba lépő kódex alkalmazására készíti fel a munkáltatókat.

A könyv gyakorló szakemberek közreműködésével, kifejezetten a munkaadók szemszögéből dolgozza fel a vállalatirányítás egyik legfontosabb jogszabálygyűjteményét. Célja megkönnyíteni az új szabályozásra való átállást, praktikus összehasonlításokon és tematikus összefoglalásokon keresztül segíteni az alkalmazást.

A kiadvány a már megszokott, törvényszöveggel egységes keretbe foglalt szerkezetben, közérthető és a mindennapi munkában könnyen használható megfogalmazással átfogó értelmezést is ad, ahogy azt az elmúlt közel egy évtizedben már megszokhatták.

Egyedi ajánlatként az MGYOSZ vállalja, hogy a könyvet megrendelők számára az átmeneti rendelkezések és a könyv következő kiadásáig hatályba lépő módosítások magyarázatait díjmentes kiegészítésként megküldi.

#### Szerzők:

Bálint Adrienn, az MGYOSZ szociális és munkaügyekért felelős igazgatója  
és dr. Lórodi László ügyvéd, munkajogász

**A könyv ára:** 9800 Ft + áfa/db (+ postaköltség)  
**MGYOSZ-tagoknak:** 8300 Ft + áfa/db (+ postaköltség)

A megrendelőlap letölthető a [www.mgyosz.hu](http://www.mgyosz.hu) oldal Hírek rovatában, illetve igényelhető és visszaküldendő az [mkatalin@mgyosz.hu](mailto:mkatalin@mgyosz.hu) e-mail címen.

## MAGYARORSZÁG LEGVONZÓBB MUNKAHELYEI

Az Audi, a Mercedes és a Mol Magyarország legvonzóbb munkáltatója 2013-ban – derül ki az Aon Hewitt humánerőforrás tanácsadó cég és az AIESEC közös, munkáltatói márka kutatásából.



### A NYERTESEK

**Magyarország legvonzóbb munkáltatói 2013-ban: az Audi Hungária Motor Kft., a Mercedes Benz Manufacturing Hungary, a Mol csoport, a Microsoft Magyarország és a Nestlé Hungária Kft.**

**Az első tízbe bekerült még – sorrendben – a Coca-Cola HBC Magyarország Kft., a Bosch csoport, a Richter Gedeon, az IKEA, az IBM Magyarországi Kft., valamint a L'Oréal Magyarország Kft. A tizedik helyen, holtversenyben, két cég végzett.**

**A**z Aon Hewitt felmérése 14 000 válaszadó véleményét tükrözi. A kutatás fő célja az volt, hogy feltérképezze a hallgatók, a pályakezdők és a munkatapasztalattal rendelkezők elvárásait és a vállalatokról alkotott véleményét.

A munkáltatói márkakutatás eredményei szerint a pályakezdők a tapasztaltakhoz képest gyakrabban hagyatkoznak az állásbörzére, céglátogatásokra, egyetemi karrierrodákra és tanáraik véleményére, ha egy munkáltatóról szeretnének többet megtudni. A tapasztaltak nagyobb arányban részesítik előnyben az álláskereső portálokat, az adott cégnél dolgozók véleményét és saját tapasztalatukat, de a sajtóhírekre is jobban támaszkodnak.

A diplomás munkavállalók átlagos fizetési elvárása 258 000 forint, míg a diplomával nem rendelkezőké 177 000 forint. A diplomás, 25 évnél fiatalabb korosztály nettó havi fizetési elképzelése jelenleg átlagosan 173 000 forint. A 10-20 évvel idősebbeké (35-44 év) pedig átlagosan 318 000. A különbség 145 000 forint, ami 10 év munkaviszony alatt a reálnál kevesebb növekedés lenne. Ez is mutatja, hogy a fiatalabb korosztály valamivel magasabb fizetést képzel el magának a valós lehetőségeknél – jegyzi meg az Aon Hewitt.

Szaktanácsként vizsgálva a fizetési elvárásokat, az IT-sek pozicionálják legmagasabbra magukat, átlag 293 000 forinttal, őket követik az üzleti tanácsadók és a mérnökök. A jogászok és pénzügyesek nagyjából hasonló, átlagosan

235 000 forintot szeretnének keresni, utánuk jönnek a marketingesek, majd a beszerzők 213 000 forinttal, a sort pedig az újságírók zárják átlagosan 198 000 havi fizetési elvárással.

A kutatásból kiderült, hogy a férfiak munkahelyválasztásában inkább szerepet játszanak a kihívó szakmai feladatok, a lehetőség mások irányítására – 9 százalékuk tartja ezt fontosnak szemben a nők 4 százalékával –, valamint az új dolgok alkotása is kiemelt szempont. A gyengébb nemnél nagyobb súllyal esik latba, hogy másoknak segíthessenek – 20 százalék szemben a férfiak 13 százalékával –, illetve számukra fontosabb a vállalat társadalmi felelősségvállalása is.

A korábbi évekkel összehasonlítva nem tapasztalható jelentős változás az ideális munkahelyek jellemzőiben. A válaszadók túlnyomó többsége számára továbbra is egyértelműen az anyagi-erkölcsi elismerés a legfontosabb szempont, amit a munkáltató stabilitása, hosszú távú megbízhatósága követ, és csak ezután következik a jó munkahelyi légkör.

Az IT-sek a legmagabiztosabbak az álláskeresési lehetőségeikkel kapcsolatban, őket a mérnökök és a vegyészek követik. Ezzel szemben kifejezetten tartanak az álláskereséstől a vendéglátás, az idegenforgalom, a kereskedelem, a beszerzés és az oktatás területén, de az adminisztratív munkakörökre pályázók sem érzik magukat könnyű helyzetben.

# Szakszervezetekkel kötött együttműködési megállapodást az MGYOSZ

Együttműködési megállapodást írt alá a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájával (LIGA Szakszervezetek), majd a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségével (MSZOSZ). Ez utóbbi szervezettel már 1999-től volt megállapodás, így a mostani aláírás ennek frissítését, aktualizálását jelenti.

**A** megállapodásokban a szervezetek kölcsönösen elismerik a szakszervezeteknek és a munkáltatói érdekképviselőknek a gazdasági és társadalmi érdekek védelme terén betöltött kitüntetett szerepét és azt, hogy az érdekképviselők létezése és működése a tagok magánérdekein túlmutató közérdeket is szolgál, valamint szem előtt tartja a munkabéke megőrzésének fontosságát. A megállapodás többek között érinti a háromoldalú bérmegállapodás, a kollektív szerződések és az uniós pályázatokon történő közös részvétel kérdését is.

A felek egyetértettek abban, hogy fontos értékek tekintik a rendezett munkaügyi kapcsolatokat. Ennek garanciális elemeként tekintenek a munkáltatói érdekképviselői szervezetekre, a szakszervezetekre és a kollektív szerződésekre. Az együttműködő partnerek a kollektív tárgyalások, a vállalati bérmegál-

lapodások elősegítése szempontjából kiemelt fontosságot tulajdonítanak az országos bér-ajánlásnak. A rendezett munkaügyi kapcsolatok, a közös programok és projektek megvalósítása, valamint a munkavállalók szervezkedési szabadságának elősegítése érdekében a MGYOSZ támogatja, hogy a szövetséghez tartozó munkáltatók vezetői és a szakszervezetek közti egyeztetésnek megfelelően a szakszervezeti szervezők az üzem területére beléphessenek, és ott tájékoztató illetve tagszervező tevékenységet folytathassanak. A szakszervezetek elősegítik, hogy a MGYOSZ-hoz tartozó munkáltatóknál a munkabéke tartósan fennmaradjon. A két szervezet együttműködik az uniós és a hazai pályázati források bevonása érdekében is. A megállapodás aláírását követően a felek megkezdik az egyeztetést az együttműködés részleteiről.

**MGY**

## FONTOS KAPCSOLATOK

**Ha szükséges, az MGYOSZ minden munkavállalói érdekképviselővel együttműködik, hiszen fontosnak tartjuk, hogy a vitás kérdések a tárgyalóasztalnál dőljenek el – mondta Wimmer István, az MGYOSZ főtájkára a szervezet elnökségi ülésén, a megállapodások tartalmát ismertetve.**

## Pályakezdők elégedettségi indexe

**A** K&H Bank a Free Association kutatóügynökség közreműködésével létrehozta a K&H pályakezdők jóléti indexét, amely azt vizsgálja, mennyire elégedettek a mai 19-29 évesek. A bank a mutatót negyedéves rendszerességgel teszi közzé a jövőben. A felmérés a fiataloknak a családdal, az anyagi biztonsággal, az egészséggel, a munkával és tanulással, a baráti kapcsolatokkal, az önállósággal és a szabadidővel való elégedettségre kérdezett rá.

A 2012. IV. negyedévi K&H pályakezdők jóléti index értéke 8, ami egy -50 és +50 között elhelyezkedő skálán jelzi a fiatalok elégedettségét. Ennek az indexnek a változását vizsgálja majd a K&H a következő, negyedévente zajló felmérések során. A kutatásban részt vett fiatalok 15 százaléka rendelkezett legalább fő-

iskolai diplomával, a munkanélküliség körében csak 6 százalékos. Bár ez a korosztály életének teljes vagy jelentősebb része a rendszerváltás utáni időszakra esik, vállalkozásba eddig elenyésző hányaduk kezdett. Munkahelyét a válaszadók közel negyede nem érezte stabilnak, és mindössze 10 százalékuk gondolja csak azt, hogy könnyen találna magának új munkát. Az aktív dolgozók 37 százaléka veszi fontolóra egy időre a külföldi munkavállalás lehetőségét, a diákok körében ez az arány 59 százalék. A felmérés azt mutatja, hogy a felsőfokú tanulmányok végzéséhez a szülők mellett valamilyen külső forrásra is szükség van. A tanulók közel háromnegyede vállal legalább alkalmanként munkát a tanulás mellett, diákhitelt 17 százalékuk vett fel.

## ÖSSZETÉTEL

**A megkérdezett fiatalok 51 százaléka már aktív kereső, 22 százalék pedig diák. Ebben a körben 24 százalék a munkanélküliek aránya, ez az országos 10,7 százalékos munkanélküliségi rátához viszonyítva magas. A pályakezdők jóléti indexe megállapításához negyedévente 500, 19 és 29 év közötti fiatalot kérdeznék meg interneten kiküldött kérdőív segítségével. A megkérdezés a városi népességre terjed ki, és reprezentatív a nem, a korcsoportok, a befizetett iskolai végzettség és a régiók illetve településtípus szerint.**

## Online munkaerőpiac: Tíz éve keresettek a könyvelők, területi képviselők és értékesítők

Már tíz évvel ezelőtt is könyvelőkre és területi képviselőkre vadásztak leginkább a vállalatok, a titkárnők és a recepciósök viszont eltűntek a legkeresettebb állások listájáról. A gazdasági válságot az informatikusok vészelték át legkönnyebben, a kétezres évek közepén pedig az járt jól, aki hollandul tanult. A Profession.hu jelentésből kiderül, milyen trendek alakították az online munkaerőpiacot az elmúlt tíz évben.

**A** 90-es években az álláskeresők többsége még postán adta fel önéletrajzát, a fejlettebb online megoldások csak a kétezres évek elején, az álláskereső portálok megjelenésével terjedtek el igazán. Ez alatt nemcsak az álláskeresés technikája és kultúrája, de maga a munkaerőpiac is rengeteget változott. A 2002-ben elindított Profession.hu álláskereső portál ott volt a kezdeteknél, így nemcsak megélte, de regisztrálta is e változásokat. Az online munkaerőpiac 70 százalékát lefedő, 360 ezer felhasználó és közel 6000 hirdető találkozóhelyként működő portál saját adatbázisa alapján vizsgálta, hogyan alakultak a szektor trendjei az elmúlt tíz évben.

### Válságban hallgatnak a hirdetőik

„Az állásportálok feltűnésével a vállalatok hamar felfedezték az online toborzásban rejlő lehetőségeket. A Profession oldalán a 2002-es induláskor alig több mint 700 hirdető kínált állást, számuk azonban öt év alatt több mint négyszeresére nőtt” – idézte fel a kezdeteket Zsédely Krisztián, a portál értékesítési vezetője.

A növekedés csak a 2008-ban kirobbant válság idején torpant meg, ekkor a krízis sújtotta iparágakban a korábbihoz képest lényegesen kevesebb hirdetést adtak fel. 2007 és 2010 között több mint 75 százalékkal csökkent a banki, tőzsdei területen meghirdetett vezetői pozíciók száma. Az ugyancsak mélyrepülésbe kezdő ingatlaniparban szintén kevesebb munkaerőre volt szükség: 2008-ról 2009-re alig feleannyi építészmérnököt és ingatlanprojekt munkatársat kerestek. A válság első évét az IT ipar is megérezte, de a hirdetési statisztikák tanúsága szerint ez a szektor hamarabb erőre kapott. Míg a banki szférában és az ingatlaniparban 2010-ben is 50 százalék körüli volt a visszaesés, addig az informatikai területeken meghirdetett pozíciók száma alig 16 százalékkal volt kevesebb.

A kínálat csökkenése közben a kereslet folyamatosan nőtt: a válság éveiben regisztrált a legtöbb álláskereső a Profession.hu oldalán. 2010-ben a korábbi évhez képest négyszer többen, összesen 93 ezren töltötték fel önéletrajzukat az állásportálra.

### Kereskedők és könyvelők: tíz éve az élen

A három legkeresettebb szakma 2002 óta szinte folyamatosan a könyvelő, területi képviselő és az értékesítő volt – legfeljebb más-más sorrendben. 2003-tól 2009-ig a könyvelőké, az elmúlt három évben a területi képviselőké az első hely. A kétezres évek elején folyamatos volt a kereslet az asszisztensek és recepciósök iránt is. Utóbbiak 2003-tól 2005-ig az ötödik helyen szerepeltek, de 2009-től már a legkeresettebb tizenöt között sem találjuk őket. Bizonyos szakmák pedig „imázst” váltottak az elmúlt években: „2003-ban a kilencedik legkeresettebb munka volt a titkárnőké, akik mára leginkább asszisztensként, ritkábban adminisztrátorként vagy ügyintézőként születtek újjá nagyon hasonló, vagy a korábbinál szélesebb jog- és feladatkörrel.” – tette hozzá Herczku Mónika, a Profession.hu karrier tanácsadója. „2012-ben a könyvelők és értékesítők mellett a mérnöki, IT-fejlesztői, ügyfélszolgálati szakmák voltak a legkeresettebbek a hirdetői oldalon és ez a tendencia a jövőben valószínűleg csak erősödni fog” – véli a szakértő.

A kereslet-kínálat egyensúlya a portál statisztikái szerint leginkább a területi képviselők esetében áll fenn, erre a kulcsszóra 2012-ben több mint ötvenezer keresést végeztek el a munkát keresők. De még ennél is többen voltak kíváncsiak eladói/értékesítői állásokra, a legkeresettebbek pedig az olyan munkakörök voltak, mint az asszisztens, adminisztrátor vagy recepció – hasonló irodai munkákra összesen több mint százezer alkalommal kerestek rá egy év alatt az oldalon. E mellett a munkaadóknak fontos visszajelzés, hogy a fiatalok szinte minden hónapban 500-nál is többször néztek utána a gyakornoki lehetőségeknek. Meglepő ugyanakkor, hogy az orosz nyelvű állásokra jelenleg is több mint kétszer annyian keresnek rá, mint a francia idegen nyelvre. Az olasz pedig szintén felkerül a dobogóra a mára esszenciális angollal vagy a némettel ellentétben.

## Helyi viszonyok

Ahogy az internet terjed, az online munkaerőpiac egyre pontosabban tükrözi a régiók demográfiai és gazdasági sajátosságait. Természetes, hogy a legtöbb álláshirdetést az elmúlt tíz évben Budapesten és Pest megyében adták fel – az összes, csaknem 1,1 millió hirdetés felét. A fővárost és régióját Fejér, Győr-Moson-Sopron és Komárom-Esztergom megye követi a sorban. Mindeközben a legkevesebb lehetőséget Békés, Nógrád és Tolna megye álláskeresőinek kínálták. Az ország fejlettebb régióiban a válság idején jóval nagyobb mértékben esett vissza a hirdetések száma, mint a gazdaságilag gyengébb teljesítményű megyékben. Budapesten 2008-ról 2009-re 42 százalékkal, Győrben 25, Komáromban 28 százalékkal csökkentek az állásajánlatok. Ezzel szemben Békésben csak 15, Tolnában pedig alig 9 százalékos volt a visszaesés.

## Poliglottok előnyben

A hirdetési számok alakulásából egyértelműen kiolvasható, hogy évről évre egyre több idegen nyelvet beszélő munkatársat keresnek a cégek. A legfontosabb nyelv természetesen az angol, amit a német és a francia követ, sorrendjük az elmúlt tíz évben semmit sem változott. Utánuk az olasz, a spanyol és a holland következik, de a nagy call centerek és nemzetközi szolgáltató központok letelepedésével az itthon addig kevésbé beszélt nyelvek is fontosabbá váltak. 2005-2006 óta folyamatosan keresik a svédül, norvégul, lengyelül, románul, finnül, görögül tudó munkatársakat, az elmúlt három évben az arab, észt, török, dán nyelv is megjelent a hirdetésekben. Ez a szempont a jövőben várhatóan még fontosabb lesz, mert egyre többen keresnek majd két-három idegen nyelvet beszélő munkatársakat.

## Atipikus megoldások

Az utóbbi években a foglalkoztatás formái, a munkavégzés keretei is rengeteget változtak – a munkaadók a nemzetközi trendeket követve itthon is egyre szélesebb körnek, köztük a kisgyermekes anyáknak is kínálnak megfelelő foglalkoztatási formát. 2011-ben nyolcszor több 6 órában végezhető, részmunkaidős állást hirdettek, mint 2010-ben, a 4 órás állások esetében kilencszeres volt a növekedés. Az új informatikai technológiai térnyerésével egyre több cég kínál távmunkában végezhető állást is: a Profession oldalain kilencszer több ilyen pozíciót ajánlottak, mint egy évvel korábban. Úgy tűnik, a vállalatok ma már nagyobb figyelmet fordítanak a megváltozott munkaképességű álláskeresőkre is: míg 2010-ben számukra összesen 6 ajánlat szerepelt az állásportálon, 2011-ben már 410. Ez persze még mindig elenyésző a napi átlag 4000 hirdetéshez képest, de jól jelzi a munkaadói szemlélet gyors változását.

„Az online munkaerőpiacon egyaránt nyomon követhetőek a fő munkaerő-piaci tendenciák, ugyanakkor a szezonális hatások is” – emelte ki a felmérés kapcsán Zsédely Krisztián, a Profession.hu értékesítési vezetője. Éppen ezért a portál a jövőben rendszeresen jelentkezik majd a munkaerő keresletet és kínálatot elemző körképével.



## EURÓPA GLOBÁLIS VERSENYKÉPESSÉGE A JÖVŐ TÉTJE

Vitathatatlanul az ipar a legfontosabb tényező Európa kilábalásához, a fenntartható növekedéshez és a munkahelyteremtéshez – fogalmazza meg véleményét Markus Beyrer, a BUSINESSEUROPE új főtitkára.



*Beyrer úr, január óta Ön az új arca az európai üzleti életnek. Alapvető változásokkal és egy továbbra sem túl biztató gazdasági kilátással küszködő Európával találta szembe magát Brüsszelben. Mit gondol erről a helyzetről?*

**Markus Beyrer:** A kihívások, sajnos, még mindig léteznek. A pénzügyi válság kirobbanása óta, az elmúlt 4 évben, közel 30 ülést tartottak az Európai Tanácsban, úgy tűnik, Európa mégsem képes visszatálatni a fenntartható növekedés útjára.

Az uniós tagállamoknak mielőbb el kell szánniuk magukat azokra a fontos lépésekre, amely visszaállítják az üzleti bizalmat, növelik a versenyképességet és beindítják a növekedést. Ugyanakkor az eurózóna tagjainak konkrét intézkedéseket kell hozniuk a gazdasági és politikai integráció megteremtéséhez, és tartózkodniuk kell az ettől eltérő nemzeti és uniós üzenetek megfogalmazásától.

Tehát sok a tennivalóm. Ahogy a mondás tartja: minden korszak vége egy új kor kezdete. Természetesen építeni fogok a BUSINESS-EUROPE erős alapjaira és eddigi eredményeire, de emellett megteszek mindent azért, hogy az európai vállalkozások érdeke az uniós napirenden még fontosabbá, a vállalataink hangja még hangosabbá és jobban hallhatóvá váljon, valamint szeretném, ha a BUSINESS-EUROPE még jobban tudná kiszolgálni a tagvállalataink igényeit.

*A BUSINESSEUROPE már meghatározta 5 fő prioritását a „Growing out from the crisis” című stratégiájában. Az új körülmények tükrében a BUSINESSEUROPE-nak vajon újfajta eszközökre lesz szüksége a vállalatok érdekeinek képviseletéhez az európai és a globális szinten?*

**Beyrer:** Először is, a válság utáni világban semmi sem marad a régiiben. Többé már nem a fejlett országok vezetnek a globális gazdasági növekedést. A feltörekvő piacok egyre fontosabb szerepet kapnak, miközben ezek a gazdaságok egyszerre üzleti partnerei és legnagyobb versenytársai az európai vállalkozásoknak, még a magas hozzáadott értékű termékek esetében is.

Látnunk kell, hogy Európa globális versenyképességétől függ, hogy vissza tudunk-e térni a fenntartható növekedéshez és munkahelyteremtéshez. A gazdasági válság alatt sok európai vállalat erős tudott maradni és új lehetőségeket keres a globális piacokon való terjeszkedéshez. De még a leginnovatívabb, legjobban irányított vállalkozások sem tudnak soká versenyezni, ha a szabályozási környezet nem versenyképes nemzetközi szinten. Mindez, a továbbra is fennálló befektetői és az eurózóna integrációjával kapcsolatos bizonytalanságokkal együtt, nem fogja tudni megerősíteni az üzleti bizalmat. A válság sok tagországban rontott a gazdasági és társadalmi állapotokon és felerősítette a

**„A válság utáni világban semmi sem marad a régiiben. Többé már nem a fejlett országok vezetnek a globális gazdasági növekedést”.**

**„A válságnak még messze nincs vége. Az igazi veszély valójában az, ha a döntéshozók túlzottan magabiztossá válnak és felüggesztik a reformfolyamatokat”.**

már meglevő versenyhátrányuk hatását. Sajnos, az elmúlt évtizedben Európa csökkenő részesedését láttuk a globális feldolgozóipari termelésben. A termelés mára több mint 10%-kal alacsonyabb, mint a válság előtt, ráadásul a termelés adja a legtöbb európai országban a GDP csökkenő hányadát. Ez a csökkenés egész Európa gazdaságát veszélyezteti.

Ha vissza akarjuk fordítani az EU gazdaságát és foglalkoztatását a fenntartható növekedés irányába, meg kell fordítanunk ezt a trendet. Túl sokáig hagyták figyelmen kívül a döntéshozók ezt a csökkenő tendenciát, miközben azok az országok, ahol az ipar és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatások erősek és versenyképesek tudtak maradni, gyorsabban tudnak talpra állni. Amennyiben jól rangsorolunk, és a versenyképesség irányítja a döntéshozást, Európa nem fog lemaradni a globális gazdasági kilábalásban. Ez az, amiért dolgozni akarok, a BUSINESSEUROPE-tagok támogatásával.

*A vállalkozások figyelemmel követik az euró zónán belüli fejleményeket, különösen a Növekedési Paktumra és a bankunióra vonatkozó javaslatokat. A közös cél az euró megmentése, de nem gondolja, hogy a tagállamok különböző javaslatai negatívan hathatnak az európai vállalatok egyedi hangjára?*

**Beyrer:** Ami az eurót illeti, a BUSINESSEUROPE állásfoglalása a kezdetektől világos volt. A stabil euró az európai vállalatok sikerének és Európa fellendülésének kulcsa. Minden lehetséges eszközt be kell vetnünk az euró védelmére. Igen nehéz időszakot élünk, de az euró zóna vezetői már kezdik megmutatni, hogy komolyan elszántak a közös pénz megóvásáért. Például megerősítettük a gazdasági irányítást az úgynevezett Hatos Csomag segítségével, amely megszigorította a tagállamok kiegyensúlyozott költségvetésére vonatkozó szabályokat. A megerősített európai szemeszter mostanra biztosítja, hogy a tagállamok, a Bizottság és a Tanács támogatásával, ambíciózus strukturális reformokat hoznak. Továbbá ma már az euró zóna rendelkezik saját alappal, az Európai Stabilitási Mechanizmussal, mely a válságkezelésben ad segítséget.

Néhány, a programban résztvevő országban valódi fejlődést látunk a szerkezeti reformokban, amely vissza tudja fordítani a válsághoz vezető egyensúlyhiány kialakulását. Spanyolországban és Írországban például jelentősen esett az egységnyi bérköltség – Spanyolország esetében ezt a munkaerő piaci folyama-

tok is segítik. Mindez a két országban az exportteljesítmény javulását hozta magával. Ezenkívül, jól látható a pénzügyi feltételek javulása azokban az országokban, amelyek súlyosabb helyzetben vannak, a kötvényhozamok csökkennek. Remélhetőleg ez szélesebb körű befektetői bizalomerősödést eredményez.

De a válságnak még messze nincs vége. Az igazi veszély valójában az, ha a döntéshozók túlzottan magabiztossá válnak és felfüggesztik a reformfolyamatokat. Például, megtettük az első lépéseket a bankunió felé, de még sok a tennivaló az Egységes Bankfelügyeleti Mechanizmus hatékony végrehajtása és a bankrendezési alap erősítése felé. Támogatjuk azokat a javaslatokat, amelyek egy átfogó ütemterv kialakítását célozzák, konkrét javaslatokkal az EMU megerősítésére, amelyről a vezetők nem tudtak megállapodni a decemberi Tanácsi ülésen.

*Európa újra hangsúlyt fektet az iparpolitikára és annak növekedésre és munkahelyteremtésre gyakorolt hatására. A „Back to real business” helyes lépés előre, de nincs még elég ahhoz, hogy Európát újra pályára állítsuk?*

**Beyrer:** Nem mondanám, hogy túl késő, de azt mondom, éppen itt az ideje! Vítathatatlanul az ipar a legfontosabb tényező Európa kilábalásához, a fenntartható növekedéshez és a munkahelyteremtéshez. Az EU számára alapvető fontosságú az erős ipar. Az európai GDP 16%-át, és exportjának 80%-át adja, valamint a kapcsolódó szolgáltatási szektorral együtt ez az arány még magasabb. Az ipar foglalkoztatja az európai munkaerő 35%-át. Minden, az iparban betöltött álláshoz legalább kétfoldos magasan képzett állást generál a kapcsolódó szektorokban. Az ipar ezenkívül technológiai fejlődést is generál: a magánszektor K+F befektetései 80%-a termelésből jön. Szerencsére manapság újra nő az erős és versenyképes európai ipar fontosságára irányuló figyelem. Az Európai Bizottság helyesen felismerte az ipar szerepét a válságból való gyors kilábalásban, a növekedés erősítésében és a munkahelyteremtésben. A termelés GDP-arányának a jelenlegi 16%-ról 2020-ra 20%-ra történő emelése azt jelzi, hogy az ipar ismét az unió gazdaságának középpontjába kerülhet.

A BUSINESSEUROPE komolyan kiáll amellett, hogy az európai ipar növekvő mértékben járjon hozzá a GDP-hez. A megfelelő feltételek mellett az európai vállalatok olyan helyzetbe kerülhetnek, amely nagyobb növekedést



**Markus J. Beyrer 2012 vége óta a BUSINESSEUROPE új főtákará. Ezt megelőzően ügyvezető igazgatója volt az ÖIAG osztrák ipari holdingnak, főtákará az osztrák munkaadói szövetségnek (IV), és a gazdasági ügyekért felelős igazgatója volt az Osztrák Szövetségi Gazdasági Kamarának. Még korábban Beyrer többek között gazdasági főtanácsadója volt dr. Wolfgang Schüssel, osztrák szövetségi kancellárnak. A kilencvenes években – Ausztria állandó EU-képviselétén – részt vett Ausztria európai uniós csatlakozásának előkészítésében és az Egységes Piachoz integrálásában. Vezető pozíció mellett számos felügyelőbizottsági funkciót is ellátott különböző osztrák ipari vállalatoknál és továbbra is tagja az Osztrák Központi Bank felügyelőbizottságának. Beyrer tanulmányait a Bécsi Egyetem jogi és kereskedelmi szakán végezte. Később diplomát szerzett a kreuims Duna Egyetem európai jog szakán és a Stanford Egyetem Üzleti Iskolájának Vezetői Programján.**

**„A gazdasági válság alatt sok európai vállalat erős tudott maradni és új lehetőségeket keres a globális piacokon való terjeszkedéshez. De még a leginnovatívabb, legjobban irányított vállalkozások sem tudnak soká versenyezni, ha a szabályozási környezet nem versenyképes nemzetközi szinten.”**

**„A Bizottság legutóbbi iparpolitikai közleményében a szellemi tulajdon majdhogynem az innovációt akadályozó tényezőként jelenik meg, nem pedig annak erősítőjeként. Ennek meg kell változnia.”**

és több munkahelyet hozhat Európának. De – ahogy korábban is említettem – Európa újraiparosítása nem valósítható meg egyre versenyképesebb ipar nélkül. Komoly európai szintű politikai elköteleződésre, azt követő ambiciózus lépésekre és nemzeti szintű végrehajtásra van szükség.

Az EU-s és nemzeti szabályozást vállalkozóbarátabbá kell tenni, jobban kell védeni a szellemi tulajdonhoz kapcsolódó jogokat és javítani kell a tőkepiacokhoz és befektetésekhez jutást. Még mindig sok a tennivaló az ipar- és társadalompolitika területén, ahhoz, hogy a munkaerő versenyképessége is javulhasson Európában. Ehhez megfelelő állami támogatási rendszer szükséges az egységes piacon, valamint jobb közbeszerzési szabályok, ha gyorsabban akarjuk visszaállítani a növekedést és a munkahelyteremtést.

*A Bizottság 2013-2014-re vonatkozó munka-programját nézve, úgy tűnik, a vállalatok szempontjából a legnagyobb veszélyt az energia- és a klímapolitika területéről érkező kezdeményezések jelentik. Az Európai Bizottság új javaslatai könnyen alááshatják a már meglévő, említett újraiparosítási erőfeszítéseket Európában. Oszítja ezeket az aggodalmakat?*

**Beyrer:** Az európai vállalkozások egyértelműen szenvednek a „zöld bürokrácia” negatív hatásaitól. Az Európai Bizottság a klíma-, energia- és környezetpolitikájában még mindig olyan eszközöket hoz létre, amelyek felesleges szabályozási terhet jelentenek a vállalatok számára. Éppen ezért a BUSINESSEUROPE folyamatosan sürgeti a Bizottságot, hogy mozduljon el a technológia irányította és versenybarát intézkedések felé a klímaváltozással szembeni küzdelmében, az energiahatékonyság növelésében és – ezzel egy időben – óvja a környezetet.

Sose feledkezzünk meg arról, hogy nem Európa az egyetlen szereplő ebben a játékban. Az európai vállalatoknak nagy terhet kell viselniük, miközben a világ teljes üvegházhatású gáz kibocsátásának csupán 10-11%-áért felel. Az egyre költségesebb uniós klímapolitika és az egyoldalú „példamutató” megközelítés nem vezetett a Bizottság által ígért sikerhez. Most még inkább fontos, hogy minden nagy gazdaság egy olyan átfogó klímamegállapodásra jusson, amely egyenlő esélyt teremt a vállalkozások számára az egész világon.

*A BUSINESSEUROPE az egyik európai szociális partner. Nagy kihívást jelent a munkaerőhiány és az oktatást minél közelebb kell hozni a munka világához. Úgy véli, hogy a sokat em-*

*legetett duális képzés a legjobb megoldás a problémákra?*

**Beyrer:** Nem az egyetlen lehetséges megoldás, de az egyik legjobb módszer, amelyik nagyon jól működik számos uniós tagállamban, például Németországban, Ausztriában vagy Dániában. Hadd mondjak egy példát: 2015-ben a képzett infokommunikációs szakmában a becsült munkaerőhiány eléri a hétszázszázet. Ha megnézzük az előre jelzett hiányszakmákat, az infokommunikáció, a tudományos, technológiai, mérnöki és matematikai területeken, könnyű belátni, mennyire fontos ezeknek a tárgyaknak a megítélését javítani a fiatalok körében, például éppen a duális képzés keretében. Az európai vállalkozások meg vannak győződve arról, hogy 22,8%-os fiatalkorú munkanélküliség mellett elsőbbséget kell adni minden lehetséges eszköznek – beleértve a duális képzést –, amely segítheti a fiatalok munkához jutását. A BUSINESSEUROPE már megtette konkrét javaslatait ebben a témában. A tanulói pozíció fontos eszköze a fiatalok felkészítésének a munka világára, és ezért ezt el kell ismerni és támogatni kell, mint az oktatás fontos elemét.

*Néhány hónappal ezelőtt a Hamisítás elleni kereskedelmi megállapodás (ACTA) igen heves vitát váltott ki uniós szinten. Aggódik ezeknek a megállapodásoknak az uniós szellemi tulajdon védelmét szabályozó egyezményekre gyakorolt hatása miatt?*

**Beyrer:** Minket az a tény aggaszt, hogy az EU-nak nincsen átfogó és stratégiai elképzelése a szellemi tulajdonnal kapcsolatban, inkább csak részenként foglalkozik a negatív hatásokkal. Hadd mondjak egy közeli példát: a Bizottság legutóbbi iparpolitikai közleményében a szellemi tulajdon majdhogynem az innovációt akadályozó tényezőként jelenik meg, nem pedig annak erősítőjeként. Ennek meg kell változnia. Tiszta, közvetlenebb és pozitív kapcsolatot szeretnénk látni a szellemi tulajdon, az innováció és annak növekedésre és munkahelyteremtésre irányuló hatása között. Ezt már néhány nagyobb kereskedelmi partnerünk belátta és a szabályozásukban is látható, de az unióban ez nem annyira nyilvánvaló. Éppen ezért tervezünk a következő hónapokban számos oktatási és figyelemfelhívó akciót megvalósítani, hogy a szellemi tulajdonhoz üzleti modellt készítsünk. Szeretnénk visszaállítani a kibillent egyensúlyt, biztosítani, hogy az EU valódi szellemi tulajdon politikát alakít ki, amely stratégiai hasznot hozhat.

**BUSINESSEUROPE**

## Elfogadta **Andor László** szociális beruházási csomagját az Európai Bizottság

**Az** Európai Bizottság elfogadta Andor László uniós biztos Szociális Beruházási Csomagját. A Bizottság a jövőben értékeli a tagállamok jóléti rendszereinek működését, szükség esetén országspecifikus szociális ajánlásokat tesz, és segítséget nyújt az uniós pénzek hatékonyabb, szociális célú felhasználásához.

Brüsszeli sajtótájékoztatóján Andor László hangsúlyozta, hogy a demográfiai változások és a válság hatásai miatt napirendre kell tűzni a jóléti rendszerek korszerűsítését az EU-ban. A foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi befogadásért felelős uniós biztos arra hívta fel a tagállamok figyelmét, hogy a válságkezelés során a jóléti rendszerek modernizálása és a szociális feszültségek enyhítése legalább olyan fontos, mint a pénzügyi konszolidáció. Az Andor László által kidolgozott Szociális Beruházási Csomag a minőségi kora gyermekkori nevelést, a korai iskolaelhagyás megelőzését, a képzési és álláskeresési programok színvonalának javítását, illetve az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés bővítését jelölte meg a jóléti rendszerek modernizációjára szempontjából legfontosabb feladatoknak. Andor László külön kiemelte a gyermekszegénység elleni intézkedések szerepét abban, hogy a generációkon át öröklődő kilátástalan szegénységből minél többen ki tudjanak emelkedni. A gyermekszegénységhez kapcsolódó bizottsági ajánlásoknak különös aktualitást ad az ENSZ

Gyermekalapjának (UNICEF) friss kutatása, amely szerint a gyermekek fele nélkülöz ma Magyarországon, és a válság éveiben a legkisebbek szociális szükségletei vannak a legnagyobb veszélyben. Az elfogadott javaslatcsomag értelmében az Európai Bizottság a jövőben értékelné fogja a tagállamok jóléti rendszereit, és ahol szükséges, az európai szemeszter keretén belül a szociális ügyek terén is ország specifikus ajánlásokat tesz. A tagállamok az uniós pénzek lehívásához is segítséget kapnak: a Bizottság iránymutatást ad az uniós források, mindegyikét az Európai Szociális Alap forrásainak lehető leghatékonyabb felhasználásához. „A ma elkezdett szociális beruházások azért fontosak, hogy a későbbiekben ne legyen ennél jóval nagyobb a mulasztások pénzügyi és társadalmi költsége” – hangsúlyozta sajtótájékoztatóján Andor László. A javaslatcsomag kidolgozását a gazdasági válság egyre súlyosabb szociális következményei tették sürgetővé. A munkanélküliségi adatok Európa számos országában történelmi csúcspontot döntöttek meg, a szegénységben élők és a lecsúszás által fenyegetettek száma mára eléri a 120 milliót az Európai Unióban. „A szociális beruházások nélkülözhetetlenek ahhoz, hogy a válságból erősebben, szolidárisabban és versenyképesebben kerüljünk ki” – tette hozzá a magyar uniós biztos.

**MGY**



### „IFJÚSÁGI GARANCIÁT” VEZET BE AZ EU

**Bevezetik az „ifjúsági garancia” intézményét az unióban, hogy segítsék a pályakezdőket – mondta Andor László, az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi összetartozásért felelős biztosa. A tervek szerint: minden ország kötelezettséget vállal arra, hogy „minőségi ajánlatot” ad újabb tanulásra vagy elhelyezkedésre azoknak a 25 év alattiaknak, akik négy hónapja elvégezték iskolájukat, de nem találnak munkát. Hangsúlyozta: ezt az intézményt a munkanélküliséggel leginkább sújtott régiókban kell a leggyorsabban bevezetni.**

## Európa-USA: Összehasonlítható a válság

**A**ndor László foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi befogadásért felelős európai biztos szerint a gazdasági visszaesés mélysége ugyan nem, de időtartama és a munkanélküliség emelkedése összevehetetlenné teszi a jelenlegi európai válságot az Egyesült Államok harmincas évekbeli gazdasági válságával. A jelenleg érvényes gazdasági előrejelzések nagyon borúsak, aggasz-

tóak és zordak nemcsak a mostani időszakra, de a legtöbb uniós ország esetében a következő évre is – mondta a foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi befogadásért felelős európai biztos a Progresszív Gazdaságpolitikai Alapítvány budapesti konferenciáján. Andor László úgy fogalmazott: a gazdasági visszaesés mélysége ugyan nem, de időtartama és a munkanélküliség

emelkedése összevehetetlenné teszi a jelenlegi európai válságot az Egyesült Államok harmincas évekbeli gazdasági válságával. Kifejtette: mindkét időszakban a válság egy félkész, tökéletlen föderális rendszert talált meg, és a kiút is hasonló lehet, amennyiben a megoldás alapja a szorosabb gazdaságpolitikai koordináció, amelynek középpontjában a foglalkoztatás áll.

## MARKETING NÉLKÜL NEM MEGY

Ma eladni akar az egész világ. A globális küzdőtérré fejlődött piacokon csaknem mindenben óriási bőség van, az eladók tülekednek a vevőkért. Ebben a versenyben már nem az győz, aki a jobb vagy olcsóbb terméket kínálja, hanem aki jobb a marketingben.



**A** mind több területen meghatározóvá váló csúcstechnikáknak – új anyagoknak, technológiáknak, a gyakran áttekinthetetlenül bonyolult és/vagy addig ismeretlen terméktípusoknak – köszönhetően már a legtöbb esetben valójában fogalmunk sincs, mit is vásárolunk, csak azt tudjuk, mit mondanak róla. Fogkefétől és mosóportól edzőcipőn át a csúcskategóriás infokommunikációs csodakütyükig és azokon is túl, már nem gyártani kunszt, hanem nyereségesen eladni, és ehhez a legjobban eladhatót kifejleszteni és termelni. Kétség nélkül kijelenthető, hogy az árbevétel és a haszon létrehozásában a marketing szerepe ma már nagyjából összemérhető a marxi értelemben vett áru termelésével, s nemritkán felül is múlja azt – ehhez azonban nélkülözhetetlen a marketingmenedzsment lehető legjobb alkalmazása.

Kétség nem férhet ahhoz, hogy a marketing tudományában Kotler a legnagyobb – legalábbis, ami magának e tudásnak a marketingjét, az elismertetését és a menedzsmenttudományok legfontosabbjai közé emelését illeti. Könyvéhez illően fogalmazva, kétségkívül ő a legnagyobb a marketing használati értékének kommunikálásában. Az is tény, hogy művei mindig világos, abszolút gyakorlatias, mindenki számára jól érthető ismereteket közölnek a marketing lényegéről, az alkalmazásának mikéntjéről, és mindarról, amivel a marketingkonceptió érvényre juttatása, és

### PHILIP KOTLER, KEVIN LANE KELLER

#### Marketingmenedzsment

**„Az árbevétel és a haszon létrehozásában a marketing szerepe ma már nagyjából összemérhető a marxi értelemben vett áru termelésével”**

Akadémiai Kiadó, 2012  
14. kiadás

a gyorsan fejlődő, terebélyesedő marketing eszköztár felhasználása segítheti a vállalatokat abban, hogy javíthassák az ártermelő tevékenységük és a piaci munkájuk eredményességét.

Az egymást követő művei mindig jó összegzését adják e tudomány legújabb állásának, és az előzőekhez képest mindig tartalmaznak új, vagy a korábbiaknál korszerűbb felfogásban előadott elemeket is. Ez a kötet is kétségkívül ilyen, kiemelkedő hasznosságát pedig egyértelműen mutatja, hogy szerfelett kevés szakkönyv jut el a 14. kiadásához. Szakmai értékéhez emeljük ki: angol eredetijét a világ egyik legjobb felsőfokú szak- és tankönyvkiadója, a Pearson jelentette meg, és 2012-ben, azaz e kötet valóban a legfrissebb tudást összegzi. A szerzők előszavából idézve: „A mű átdolgozásának elsődleges célja az volt, hogy a lehető legátfogóbb, legaktuálisabb és legraktikusabb MBA marketingtan-könyv szülessen meg. Ahol kellett, a szöveget új anyaggal egészítettük ki, a régit aktualizáltuk, míg a mára idejétmúlt vagy fölösleges részeket töröltük.” A könyv különösen fontos jellemzője az is, hogy a 8 részre tagolt 22 fejezetében található hatalmas, szerteágazó és mélyreható tudásanyagot úgy adja elő, hogy azzal a lehető leghatékonyabbá tegye az egyéni tanulást is, s hogy a kötet kiváló kézikönyvként is szolgáljon.

**Dr. Osman Péter**