



MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

LXIII. ÉVFOLYAM, 2023. 2. SZÁM

Női karrier- pálya: az előítéletek nem tűntek el, csak kissé gyengültek



3. oldal

**M&A-piac: Élénkülő
aktivitás Közép-Kelet-
Európában**

13. oldal

**Jövő munkahelye: hét
technológiai trend, ami
átalakítja a HR-munkát**

15. oldal

**Európai Számvevőszék:
szigorúbb ellenőrzést
a helyreállítási alapoknál**

19. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

Női karrierpálya: az előítéletek nem tűntek el, csak kissé gyengültek	3
Vastagabb az üvegplafon Magyarországon, mint a szomszédos országokban	9
Rekordszinten a női dolgozók száma	11
Németországban a nők időskori jövedelme csaknem 30 százalékkal elmarad a férfiakétól	12

NAPIRENDEN

Optimizmus és élénkítő aktivitás jellemzi az M&A-piacot Közép- és Kelet-Európában	13
Hét trend, ami meghatározhatja a jövő munkahelyét	15

EURÓPAI UNIÓ

Európai igen a Samsung gödi beruházásának állami támogatására ...	16
Magyar közreműködéssel megkezdődött az európai kvantumszámítógép építése...	18
Elhalasztották a belsőégésű motorok 2035-től való kivezetéséről szóló szavazást.....	18
Európai Számvevőszék: a helyreállítási alapok elszámolásában hiányosságok tapasztalhatók	19

KÖNYVJELZŐ

Hogyan kerüljük el a vezetés elmeccsapdait?	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 és képszerkesztés: Csávás Viktória

Címlapkép: istock.com

Hirdetésfelvétel: klajko@mgyosz.hu

Telefon: 06 (1) 474-2041

ISSN: 1219-6193



„A fejlődés a nőknek dolgozik. Idő kérdése, mikor törik össze a karrier bizonyos pontját lezáró üvegplafon.”

Mikor törik be az üvegplafon?

Az üveg általában törékeny. Úgy tűnik, leginkább ebben az alapigazságban bízhatnak a nők akkor, amikor a csúcsvetetői székbe akarnak kerülni.

A Magyar Gyáriparban megszólaló négy főnök optimista, ők már érzékelnek változást. Az Egyenlítő Alapítvány elemzése azonban lehangelő: Magyarországon vastagabb az üvegplafon, mint a szomszédos országokban – hangzik a következtetésük. (9. oldal) Középvetetői szinten még hasonló a magyar nők száma a régiós átlaghoz, 30-40% közötti, azonban felsővezetőként nőként Magyarországon már jóval kevesebben kapnak munkát és érvényesülnek, mint a környező országokban. Míg a női felsővezetők aránya Magyarországon 10%, addig a V4 többi országában ez 25-28% között mozog. Bérben sincs lényeges változás: Magyarországon a nők kb. 17 százalékkal keresnek kevesebbet, mint a hasonló munkakörben dolgozó férfiak.

Ehhez képest üdítő és egyben reménykeltő, hogy a már vezetőként dolgozó nők úgy érzékelik: van fejlődés e téren is. „A régi sztereotípiák azonban még léteznek: a nőkre nem lehet számítani, mert előbb-utóbb gyereket vállalnak, így nem lehet rájuk százszázalékban építeni, a 20-45 közötti életkorú (szülőképes) nőket ezért a 'veszélyeztetett korosztályba' sorolják, s ezt figyelembe veszik az előléptetéseknél. Ezzel együtt a cégek jó része ma már nagyon racionálisan dönt: csak a teljesítményt nézi, s ez a nőknek kedvez. Ők ugyanis kitartóbbak, mint a férfiak, célirányosan, eredményorientáltan dolgoznak, így optimalizálják az otthoni és a hivatali teendőket, pszichésen jobban terhelhetők. A fejlődés, az idő is kedvez a nőknek...” – hangsúlyozza Csaposs Noémi, az Országos Humánmenedzsment Egyesület elnöke. (6. oldal)

Ez valóban biztató, csak győzzem kívánni – mondaná erre az éppen előítéletekkel küzdő potenciális női vezető. Aki viszont már sok éve főnökként dolgozik, a napi munkában, a vitákban sokszor kisebb játszmákba bocsátkozik, mert így könnyebb eredményt elérni. „Megfigyeltem, ha nyílt színen vitatkozom egy férfival, akkor nem a tények számítanak, a közönség ösztönösen neki hisz. Megszokásból, benne látják az erőt. Kivéve az olyan helyzeteket, amikor látványosan gyengébb az ellenfél... Ezért jó ideje kerülöm a nyílt vitákat férfiakkal, nehéz ellenszélben nyerni. Ha nincs közönség, csak a tények számítanak, akkor van esélyem, hogy érvényesítsem az igazamat” – idéz fel egy példát Orgován Katalin, aki már 9 éve a Pátria Nyomda igazgatója, és két éve a Nyomda- és Papíripari Szövetség elnökévé is választotta. (7. oldal) Vagyis szakmai elismerés, sok éves vezetői bizonyítás után sem árt trükköket bevetnie egy női főnöknek, hogy biztosan érvényesítse igazát.

Antal Erzsébet edzett vezető. Kemény éveket élt meg a valamikori nemzeti légítársaság vezéréként. Mostani helyén is céltudatos főnök. „Amióta a cégnél vagyok, javult a női vezetők aránya a munkavállalók között... Valójában nem törekedtem kifejezetten arra, hogy nőket vegyünk fel. Csak előítélet mentesen fogadtuk az új jelentkezőket és úgy gondolom ez segített a dolgozói összetétel megváltozásában”. (4. oldal)

Ilyen egyszerű lenne? A statisztikák szerint nem. A fejlődés azonban a nőknek dolgozik. Idő kérdése, mikor törik össze a karrier bizonyos pontját lezáró üvegplafon. A baj csak az, hogy ma már törhetetlen üvegeket is gyártanak. A fejlődés ott sem állt meg...



NŐI KARRIER- PÁLYA:

az előítéletek nem
tűntek el, csak
kissé gyengültek

Jobban teljesítenek azok a vállalatok, ahol a felsővezetésben nők és férfiak hasonló arányban vannak jelen – több kutatás is alátámasztotta ezt a megállapítást. Az Egyenlítő Alapítvány elemzése azonban azt jelzi, ez a tétel nem igazán izgatja a magyar vállalatokat: míg a női felsővezetők aránya Magyarországon 10%, addig a V4 többi országában ez 25-28% között mozog. A Magyar Gyártóipar által megkérdezett női vezetők azonban már érzik a változást, ám azt sem tagadják, az előítéletek még mindig megnehezítik a nők karrierpályáját.

dr. Antal Erzsébet: Nemcsak nő voltam, de jelentős változást is megcéloztam a cég működésében – ez együtt sok lehetett

Pontos adataim nincsenek, de úgy vélem, az üzleti életben egyre többször töltönek be vezetői pozíciókat nők. E változás leginkább a nemzetközi cégeknek köszönhető, ahol nem ritka, hogy nő kerül a vállalat élére. Ez egyben gyengíti is az előítéleteket, melyek szerint nők inkább csak középvezetői szintre alkalmasak. Magyarországon ráadásul már több lány szerez felsőfokú végzettséget, mint fiú, ami ugyancsak emelkedő karrierpályára állíthatja a nőket. Tudom, hogy statisztikák szerint a női fizetések még mindig elmaradnak a hasonló beosztású férfiakétól, de úgy vélem, a nők alku pozíciója egyre erősebbé válik. Sokszor csak rajtuk múlik, mit harcolnak ki. Munkaerőhiány van, a vállalatok egyre kevésbé engedhetik meg maguknak, hogy ne a teljesítményt nézzék, hanem egyéb szempontok szerint válasszanak munkatársat, vagy hogy ne tegyenek meg mindent a jól dolgozóért.

A Profirent nagyrészt az építőipart, ipari karbantartást szolgálja ki bérleti eszközökkel, megoldásokkal, tehát alapvetően férfias közeg mind a beszállítói, mind a vevői oldalon. Nyolc éve jöttem ide, kockázati tőke oldaláról vezetőnek, talán akkor okozott ez némi „fennforgást”. Ám minden csoda három napig tart, így ezen túljutottunk. Voltak érdekes megjegyzések, de ezeket az ember megtanulta kezelni. Nem ráztak meg a nem éppen pozitív kommentelések, valószínűleg pályám elején ezen szituációkat másként kezeltem volna.

Utólag visszagondolva, talán nemcsak azért fogadtak fenntartással, mert nő voltam. Az iparág teljesen új volt számomra, melyet természetesen meg kellett ismerni. Egyértelmű volt, hogy a növekedési stratégiához át kellett alakítani a működést és ehhez meg kellett találni a megfelelő csapatot. Ezen változások elfogadása kihívás volt a szervezet számára. Többször elhangzott, nem akarnak multivá válni, mert az itt nem válna be. Én sem azt akartam, de az ellenőrizhető, transzparens működéshez ragaszkodtam.

Szóval: nemcsak nő voltam, hanem jelentős változást céloztunk meg a cég működésében – ez együtt sok lehetett. Utólag is úgy látom, hogy erre szükség volt, mert az akkor még több mint 3 milliárdos forgalmat lebonyo-



dr. Antal Erzsébet, a Profirent Gépkölcsönző Kft. ügyvezető igazgatója, a Malév volt vezérigazgatója

„Nem törekedtem kifejezetten arra, hogy nőket vegyünk fel. Csak előítélet mentesen fogadtuk az új jelentkezőket és úgy gondolom ez segített a dolgozói összetétel megváltozásában. S ez jót tett a vállalat hanglejtésének, teljesítményének is.”

lító vállalat mára 12 milliárdossá vált. Ezt a régi működési modellel szerintem nehezen értük volna el.

Amióta a cégnél vagyok, javult a nők aránya, illetve a női vezetők aránya a munkavállalók között. Olyan posztokon is ott vannak – például a logisztikában –, amelyeket korábban férfi privilégiumnak tartottak. Valójában nem törekedtem kifejezetten arra, hogy nőket vegyünk fel. Csak előítélet mentesen fogadtuk az új jelentkezőket és úgy gondolom ez segített a dol-

gozói összetétel megváltozásában. S ez jót tett a vállalat hangulatának, teljesítményének is.

Összességében elmondhatom: jól érzem magam a bőrömben, örülök a sikereinknek, amit közösen elértünk. Úgy gondolom, hogy engem a kihívások, az intrikák nem elbizonyta-

lanítanak, hanem bizonyításra, nagyobb teljesítményre készítetnek. Vezetői csapat kiválasztásnál legfontosabb, hogy a csapat jól tudjon együtt dolgozni, ismerjék területüket, akarják a sikert együtt, és egy jó csapatban mindig vannak „fiúk” és „lányok” is.

Bernáth Ágota: Miután sikerült kezelni a pénzügyi válságot, magabiztossá váltam, óriási önbizalmam lett

A gépiparban kevés a nő, a mi cégünk-nél is. Speciális termékeket gyártunk, fogazott hajtószíjakat, 99 százalékban külföldi megrendelésre. A cégnél 25-en dolgozunk, velem együtt négyen vagyunk nők. Voltak kísérleteim, hogy bizonyos posztokra nőt vegyünk fel, de ezek nem mindig zárultak sikerrel. Nehéz egy nőnek helytállnia egy férfias szakmában. Egyszer például a minőségbiztosítási munkakörbe vettem fel egy csinos, fiatal nőt. Képzettsége, tudása megvolt, azt gondoltam, ez nem tipikusan férfiszakma. Elvben ez így is van. Nem számoltam azonban azzal a közeggel, amelynek el kell fogadnia az új munkatársat. Egyik férfi kolléga rendszerezen beszólt neki – de mások is tettek megjegyzéseket –, amit nehezen tudott kezelni. Amikor például szóvá tett valami hibát, akkor a válasz ilyesmi volt: Imádom, cicus, amikor ilyeneket mondasz. Persze, szóltam ennek a kollégának, hogy ne így udvaroljon, és főleg ne munkahelyen, de sajnos, nem tudtam segíteni. A tekintélyt mindenkinek magának kell megvívnia, én csak támogatni tudtam volna ebben. Ez a kolléganő egy idő után távozott. Nő-férfi közötti fizetésben nincs különbség, ha ugyanazt a munkát végzik. Ám vannak olyan feladatok – például nehéz termékek mozgatása –, amit a nők fizikai adottságaik miatt nem tudnak ellátni. Ezt a munkát mi az átlagosnál jobban megfizetjük.

Hogy én, vezetőként miként fogadtattam el magam? Nem is foglalkoztam azzal, hogy nő vagyok. A férjem halála után szinte magamnál se voltam. Át kellett vennem a céget, onnan kezdve csak egy cél lebegett előttem: meg kell maradnunk, kezelni kell a nehéz pénzügyi helyzetet. Volt olyan számlánk, amit már másfél éve ki kellett volna fizetni, de a német partner türelmes volt. Akkor nekem mindenki

segíteni akart, hiszen gyermekét egyedül nevelő anya lettem, közben meg cégvezető és tulajdonos. A férjemet mindenki tisztelte, kedvelte, ebből nekem is jutott bőven.

S miután sikerült kezelni a pénzügyi válságot, magabiztossá váltam, óriási önbizalmam lett. A férjem azt mondogatta: mindig tudni kell, mit nem tudsz, és azt fel is kell vállalni. Ehhez tartom magam. Nem vagyok mérnök, de a vezetői feladatok csak egy kis része – kb. harmada – igényel konkrét műszaki ismereteket. Ebben inkább kollégáimra támaszkodom. Az értékesítés-marketing és a gazdasági terület nem áll távol tőlem.

Tudom, hogy vezetőként keménynek, racionálisnak kell lenni. Az vagyok. Járok pszichológushoz, mert úgy gondolom, a folyamatos stressz feldolgozásához jól jön a szakértői segítség. A pszichológus jellemzett úgy, hogy férfias gondolkodású vagyok, azaz az érzelmeimet ki tudom zárni döntéseimből. Ez nem azt jelenti, hogy embertelen lennék, inkább csak nem vagyok tipikus női vezető. A nőkre inkább jellemző a problémák érzelmi megközelítése, nálam viszont a racionális megközelítés a meghatározó. Külsőleg nagyon is nő vagyok, szőke, vörösre lakkozott körmökkel, az öltözködésre is odafigyelek, ám gondolkodásban inkább a férfimodellnek felelek meg. Amikor például egy munkatársat el kellett bocsátani, mert ezt kívánta a cég belső békéje, megtettem. Hiába zokogott, nem lágyultam meg. Két nap múlva is sírva könyörgött, de tudtam, nem szabad visszavennem. Kegyetlennek tűnhet, pedig így volt ésszerű.

Nemrégiben egy professzor tartott előadást a vezetői modellekről. Kiderült, sokféleképpen lehet eredményesen céget vezetni, az adott helyzethez, adott vállalat adottságaihoz kell igazodni. És ez független attól, hogy a főnök férfi vagy nő.



Bernáth Ágota, a Bervina Hajtástechnika Kft. tulajdonos ügyvezetője

„Vezetőként keménynek, racionálisnak kell lenni. Az vagyok. Járok pszichológushoz, mert úgy gondolom, a folyamatos stressz feldolgozásához jól jön a szakértői segítség...”

Csaposs Noémi: Az idő és a fejlődés a nőknek dolgozik

Az idő a nőknek dolgozik. És utólag azt is mondhatjuk, hogy a Covid-járvány sok drámai hatása mellett volt egy pozitív következmény is, éspedig az, hogy kiderült, otthonról is remekül lehet dolgozni, nem romlik ezzel a teljesítmény. Ez a felismerés a nők számára egy újabb kitörést jelentett a megszokott sémákból: home office-ban a házi munka ügyesen összhangba hozható a hivatali teendőkkal. Ráadásul ez idő alatt a férfiak is könnyebben befogathatók (voltak) a családi feladatokba.

Persze, az otthoni munka elterjedése némi káoszt is teremtett a munka-magánélet egyensúlyában, hiszen előfordulhat(ott), hogy a hivatalos munka végzése az esti órákba tolódott, ami máskor a magánélet időszaka volt. A „valamit-valamiért” elv azonban itt is működik: ha megéri így dolgozni, akkor különösebb zavart nem okoz a munkarend átalakulása. A Covid-járvány azóta többé-kevésbé elmúlt, az otthoni munkavégzés azonban maradt, legfeljebb némi vegyítésben a hivatali munkával: a hibrid munka általánossá vált azokon területeken, ahol megoldható. És ez összességében „win-win” megoldás, ezért hosszú távon is fenntartható.

A munkaerőpiacon közben tartóssá vált a hiány. Ez a helyzet a munkaadók szemléletét is átalakította. Fontossá vált a dolgozók megtartása, s ezért a magasabb fizetés mellett a munkakörülmények is kedvezőbbé váltak, válnak. Sok cég családbarát munkahellyé vált, ami rugalmas munkavégzést, a gyerekneveléshez jobban igazodó megoldásokat eredményezett. Gondolnak a kismamákra is, s nekik külön munkavégzési konstrukciót alakítanak ki. Fontos szemponttá vált a dolgozói elégedettség, s ez felértékelte a munkavállalói pozíciókat.

A régi sztereotípiák azonban még léteznek: a nőkre nem lehet számítani, mert előbb-utóbb gyereket vállalnak, így nem lehet rájuk százszázalékban építeni, a 20-45 közötti életkorú (szülőképes) nőket ezért a „veszélyeztetett korosztályba” sorolják, s ezt figyelembe veszik az előléptetéseknél. Ezzel együtt cégek jó része ma már nagyon racionálisan dönt: csak a teljesítményt nézi, s ez a nőknek kedvez. Ők ugyanis kitartóbbak, mint a férfiak, célirányosan, eredményorientáltan dolgoznak, így optimalizálják az otthoni és a hivatali teendőket, pszichésen jobban terhelhetők. A



Csaposs Noémi, az Országos Humánmenedzsment Egyesület (OHE) elnöke, a Select Humánerőforrás Kft. tulajdonos ügyvezetője

fejlődés, azaz az idő is nekik kedvez: a technikai-technológiai fejlődés lehetővé teszi a nagyon rugalmas munkavégzést, bizonyos teendők szinte bárhol elvégezhetők. Egyre több nő szerez felsőfokú végzettséget – sőt, ma már többen, mint a férfiak –, ami ugyancsak arra predesztinálja őket, hogy felelősségteljes, magasabb beosztásba kerüljenek. Vagyis a nők egyre kevésbé vannak hátrányban a munkahelyeken, a karrier számukra is nyitott, ha vállallják.

A társadalmi munkamegosztás átalakulása is feltétele ugyanis a nők karrierjének. A nők több áldozatot hoznak a családjukért, a munkáért, ám a terhek egy jó háttérrel csökkenthetők, sőt, kiegyenlíthetők. Fontos, hogy egy vezetői kinevezés ne jelentsen törést a magánélet-munka egyensúlyában. Ez ma már megoldható, ha egy nő kellő segítséget kap otthon és a munkahelyen. Persze, ehhez az is kell, hogy a nők higgyenek önmagukban, tudják magukat menedzselni, tudják érdekeiket érvényesíteni. Ha ez sikerül – és a trend biztató –, akkor ha lassan is, de elérünk a teljes esélyegyenlőséghez a munkahelyeken is.

Ez sok cégnél már megvalósult. Közben új trend kezd kialakulni a már sikeressé vált nőknél. Karrierben elérték, amit akartak, de már másra vágyanak. Eljön az ÉN-megvalósítás időszaka. A sikeres nők számára a karrier már

„Fontos, hogy a nők higgyenek önmagukban, tudják magukat menedzselni, tudják érdekeiket érvényesíteni. Ha ez sikerül – és a trend biztató –, akkor ha lassan is, de elérünk a teljes esélyegyenlőséghez a munkahelyeken is.”

nemcsak egy cég felsővezetői posztját jelenti, hanem olyan munkát, ami társadalmilag hasznos, vagy a személyes érdeklődésnek, az önmegvalósításnak jobban megfelel. És ez gyakran kevesebb pénzzel, vagy még nem elég nagy társadalmi presztízzsel jár, ám boldogságot, egyéni megelégedettséget eredményez. E modell terjedésével átértékelődik a karrier fogalma is: lassan nem az egyenes karrierpályák lesznek a nők számára vonzóak, hanem azok a tevékenységek, ahol érvényesülhet az önmegvalósítás, a kreativitás, adott az önálló alkotás lehetősége, és közben a családról sem kell lemondani. Ám ott egyenjogú partnerként számítanak az apára, a férjre is. Ezzel a férfiak karrierpályája is átalakulhat: az idősebb korosztályban még nincs nagy presztízse a házas férfiaknak, akik esetleg a gyerekek gondozását is vállalják. A fiataloknak már nem ciki otthon maradni, gyermekgondozási szabadságra menni. E két trend egy elégedettebb, a nemek közötti egyensúlyt jobban megvalósító társadalom felé vezet.

A politikusok eközben arra mutatnak rá, hogy csökken a népesség Magyarországon is, és e tendenciának nem tesz jót, ha a nők nagy arányban főnökké válnak, vagy éppen az önmegvalósítást hajtják. Ez se igaz ma már. A kormányok sokat tehetnek a gyermekek születésért. Sok olyan létesítményre van szükség, amely valóságosan megkönnyíti a gyerekvállalást, -nevelést. Bölcsődék, óvodák kellene, és olyan szemlélet, amelyben természetessé válik, hogy a gyermeknevelés családi feladat, s nemcsak a nő „privilegiuma”.

Összességében én optimista vagyok a nők gazdaságban betöltött szerepét illetően. Fontosak, megbecsültek (lesznek), az idő és a fejlődés nekik dolgozik. Az új szemlélet, új megoldások elterjesztésében az OHE stratégiai szövetségre lép az MGYOSZ-szal, együtt terjesztjük majd az „igét”, azaz olyan HR-megoldásokat, amelyek megfelelnek post-Covid korszak igényeinek.

Orgován Katalin: Jó ideje kerülöm a nyílt vitákat férfiakkal, ugyanis nehéz ellenszélben nyerni

Sok évvel ezelőtt a nyomdaipari vándorgyűlésen előadást tartottam *Nők a csúcson* címmel, ahol arról beszéltem, mennyi nő vezető van a szakmánkban. Egy kezemen meg tudtam számolni. Az okok elemzése a magyarázatot is megadta: egyrészt a nyomdaipar mindig inkább férfias szakma volt, és ez csak egy kicsit változott. A kisebb cégek a rendszerváltás után általában úgy jöttek létre, hogy egy-két vezető kivált a korábbi anyavállalatból, és vállalkozni kezdett. Ők is férfiak voltak, a gépek kezeléséhez értő szakik szintén. Később a nagyobb vállalatoknál női vezetőket is kineveztek, de lényegi áttörés nem történt ezen a téren.

Ilyen körülmények között még engem is meglepett, amikor 9 évvel ezelőtt a tulajdonos engem választott a Pátria Nyomba élére. Sokan értetlenkedtek, bírálták e lépést. Azóta is itt vagyok, az eredmények igazolták e döntést. Szakmai elégtételt jelentett számomra az is, amikor két éve a Nyomda- és Papíripari Szövetség elnökévé választottak. Zömmel férfiak. Ez azt jelzi, hogy változnak az idők. Húsz-harminc éve a nőket máshová pozícionálták, ma már egyre általá-

nosabb a nézet, hogy jót tesz a teljesítménynek, ha egyes csapatok irányítanak egy-egy vállalatot. Jobb a légkör, változatosabb megközelítéssel születnek meg a döntések.

Ezzel együtt, még vannak előítéletek, működnek a sztereotípiák. Ha ezekkel tisztában vagyunk, tudunk is tenni ellenük. Ha például most meg kellene jelölni az utódomat, lehet, hogy én is először férfiban gondolkodnék. De talán másodszor már nem, hiszen tudom, ezt a munkát nők ugyanolyan jól el tudják látni, mint férfiak. Ezen a poszton csak a teljesítmény számít, a számok önmagukért beszélnek. És mégis... Sok évvel ezelőtt végeztek egy kutatást, amikor először egy nő hanggal mondattak el egy információt, utána meg egy férfi hanggal. A szöveg ugyanaz volt. Mégis, amikor a hallgatóságot megkérdezték, melyik volt a hitelesebb, kinek hisznek, a nagy többség a férfira szavazott. Megfigyeltem, ha nyílt színen vitatkozom egy férfival, akkor nem a tények számítanak, a közönség ösztönösen neki hisz. Megszokásból, benne látják az erőt. Kivéve az olyan helyzeteket, amikor látványosan gyengébb az ellenfél... Ezért jó ideje

„Jó tisztában lenni a régóta velünk élő – bár azért kicsit gyengülő – sztereotípiákkal, és akkor tudunk is tenni ellenük. Nekünk, nőknek nem kell férfivá válnunk, nem is kell férfiasan viselkednünk, nem kell kompetenzálnunk, 'csak' teljesítenünk kell.”



Orgován Katalin, a Pátria Nyomda vezérigazgatója, a Nyomda és Papíripari Szövetség (MGYOSZ-tagszervezet) elnöke

kerülöm a nyílt vitákat férfiakkal, nehéz ellenszélben nyerni. Ha nincs közönség, csak a tények számítanak, akkor van esélyem, hogy érvényesítem az igazamat. Azt is megfigyeltem, hogy értekezleteken a férfiak könnyebben megszólalnak, bátran elmondják a véleményüket. A nőket unszolni kell, s ha végül vállalkoznak erre, akkor sokszor hosszadalmasan magyarázkodnak, pedig erre semmi szükség nem lenne. Ráadásul a közönség elveszti türelmét, és nem a lényegre figyel. Ez vesztes pozíció. Egyszer egy férfi kollégámmal elmentünk egy ügyfélhez tárgyalni. Engem automatikusan titkárnőnek néztek, munkatársamat üdvözölték először. Működött az előítélet. Nem nekem volt kellemetlen, amikor kiderült a tévedés.

Mindebből én azt a tanulságot vontam le, hogy jó tisztában lenni ezekkel a régóta velünk élő – bár azért kicsit gyengülő – sztereotípiákkal, és akkor tudunk is tenni ellenük. Nekünk, nőknek nem kell férfivá válnunk, nem is kell férfiasan viselkednünk, nem kell kompenzálnunk, „csak” teljesítenünk kell. Nőként vannak olyan tulajdonságaink – beleértő képesség, kitartás, szorgalom, nagy teherbírás, gyors problémamegoldó ké-

pesség –, amelyekkel jól boldogulhatunk. Minél kiélezettebb egy gazdasági helyzet – és ilyenre gyakran van példa –, annál kevésbé számít, hogy férfi vagy nő a főnök. Amikor 9 évvel ezelőtt a Pátria Nyomda élére kerültem, csak férfiak voltak a vezetésben, legfeljebb csoportvezetők szinten akadt nő. Most már fele-fele arányban vannak jelen a két nem képviselői, ami iparági szinten még nem jellemző.

Ami a kereseteket illeti: nálunk pozícióhoz társul a bér, vagyis nincs nemek közötti megkülönböztetés. Viszont ha megnézzük a „kékgaléros” munkatársainkat, ott könnyen kiderülhet, hogy a férfiak jövedelme magasabb. A magyar ázat egyszerű: a nők általában a kötészetben dolgoznak, ahol nagy kézügyesség kell. A férfiak meg gépmesterek, amely magasabb bérosztályba tartozó munka. A szakképzettség, a tudás a fontos. Amikor új munkatársat veszek fel, sosem kérdezem meg a nőktől, van-e gyerekük, vagy szeretnének-e. Ők sokszor maguktól kezdenek magyarázkodni, hogy például két gyerekük van, de ez nem gond, mert a nagyszülők mindig rendelkezésre állnak. Férfiak erről soha nem beszélnek. Nem is kell, hiszen ez magánügy. A vállalatok dolga, hogy valamennyire toleránsak legyenek dolgozóik egészségügyi, vagy más problémáival szemben. Nálunk vannak fogyatékkal élő kollégák, akadnak, akik lassabban dolgoznak, mint mások, és előfordulnak családi problémák is, melyek szintén befolyásolják a teljesítményt. Ezekkel kalkulálni kell, és akkor kezelhetők napi szinten is. Az esélyegyenlőség mindenkinek kijár. Mi amolyan nagycsaládként működünk, a kölcsönös segítség átlendíthet a pillanatnyi gondokon.

Tudom, hogy kisebb cégeknél nincs ekkora megértés, hiszen ott egy-egy ember kiesése is óriási gondot jelent. Ezért ők „versenylovakat” keresnek, vagyis olyan dolgozókat, akik mindig minden körülmények között jól húznak. Ez egyre kevésbé realitás. A munkaerőhiány általános, a munkaadók részéről nagyobb tolerancia, megértés kell, különben nehéz lesz megtartani a munkatársakat.

Az utóbbi időben azt is megtapasztaltam, akár versenyelőnyt is jelenthet, ha több nő van a vezetésben. Nemrégiben egy német tenderen indultunk, ahol a konkrét szakmai kérdéseken túl a társadalmi felelősség is számított, s arra vonatkozóan is akadt kérdés, milyen a nemek aránya a vezetésben. Büszkén írhattuk be, hogy a Pátriában fele-fele arány. Ezzel együtt sem szeretném, ha kötelező kvóta lenne a nők arányának növelésére. Hiszek abban, hogy ahol vannak rátermett, felkészült nők, ott a tudás, az alkalmasság dönti el az előmenetelt, s nem az, hogy valaki férfinak, vagy nőnek született.

Vastagabb az üvegplafon Magyarországon, mint a szomszédos országokban

A közép-európai régióban Magyarországon a legvastagabb az üvegplafon, azaz régiós szinten Magyarországon kapnak munkát legkisebb arányban nők a cégek felsővezetésében, igazgatótanácsaiban, a politikában, az oktatás és a média felsővezetésében – hívta fel a figyelmet a jelenségre az Egyenlítő Alapítvány a Nemzetközi Nőnap alkalmából. Az Alapítvány a gazdasági veszteségek bemutatása mellett a családok oldaláról is érdekes kérdéseket vet fel.

Középvezetői szinten még hasonló a magyar nők száma a régiós átlaghoz, 30-40% közötti, azonban felsővezetőként nőként Magyarországon már jóval kevesebben kapnak munkát és érvényesülnek, mint a környező országokban. Míg a női felsővezetők aránya Magyarországon 10%, addig a V4 többi országában ez 25-28% között mozog.

Mi történik a két vezetői szint között? Miért csökken le ilyen drasztikusan a női középvezetői számhoz képest a női felsővezetői szám? Ez az üvegplafon jelenség. Az üvegplafon egy olyan láthatatlan akadály, amely miatt, ha akarnak sem tudnak egy bizonyos szintnél feljebb jutni a ranglétrán azok, akiket érint, valamilyen hátrányos – ki nem mondott – megkülönböztetés miatt. A jelenség leginkább a nőket érinti. Az ok sok esetben még mindig az a berögződés, hogy a felsővezetői munka nem összeegyeztethető a hagyományos női szerepekkel. De többrétű ez a probléma. Azért is nevezik üvegnek, mert tulajdonképpen láthatatlan, nem egyértelmű, mi is tartja vissza a nőket. A valóságban sok dolog, amelyek egymásra is hatnak. Ezek közül csak egy a diszkrimináció, vagy a rejtett előítéletek.

Erre a problémára hívta fel a figyelmet az Egyenlítő Alapítvány Nemzetközi Nőnap konferenciájával: Törjük át az üvegplafont! címmel. Az alapítvány tagjai több kutatást, adatot gyűjtöttek össze, hogy szélesebb képet kapjunk a hazai üvegplafon jelenség háttéréről, emellett hétköznapi, élő példákat is idéznek a megértéshez.

NŐKKEL TÖBB A HASZON

A magyar vállalkozások mélyen érintettek a kérdésben. A MVÜK kutatása szerint a válaszadó cégeknél minden nyolcadik vállalatból teljesen hiányzik a női vezető, és ahol van női vezető, ott általában alacsonyabb a női vezető bére, mint a férfi vezetőké. Nem csak az üzleti világot érinti a probléma. A magyar parlamentben a női képviselők aránya kevesebb, mint egyharmada az EU-s átlagnak.

A média sem működik kiegyensúlyozottan a nők és a férfiak foglalkoztatottságának kérdésében. Alapvetően a digitális médiát figyelték meg a kutatók, Magyarországon a 24.hu, a Telex, a 444, az Index és a Magyar Nemzet került górcső alá, és arra jutottak, hogy amíg a vizsgált országok közül a másik háromban a nők által írt cikkek aránya közel van a paritáshoz (Szlovákia 51, Csehország 43, Lengyelország 41 százalék), addig Magyarországon csak 25 százalék volt.

A McKinsey elemzés rámutat arra, ha egy vállalat vezetése sokszínű és női vezetők is vannak benne, jobban teljesítenek és nyereségesebbek a kevésbé sokszínű vállalatoknál. A 2019-es elemzésük bemutatja, hogy azok a vállalatoknak, ahol a vezetői csapatban több nő volt, 25 százalékkal nagyobb a valószínűsége az átlagon felüli nyereségességnek. A kutatásban részt vevő amerikai és angol cégek adataiból azt is megállapították, hogy azoknak a cégeknek, amelyek felsővezetésében 30 százaléknál több nő van, 48 százalékkal nagyobb esélye van a jobb pénz-



Heal Edina, az Egyenlítő Alapítvány alapítója és vezetője

„Kutatások alátámasztják, hogy pénzügyileg sikeresebb lesz a céged, társadalmilag az országod, ha nők is irányítják”

ügyi teljesítményre, mint azoknak, ahol ez arány 10% vagy az alatti.

Több kutatás eredményei is azt mutatják, hogy a nők által vezetett országok, illetve az Egyesült Amerikai Államokban egyes államok jobban kezelték a covid-járványt, és ez bizonyos mértékig az általuk elfogadott proaktív, és összehangolt politikai válaszokkal magyarázható.

„Ezek a kutatások alátámasztják, hogy pénzügyileg sikeresebb lesz a céged, társadalmilag az országod, ha nők is irányítják. A női vezetőket is alkalmazó cégekről bebizonyosodott, hogy több pénzt keresnek, jobb döntéseket hoznak, sikeresebbek, tehát ha csak ezt tekintjük, akkor hatalmas anyagi veszteséget jelent családi, céges és országos szinten is, ha nem vonjuk be a nőket a vezetésbe.” – mondta el Heal Edina, az Egyenlítő Alapítvány vezetője. – „A tények ellenére még mindig sok berögződött előítélet mozgatja az embereket és a cégvezetőket is. Az üvegplafon jelenléte tény, de ennek leküzdése nagyon összetett kérdés.”

LÉTEZŐ ELŐÍTÉLETEK

Ilyenek például, a teljesítmény előítélet, melynek eredményeképpen ugyanaz a CV, ha férfinév van rajta 24%-kal nagyobb esélyt biztosít a pozíció elnyerésére, mintha női név lenne rajta. Ez az egyik fő ok arra, miért találjuk gyakran a férfi jelöltet jobbnak az állásra, vagy a kinevezésre, ha a teljesítmény egyforma. Ez a kutatás jól illusztrálja ezt, hogy a nők vezetői potenciálját rendre alulbecsülik. A nőknek 14%-kal kisebb az esélyük, hogy kinevezzék őket egy magasabb pozícióba, mint a férfiaknak, annak ellenére, hogy jobban teljesítenek és kisebb számban hagyják el a céget.

De nagyban játszik a szerethetőségi előítélet, ami azt jelenti, hogy a nőktől évszázadok óta beivódott elvárásunk, hogy kedvesek, gondoskodók és gyengédek legyenek. Ilyen az édesanyánk is velünk. De mikor egy nő a munkahelyen van, nem ez a dolga, és mivel nem csak ezt az arcát mutatja, sok esetben nem kedveljük, ahogy visel-

HOL ÉRHETŐ TETTEN AZ ÜVEGPLAFON? MIT JELENT EZ A HÉTKÖZNAPOKBAN?

Az Egyenlítő Alapítvány Törjük át az üvegplafont! című konferenciáján felvetett kérdések, témák, adatok:

Te mit tanítasz a gyermekeidnek? Mit válaszolsz a kérdésére, amikor úrhajós, csillagász, miniszter, orvos, kutató, divattervező akar lenni? Valószínűleg azt, hogy bármi lehetséges, csak tanulnod kell, dolgoznod érte és kitartónak lenned. Mindegy, hogy a fiad vagy a lányod kérdezi, ezt fogod mondani.

Azonban a valóságban nőként szinte minden esetben létezik egy láthatatlan (üveg)plafon a fejed fölött, amin túl, nehéz tovább emelkedni a munkahelyeden, a szervezeti ranglétrán, jó esetben csak dupla, tripla annyi erőfeszítéssel, mint az ugyanolyan képzettségű, tapasztalatú férfi társaid.

Miért? Képzelt ok mindig van, általában kimondatlanul: „még nincs gyereked, már van gyereked, túl gyenge lennél, túl erős vagy, női vezetőkkal nem jó dolgozni,

túlságosan nőies vagy, túlságosan férfias, nem fogadnának el a férfiak vezetőnek”. Közben a valódi ok az, hogy nő vagy.

Mi az eredménye ennek azon kívül, hogy a lányod nem lehet olyan sikeres, mint a fiad, kevésbé ismerik el, többen gáncsolják és többet kell ugyanazért tennie, mint a fiadnak? Hát az, hogy a cégeink és az országunk irányítása is gyengébb csapatok kezében van, ha azt homogén emberek alkotják, mintha nemileg vegyes csapatok kezében lenne.

JAVASOLT VITATÉMÁK:

Egyetemre több nő jár, mint férfi. Ellenben:

- Tudtad, hogy Magyarországon a topvezetők kevesebb, mint 10%-a nő? Pedig képzettsége, gyakorlata pont annyi nőnek van, mint férfinak.
- Tudtad, hogy a munkahelyen a nők nem indulnak egyenlő esélyekkel? Hogy ez a hátrány egyre nagyobb lesz a karrierjük során?
- Tudtad, hogy a nők ma Magyarországon átlagban több mint 17%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak?
- Tudtad, hogy a nők legtöbbször már a karrierjük elején lemondanak a vezetői pozícióról, még ha vágnak is rá, mert elhiszik a narratívát, hogy a felsővezetői munka és a női szerepek nem összeegyeztethetők?
- Tudtad, hogy a szegénységnek női arca van? Ha alacsonyabb vagy alulfizetett pozícióban dolgozol egész életedben az előítéletek vagy a láthatatlan munka miatt, akkor az kihat az anyagi lehetőségeidre nemcsak most, hanem idős korodban is.



kedik. Pedig általában ugyanúgy viselkedik, mint egy férfi kolléga a hasonló szituációban, pozícióban, de az elvárásunknak nem felel meg.

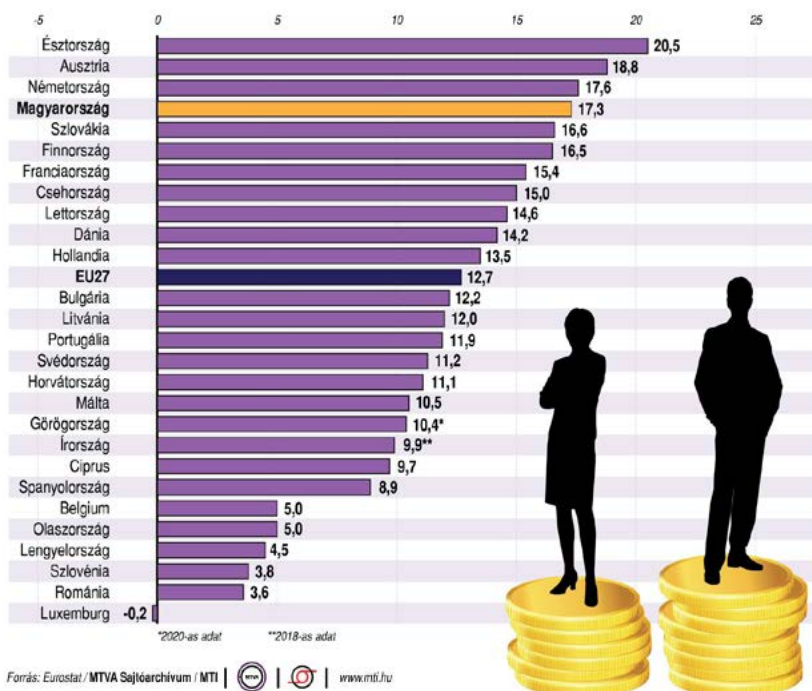
„Mivel az évszázadok folyamán nem láttunk olyan sok nőt vezető szerepben, mint férfit, ezért nem bízunk annyira a nők vezetésében. Ezeket az előítéleteket azonban nem letagadni, vagy eltitkolni kell, hanem felismerni, megismerni és ha kell, felülmúlni.” – teszi hozzá az Egyenlítő Alapítvány vezetője.

A nők hatalmas utat jártak be közel száz év alatt. Ez az óriási változás sokszor elfedi azt, hogy bár a felszín megváltozott, a mélyben a gátak és előítéletek ugyanúgy léteznek, és még ma sem ugyanazzal az eséllyel indul a fiú és a lány gyerekünk az életben az elismerésért, a sikerért, a kiteljesedésért, csakúgy ahogy száz évvel ezelőtt sem.

„Az Egyenlítő Alapítvány által összegyűjtött adatok rávilágítanak, a változás nemcsak gazdasági, hanem társadalmi tekintetben is szükség-szerű. Bár a hagyományokat és a berögzödé-
seket nem könnyű leküzdeni, lassacskán talán elkezd repedezni az a bizonyos üvegplafon. Végére is, az üveg nem törhetetlen.” – mondja Heal Edina.

Nők bérhátránya az EU-tagállamokban

(a nők százalékos bérhátránya a férfiakéhoz képest, bruttó órabér, előzetes, részben becsült adatok, 2021)



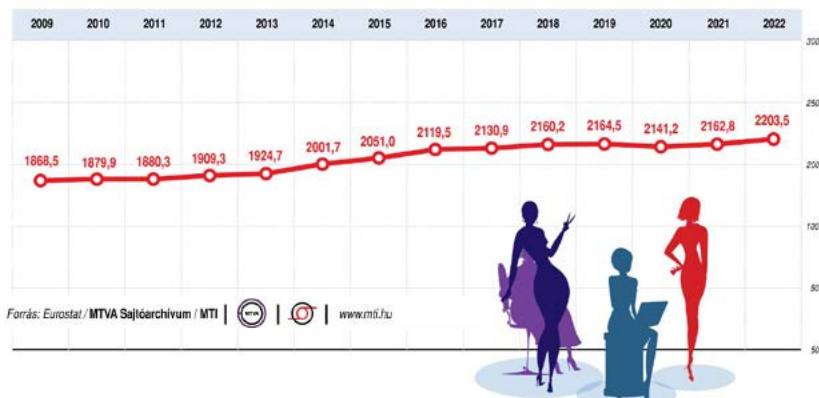
Rekordszinten a női dolgozók száma

A 2010 óta javuló tendencia eredménye-képpen tavaly 2,2 millió nő dolgozott Magyarországon, ami rekordot jelent, még a Kádár-rendszer kötelező munkavállalási időszakát is meghaladja – írta az MTI a Szent István Intézetnek a nők munkaerőpiaci helyzetét 1900-2022 között vizsgáló friss tanulmánya alapján. Míg 2010 előtt a munkanélküliek számának csökkentésére koncentráltak a kormányok, addig 2010 után a foglalkoztatottság növelése és családok támogatása egyszerre áll a fókuszban.

Tizenhárom éve a 20-64 év közötti nők foglalkoztatási rátája 59 százalék volt, amely tavaly 75,3 százalékra emelkedett; ez a növekedés a második legnagyobb – Málta után – az Európai Unióban. A munkanélküliek száma a nők között 2010-ben 207 ezer volt, most 80 ezer, az inaktív-
vak száma is a valaha volt legalacsonyabb a 627 ezer fővel. A tanulmány arra is kitért, hogy a 6 év alatti kisgyermeket nevelő édesanyák foglalkoztatási rátája az elmúlt években jelentősen emelkedett, 2021-re már 73 százalék volt, ami az ország 2010-es sereghajtói pozícióját az Európai Unió 9. legjobbjára javította.

Nők a munkaerőpiacon Magyarországon (2009–2022)

(foglalkoztatott – 15-75 éves – nők száma, ezer fő)



Szalai Piroska munkaerőpiaci szakértő, a Nemzeti Közszerológiai Egyetem Gazdaság és Versenyképesség Kutatóintézetének munkatársa, a kiadvány szerzője megjegyezte: a nők munkaerőpiaci részvétele nem elsősorban esélyegyenlőségi kérdés, hanem szükséges feltétel a családok anyagi biztonságának megteremtéséhez.

Németországban a nők időskori jövedelme csaknem 30 százalékkal elmarad a férfiakétól

Németországban a munkavállalók mellett az idősek körében is jelentős a nemek közötti jövedelmi különbség, a nők csaknem 30 százalékkal kisebb jövedelemmel rendelkeznek, mint a férfiak – mutatta ki egy felmérés.

A szövetségi statisztikai hivatal (Destatis) a nemzetközi nőnap alkalmából ismertett vizsgálatában kimutatta, hogy a 65 éven felüliek körében a nők átlagos bruttó jövedelme a legutóbbi, 2021-es adatok szerint évi 17 814 euró, a férfiaké pedig 25 407 euró.

Ez azt jelenti, hogy az úgynevezett időskori jövedelmi rés 29,9 százalékos Németországban, vagyis a nők idős korukban csaknem harmadával kevesebb jövedelemmel rendelkeznek, mint a férfiak.

Az elemzésben a nyugdíjból, az özvegyi nyugdíjból és a magánnyugdíjpénztári megtakarításból származó jövedelmet vették figyelembe. A nyugdíjjövedelemben mutatkozó jelentős eltérést magyarázó tényezők közül kiemelték, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak alacsony fizetésű ágazatokban, mint a férfiak, kisebb valószínűséggel töltenek be magasabb jövedelemmel, és így magasabb nyugdíjjal is járó vezető pozíciót, gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben és a főleg rájuk háruló családi gondozási feladatok miatt többször és hosszabb időre vesznek ki szabadságot.

A tartományi rangú német fővárosban, Berlinben hivatalos ünnepnapnak számító nemzetközi nőnap alkalmából közölt adatok szerint az alacsonyabb jövedelem miatt a nőket erősebben fenyegeti az időskori szegénység, mint a férfiakat. A 65 éven felülieknél – vagyis az időseknél – a nők 20,9 százalékát fenyegette a szegény sorba jutás kockázata 2021-ben, míg a férfiaknál 17,5 százalék volt ez az arány.

Az európai uniós meghatározás szerint akkor fenyeget valakit a szegénység veszélye, ha a népesség egészét jellemző mediánjövedelem 60 százalékánál kisebb jövedelemmel rendelkezik. Ez a küszöbérték egyszemélyes háztartás ese-

tén évi nettó 14 968 euró – havi nettó 1247 euró (470 ezer forint) – volt 2021-ben.

A Destatis a nőnap alkalmából készített vizsgálatai sorában a többi között kimutatta még, hogy Németországban 2021-ben a vezető pozíciók 29 százalékát töltötték be nők, ami messze elmarad a nők összes foglalkoztatott közötti 47 százalékos arányától.

A legmagasabb női vezetői arányt az oktatási ágazatban regisztrálták, ott a vezető pozíciók több mint kétharmadát, 67 százalékát töltötték be nők. Azonban még ez a kiugróan magas arány is egyenlőtlenséget jelez, ugyanis az oktatási ágazat valamennyi munkahelyét tekintve 77 százalék a nők részaránya. Az egészségügyi és szociális ágazatban is több nő van vezetői pozícióban, mint férfi, arányuk 61 százalékos, de az ágazatban dolgozók összességét tekintve még nagyobb, 77 százalék a nők aránya – mutatott rá közleményében a Destatis. Adataik szerint az üzleti szolgáltatások területén különösen erősen érvényesül az egyenlőtlenség, ebben az ágazatban a női munkaerő aránya 50 százalékos, de a vezető tisztségek alig egynegyedét, 26 százalékát töltötték be nők 2021-ben.

A statisztikai hivatal egy korábbi, januári elemzésében azt is kimutatta, hogy a nemek közötti bérrés 18 százalékos volt 2022-ben, azaz a nők csaknem ötödével kerestek kevesebbet, mint a férfiak.

A nők átlagos bruttó órabére 20,05 euró volt 2022-ben, 18 százalékot jelentő 4,31 euróval elmaradva a férfiak 24,36 eurós órabérátlagától.

A nemek közötti bérrés csökkent az utóbbi években, a rendszeres vizsgálatok kezdetén, 2006-ban még 23 százalék volt – idézi az MTI a felmérés adatait.

Optimizmus és élénkülő aktivitás jellemzi az M&A-piacot Közép- és Kelet-Európában

Csak a rekordokat döntő 2021-es évihez képest csökkent az üzletkötési aktivitás, az M&A-piac továbbra is dinamikusan fejlődik – derül ki a Mazars és a Mergermarket közös idei jelentéséből, amely átfogó képet ad a 2022-ben megvalósult regionális vállalati összeolvadásokról és felvásárlásokról. A KKE-régióban az M&A-ügyletek számát és értékét tekintve is kisebb volumenű volt a visszaesés, mint nyugaton; Magyarországon az ötszörösére, több mint 3 milliárd euróra nőtt a tavalyi üzletkötések összértéke, bár ennek jelentős részét a Vodafone felvásárlása teszi ki. A Mazars szakértői szerint a külső kockázatok mérséklődtek, a befektetők aktívan keresik a lehetőségeket itthon is.

Közép- és Kelet-Európában továbbra is élénk a tranzakciós piac annak ellenére, hogy az összeolvadási és felvásárlási ügyletek száma és értéke is csökkent a 2021-es adatokhoz képest 5, illetve 21 százalékkal – állapítja meg a jelentés. A régióban tavaly 846 tranzakciót bonyolítottak le összesen 39,2 milliárd euró értékben. 2021-ben a 889 tranzakció összértéke elérte a 67,5 milliárd eurót, emlékeztet a Mazars, a csökkenést azonban két fontos tényező figyelembevételével kell értékelni.



Egyfelől a járvány utáni 2021-es év kivételes számokat produkált, amit lehetetlennek tűnt felülmúlni, ugyanakkor a régióban 2022-ben létrejött tranzakciók mennyisége és összértéke így is magasabb, mint a közelmúlt bármelyik más évében. Másrészt az M&A-piac globálisan is erős ellenszéllel találta szemben magát kivétel nélkül a világ minden részén. Éppen ezért figyelemre méltó, hogy a KKE-régióban az ügyletek számát és értékét tekintve is kisebb volumenű volt a visszaesés, mint a fejlett nyugat-európai és észak-amerikai gazdaságokban. Közép- és Kelet-Európa vonzó célpontot jelent a nemzetközi befektetők számára, és a határon átnyúló tranzakciók aránya is tovább emelkedett 64 százalékra, ami 2015-ig visszamenőleg a legmagasabb arány.

REKORDER MAGYAR ADAT – KIS SZÉPSÉGHIBÁVAL

Magyarországon 2022-ben mintegy 3,1 milliárd euró összértékű tranzakciót bonyolítottak le, ami közel az ötszörösére az egy évvel korábbi összegnek. Az ügyletek száma azonban nem



Gál Balázs, a Mazars Pénzügyi Tanácsadási Szolgáltatások igazgatója

„A hazai piac az elmúlt években beérett, és egyre inkább hasonlít a nyugat-európaira”

ELADJÁK A CSERPEST

A Forbes márciusi számát bemutató eseményen jelentette be Cserpes István, a Cserpes Sajtműhely és a tejivók alapítója, hogy eladja a vállalatát. Úgy érzi, már gátolná a további fejlődést, az esetleges szerkezeti átalakítást. A tranzakció várhatóan két hónapon belül lebonyolódik. A cégnek 2021-ben 3,2 milliárd forintos árbevétel mellett 618 milliós adózott eredménye volt.



változott: 2022-ben és 2021-ben egyaránt 49 tranzakciót jelentettek be. A kiugróan magas érték döntő része egyetlen tranzakcióból, a Vodafone Magyarország 1,8 milliárd eurós felvásárlásából származik. A magyar állam 49 százalékos részesedést szerzett a távközlési vállalatban a Corvinus Nemzetközi Befektetési Zrt.-n keresztül.

A magyarországi M&A-piac egyik figyelemre méltó jellemzője a hazai pénzek egyre növekvő állománya. A piacon korábban domináns külföldi és regionális alapok mellett megjelent a hazai magántőkeszektor is, a családi vállalkozások és a regionális vállalatok felvásárlások révén növekednek.

„A hazai piac az elmúlt években beérett, és egyre inkább hasonlít a nyugat-európaiakra” – hangsúlyozta Gál Balázs, a Mazars Pénzügyi Tanácsadási Szolgáltatások igazgatója, rámutatva, hogy 2023 elején ismét erőre kapott a tranzakciós piac. „2022 őszétől erőteljes bizonytalanság vette körül a magyar vállalkozásokat a kirobbanó energiaárak, a meredeken emelkedő munkabérek és a globális recesszió körüli várakozások miatt. Az utóbbi hónapokban azonban ezek a kockázatok jelentősen mérséklődtek, a cégtulajdonosok pedig ismét elkezdtek gondolkodni azon, hogy elérkezett az optimális pillanat a kiszállásra, a cég eladására.” Gál Balázs hozzátette: „Egyelőre bőséges a szabad tőke a piaci szereplőknél, a stratégiai és a magántőke-befektetők egyaránt aktívan keresik a befektetési lehetőségeket. A megélénkült aktivitás abban is érezhető, hogy jelentősen megnőtt a kereslet tranzakciós tanácsadási szolgáltatásaink iránt.”

LENGYELORSZÁG AZ ÉLEN

A közép- és kelet-európai országok között a megkötött ügyletek összértékét és számát tekintve is Lengyelország (235 tranzakcióval) és Ausztria (120 tranzakcióval) vezeti a mezőnyt. A tranzakciós értéket tekintve Magyarország áll a harmadik helyen.

A technológiai szektor tovább szárnyal: az üzletkötések száma (108) 13 százalékkal elmaradt ugyan a 2021-ben elért rendkívüli szinttől (124), mégis ez az egyik legmagasabb éves ügyletszám, amelyet az ágazatban eddig feljegyeztek.

A KKE-piac értékelésével kapcsolatban a Mergermarket adatai azt mutatják, hogy a közép- és kelet-európai régióra vonatkozó értékelési szorzó mediánja minden ágazatban 8,5 volt a 2021–22-es időszakban. Ez csak csekély mértékben marad el a nyugat-európai 8,9 értéktől. A jelentős konvergencia a közép- és kelet-európai medián többszörös emelkedését, valamint a nyugat-európai érték többszörös csökkenését jelzi.

A magántőke (Private Equity) aktivitásával kapcsolatban a jelentésből kiderül, hogy a 2021-es rekordszámú üzletkötés után tavaly igencsak lanyhult az aktivitás. Az üzletkötések száma 31%-kal csökkent az előző évihez képest, a teljes tranzakciós érték pedig 66%-kal zsugorodott: 2022-ben 3,4 milliárd euró volt, szemben az egy évvel korábbi 9,9 milliárd euróval. A tavaly megkötött 97 tranzakció azonban még így is az egyik legmagasabb szám, amit a 2015 és 2020 közötti években regisztráltak a régióban.

Hét trend, ami meghatározhatja a jövő munkahelyét

A koronavírus járvány óta drámaian átalakult a technológiához való viszonyunk, a tradicionális HR (office-based) jelentősége egyre csökken. A cégek keresik a folyamatok egyszerűsítésének és hatékonyságuk növelésének lehetőségét. Ezekre a kihívásokra a 2023-as HR technológiai trendek adhatnak választ – derül ki a Deloitte friss tanulmányából.

Több nemzetközi felmérés eredményét elemzik a Deloitte szakemberei a jövő HR-trendjeivel kapcsolatban, eszerint alapvetően hét tendencia határozza majd meg a jövő munkahelyét.

1. Felhő alapú HR rendszerek jelentik a munka jövőjét: az önkiszolgáló felhő alapú HR-platformok megkönnyítik a globálisan működő csapatok zökkenőmentes együttműködését, mivel egy közös adatforrást használva hozhatnak valós idejű döntéseket. Megtérülő befektetés a gyorsan növekvő vállalatok számára, amelyek egy rendszerben kezelik a bérszámfejtést, a bér és egyéb juttatásokat, a munkaidő gazdálkodást, új belépők felvételét és a teljesítményértékelést. Az alkalmazottak az önkiszolgáló HR-rendszeren keresztül lehetőséget kapnak, hogy hatékonyan és eredményesen végezzék munkájukat.

A Deloitte felmérése szerint a HR IT-rendszerek használata alapvetően a nagyvállalatok mindegyikére jellemző, és a középvállalatok több mint 80%-a is használ ilyen technológiai eszközöket, a kisvállalatok kétharmadánál nincs HR IT-rendszer használatban.

A hazai vállalatoknál a HR IT-fejlesztések iránt a következő területeken a legerősebb az igény: a toborzáson és onboardingon kívül a munkaidő- és távollét-nyilvántartás, a HR-adatok elemzése és a HR riportálás szintén előkelő helyen végeztek.

2. Mesterséges intelligencia alapú adatelemzés: a naprakész, pontos adatok segítik a HR-t és a menedzsmentet a stratégiai döntéshozatalban és a lehetséges kockázatok csökkentésében. A mesterséges intelligencia alkalmazása a kereskedelmi és gyártó cégeknél a következő 3 évben várhatóan a jelenlegi 40%-ról 80%-ra fog növekedni.

A Deloitte által kifejlesztett People Analytics megoldás például a különböző szervezeti és munkavállalói dimenziók (pl. bérezés, karrier, képzés, munka-magánélet, szervezeti dinamika) és a múltbeli fluktuációs adatok elemzése alapján számszerűsített előrejelzéseket készít egy szervezeten belül azokról a potenciális kockázati tényezőkről, amelyek a jövőben elvándorlást okozhatnak, akár munkavállalói szintre lebontva – mondta Pálkás Renáta, a Deloitte Magyarország technológiai tanácsadás üzletágának vezető szakértője.

Fejlettebb rendszerek már „push” típusú megközelítést is alkalmazhatnak: mesterséges intelligencia segítségével az intranetes keresések elemzése alapján, vagy a munkavállalói életciklus bizonyos pontjain felajánlhatnak az adott szituációra szabott tartalmakat, megoldásokat.

3. A hibrid munkamodell egyre elterjedtebb lesz: azok a szervezetek, amelyek rendelkeztek távolról is elérhető munkaidőnyilvántartó és szabadságkezelő rendszerekkel, e-bérjegyzékekkel, a virtuális együttműködést, illetve a teljesítménymenedzsmentet támogató eszközökkel, sokkal hatékonyabban tudták menedzselni a tömeges távoli munkavégzés miatt előállt új helyzetet, mint akiknél nem működtek ilyenek.

4. A vállalatok számára elsődleges lesz a munkavállalók jóléte: 2023-ban és azt követően a technológiai megoldások kulcsszerepet fognak játszani a dolgozói jólét növelésében. A HR sikere már nem csak azon fog múlni, hogy mennyire tudunk jó HR-rendszereket építeni. Az is számítani fog, hogy mennyire ismerjük a saját munkavállalóinkat, és mennyire tudunk megoldásokat nyújtani a munkahelyi és magánéleti kihívásaikra.

5. A HR-technológia támogatja az emberközpontú, sokszínű és befogadó munkahelyi kultúrát: a befogadó kultúra kiépítése érdekében fontos, hogy átláthatóságot biztosítsanak a cégek az alkalmazottakkal kapcsolatos valamennyi folyamat során: a célok kitűzésében, a teljesítményértékelésben, a visszajelzésekben, a juttatások kezelésében. Az ebben a szellemiségben működő cégek „kétszer akkora valószínűséggel érik el vagy haladják meg a pénzügyi célokat és nyolcszor nagyobb valószínűséggel jobb üzleti eredményt érnek el”.

6. A toborzási, kiválasztási technológiák paradigmát váltanak: a Glassdoor felmérése szerint a „megkérdozett HR szakemberek 86%-a szerint a toborzás egyre inkább a marketingre hasonlít”. Az adatvezérelt döntéshozatal ezen a területen is lehetővé teszi a folyamatok lerövidítését, a legjobb jelöltek kiválasztását és ezzel a vállalat költséget takaríthat meg.

7. Nagy hangsúlyt kap a soft-skillek fejlesztése: a Deloitte szerint soft-skilleken alapuló foglalkozások 2,5-szeresére fognak nőni a többi foglalkozáshoz képest és 2030-ra ez az összes munkakör 2/3-át teszi majd ki. A következő években a folyamatok automatizálása fel fogja váltani az emberi munkát és a hard skill-eket.

„Az elmúlt két évben folyamatos volt a piaci, gazdasági változás és még nem álltak rendelkezésre jól alkalmazható irányelvek ezeknek a kezelésére. A következő években ki fognak alakulni ezek a standard-ek, és 2025-re a HR várhatóan már arra fog összpontosítani, hogy az iparági változásokhoz tudjon alkalmazkodni. Egyre kevesebb szerepet kap majd az emberi jelenlét az adminisztratív folyamatokban” – mondta Csontos Gergely, a Deloitte Magyarország HR tanácsadási üzletágának menedzsere.

Európai igen a Samsung gödi beruházásának állami támogatására

Az Európai Bizottság megállapította, hogy a Magyarország által a Samsung SDI számára nyújtott 89,6 millió euró összegű támogatás összhangban áll az állami támogatásokra vonatkozó uniós szabályokkal. A beruházási támogatás a Samsung SDI gödi, elektromosjármű-hajtóakkumulátorokat gyártó létesítményének bővítését fogja szolgálni. A támogatás hozzájárul a régió fejlődéséhez és a munkahelyteremtéshez, miközben megőrzi a versenyt.

A Samsung SDI a lítiumion-akkumulátorok gyorsan növekvő piacának egyik fő szereplője. 2017 decemberében a Samsung SDI úgy döntött, hogy 1,2 milliárd eurót ruház be a Göd térségében található, elektromosjármű-hajtóakkumulátorokat gyártó létesítménye termelési kapacitásának bővítése céljából.

A gyár, amely 2022 januárjában érte el teljes termelési kapacitását, havonta több mint 6 millió darab akkumulátorcellát szállít elsősorban az Európai Gazdasági Térségben fogyasztóknak, és 1200 új közvetlen munkahelyet teremtett. A gyár Gödön található Pest régióban (Közép-Magyarország), amely regionális támogatásra jogosult terület az Európai Unió működéséről szóló szerződés 107. cikke (3) bekezdésének a) pontja alapján.

2018-ban Magyarország bejelentette a Bizottságnak, hogy 108 millió euró összegű állami támogatást kíván nyújtani a projekthez. 2019 októberében a Bizottság részletes vizsgálatot indított annak értékelésére, hogy az intézkedés összeegyeztethető-e a 2014–2021 közötti időszakra vonatkozó regionális állami támogatásokról szóló iránymutatással. 2021 júniusában a Bizottság kiterjesztette vizsgálatának hatáskörét. A Bizottság különösen azt kívánta tisztázni, hogy:

- van-e a támogatásnak „ösztönző hatása”, azaz a Samsung SDI arra vonatkozó döntését, hogy bővíti magyarországi akkumulá-

torgyártási kapacitását, közvetlenül az állami támogatás váltotta-e ki, vagy a beruházást a támogatás nélkül is megvalósította-e volna az említett térségben;

- az állami támogatás hozzájárul-e a regionális fejlődéshez, megfelelő és arányos-e;
- az állami támogatás a munkahelyek más uniós tagállamokból Magyarországra történő áthelyezéséhez vezet-e.

A támogatást 2021 decemberében nyújtották, a Bizottság jóváhagyásától függően. Részletes vizsgálata során a Bizottság megkapta és elemezte a Magyarországtól és a Samsung SDI vállalattól kapott visszajelzéseket. A Bizottság vizsgálata során megállapítást nyert, hogy:

- a közfinanszírozás nélkül a projektet nem Magyarországon vagy más uniós országban valósították volna meg, hanem egy harmadik országban, mivel nyereségesebb lett volna a Samsung SDI számára ott akkumulátorcellákat gyártani és a készterméket Európába exportálni;
- a támogatás a szükséges minimumra korlátozódik ahhoz, hogy a Samsung SDI vállalatot a beruházás magyarországi megvalósítására ösztönözze, amennyiben a támogatás nem haladja meg a 89,6 millió eurót. A vizsgálat eredményeként a Bizottság megállapította, hogy az eredetileg bejelentett 108 millió euró összegű támogatás meghaladta

DEBRECENI BERUHÁZÁS

Debrecenben épül meg a világ legnagyobb akkumulátorgyártó cége, a CATL (Contemporary Amperex Technology Co.) gigantikus gyára. A német BMW évente 150 ezer elektromos autó gyártására készül ugyanitt. Magyarország valóban akkumulátorgyártó nagyhatalommá válhat, hiszen a kínai vállalat háromszorosa a debreceni beruházásának, mint az előző öt év összes e-akkumulátorgyártásához kapcsolódó projektje együttvéve.



A HARMADIK LEGNAGYOBB LEHET

Idáig Magyarország 17 településén jelentek meg a zömében ázsiai akkumulátor-beruházók, összesen húsz cég több mint 2800 milliárd forintot fektetett be, ehhez mintegy 308 milliárd forintnyi állami támogatást kaptak – írta a napi.hu. Ezzel Magyarország nagyjából a tizedik lehe-tett a világ elektromos akkumulátor-exportőrei között. A szakértők azt jósolják, hogy a három-ezer milliárd forintos debreceni beruházás-sal 2025-re a harmadik legnagyobb válhat az EU-ban Németország és Lengyelország mögött.

a beruházások ösztönzéséhez szükséges minimumot;

- a regionális beruházási támogatás hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint egy hátrányos helyzetű régió gazdasági fejlődéséhez és versenyképességéhez.

Ennek alapján a Bizottság arra a következtetésre jutott, hogy a projekt regionális fejlődésre gyakorolt pozitív hatásai egyértelműen meghaladják az állami támogatás által előidézett versenytorzulás hatásait. A Bizottság ezért az uniós állami támogatási szabályok alapján jóváhagyta a magyar intézkedést.

Mint ismeretes, a 2014–2020 közötti időszakra vonatkozó regionális állami támogatásokról szóló iránymutatás értelmében a támogatási intézkedésnek a következő feltételeknek kell megfelelnie ahhoz, hogy azt a Bizottság jóváhagyja:

- a támogatásnak valódi „ösztönző hatással” kell rendelkeznie, azaz ténylegesen arra kell ösztönöznie a kedvezményezettet, hogy egy adott régióban ruházzon be;
- a támogatásnak a hátrányos helyzetű régióba történő beruházás ösztönzéséhez szükséges minimális szintre kell korlátozódnia;
- a támogatás nem járhat olyan indokolatlan negatív hatásokkal, mint például kapacitásfelesleg létrehozása egy hanyatló piacon;
- a támogatás nem haladhatja meg a szóban forgó régióra alkalmazandó regionális támogatási felső határt;
- a támogatás nem okozhatja közvetlenül a meglévő vagy beszüntetett tevékenységek áthelyezését az EU más részeiből a támogatott létesítménybe; valamint

- a támogatás nem térítheti el a beruházást másik, ugyanolyan vagy alacsonyabb gazdasági fejlettségű uniós régióból, mint amilyen az a régió, ahol a támogatott beruházás megvalósul.

A Bizottság 2021 áprilisában – miután 2019-ben elvégezte a 2014–2021 közötti időszakra vonatkozó regionális állami támogatásokról szóló iránymutatás értékelését és az összes érdekelt féllel széles körű konzultációt folytatott a szövegtervezetről – elfogadta a 2022–2027-es időszakra vonatkozó felülvizsgált regionális támogatási iránymutatást. Bár a szabályok fő elemei változatlanok maradtak, a regionális támogatásokról szóló felülvizsgált iránymutatás számos célzott kiigazítást tartalmaz, melyek az egyszerűsítést, a korábbi szabályok alkalmazása során szerzett tapasztalatok figyelembevételét, valamint az európai zöld megállapodáshoz és az európai iparpolitikai és digitális stratégiákhoz kapcsolódó új szakpolitikai prioritások tükrözését szolgálják. A regionális támogatásokról szóló felülvizsgált iránymutatás keretében a Bizottság 2021. szeptember 16-án az uniós állami támogatási szabályok alapján jóváhagyta Magyarország 2022. január 1. és 2027. december 31. közötti időszakra szóló regionális támogatási térképét.

A felülvizsgált iránymutatás 2022. január 1-jétől alkalmazandó. Nem alkalmazandó a 2022. január 1-je előtt nyújtott támogatásokra (mint a szóban forgó esetben). Ezek értékelése a 2014–2021 közötti időszakra vonatkozó regionális állami támogatásokról szóló iránymutatás alapján történt.

Magyar közreműködéssel megkezdődött az európai kvantumszámítógép építése

Elindult az OpenSuperQPlus elnevezésű projekt, amelynek célja egy 1000 qubites kvantumszámítógép kifejlesztése. A programban 10 ország 28 kutatópartnere vesz részt, Magyarországról a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME) Természettudományi Kara és a Wigner Fizikai Kutatóközpont kapcsolódik be a munkába.

A BME közleménye szerint a magyar intézmények a hét évesre tervezett projekt során a kvantum hibajavítás megvalósítási módjai és hibatűrő számítások mellett a kvantumszámítógép működéséhez szükséges programokat fejlesztik.

Az OpenSuperQPlus (Open Superconducting Quantum Computers) az OpenSuperQ projekt folytatása, amelynek keretében március elsejétől Magyarország mellett a közös munkába kapcsolódik még Franciaország, Hollandia, Finnország, Németország, Svédország és a kvantumkutatással foglalkozó több startup is. A konzorcium a projekt első fázisában, a következő 3,5 évben, több hardver- és szoftverértékelő rendszert és először egy 100 kvantumbites kvantumszámítógépet hoz létre a speciális alkalmazások működtetéséhez.

A projekt második fázisa ezek alapján foglalkozik majd az 1000 qubites kvantumszámítógépes rendszer kritikus komponenseivel és a továbbfejlesztés technológiai irányvonalainak meghatározásával. A közlemény szerint a fejlesztés a vegyipar, az anyagtudomány, az optimalizálási kihívások és a gépi tanulásban történő kvantumszimuláció területein hozhat nagy horderejű változásokat a jövőben.

A projekt keretében végzett kutatások szervesen kapcsolódnak a BME intenzív kvantumtechnológiai kutatásaihoz, melyek első sorban a Kvantuminformatika Nemzeti Laboratóriumban folynak. A kutatók itt új típusú hibrid kvantumbit-architektúrákat, kvantumkommunikációs rendszereket és az ezekhez szükséges komponenseket, valamint kvantum-algoritmusokat és protokollokat fejlesztenek. Emellett a

20 MILLIÓ EURÓS TÁMOGATÁS

Az OpenSuperQPlus projekt működését az Európai Unió a Horizon Europe keretprogram tematikus alapjából 20 millió euróval támogatja. A BME Természettudományi Kara a projekt első fázisának időszakára 274 ezer euró (mintegy 100 millió forint) támogatásban részesül.

kvantumtechnológia megjelenik az oktatási tevékenységben is: a BME idén ősszel, Magyarországon elsőként fizikus-mérnök képzést indít, melynek során a hazai és külföldi hallgatók a kvantumtechnológiai, illetve nanotechnológiai kutatás-fejlesztéshez szükséges tudást sajátíthatják el – áll az MTI által ismertetett közleményben.

Elhalasztották a belsőégésű motorok 2035-től való kivezetéséről szóló szavazást

Németország kérésére az Európai Unió Tanácsa elhalasztotta az új gyártmányú benzin- vagy dízel-motoros autók értékesítésének 2035-től való betiltásáról szóló végszavazást – tájékoztatott az uniós tanács elnökségét januártól félétven át betöltő Svédország illetékes diplomatája.

A név nélkül nyilatkozó diplomata brüsszeli újságíróknak – köztük az MTI tudósítójának – elmondta, Németország további biztosítékokat szeretne kapni Brüsszeltől arra vonatkozóan, hogy 2035 után is használhatók szintetikus üzemanyagok a gépjármű-motorokban. Tájékoztatása szerint az EU szakminiszterei már szavaztak volna a jogszabályról, azonban a tagállamok EU-nagykövetei úgy döntöttek, hogy visszatérnek a kérdésre, és egy későbbi ülésre halasztják a szavazást.

Volker Wissing német közlekedési miniszter korábban kijelentette: országa min-

dig is világossá tette, hogy az Európai Bizottságnak javaslatot kell benyújtania arra vonatkozóan, hogy 2035 után hogyan lehetne szintetikus üzemanyagokat használni a belsőégésű motorokban.

Az Európai Parlament és a 27 uniós tagállam október végén jutott megállapodásra a belsőégésű motorral hajtott új autók értékesítésének 2035-től való betiltásáról. Az egyezség részét képezi az uniós azon törekvésének, hogy lehetőleg nullára csökkentsék a közlekedés károsanyag-kibocsátását az EU-ban. Az EU klímaváltozás elleni intézkedéscsomagja keretében a károsanyag-kibo-

csátást 2030-ig 55 százalékkal tervezik csökkenteni az 1990-es évek szintjéhez képest, míg a klímasemlegességet 2050-re érnék el.

A rendelkezés szerint a gyártók a következő évtized közepétől csakis olyan személygépkocsikat és kisteherautókat forgalmazhatnak, amelyek nem bocsátanak ki klímakárosító üvegházhatású gázokat. A belsőégésű motorral hajtott új autók értékesítésének tilalma azonban heves vitákat szült a jelentős autópárral rendelkező Németországgal. Olaszország, Lengyelország és Bulgária is fenntartását fogalmazta meg az intézkedéssel kapcsolatban.

Európai Számvevőszék: a helyreállítási alapok elszámolásában hiányosságok tapasztalhatók

Az Európai Unió pénzügyi érdekeinek védelme érdekében „résen kell lenni” a koronavírus-járvánnyal kapcsolatos helyreállítási alapok felhasználásáról szóló tagállami beszámolók ellenőrzésénél. Ezen a téren ugyanis megbízhatósági és elszámolási hiányosságok tapasztalhatók – közölte az Európai Unió luxembourgi székhelyű számvevőszéke.

Az uniós számvevőszék jelentése szerint az Európai Bizottság viszonylag rövid időn belül hozta létre a koronavírus-járvánnyal kapcsolatos legfőbb uniós helyreállítási alapra, a 724 milliárd euró keretösszegű Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszközre (RRF) vonatkozó ellenőrzőrendszert – ismerteti az MTI a jelentést.

A tagállamok kötelesek ellenőrizni, hogy az uniós alapból finanszírozott beruházások megfelelnek-e az uniós és a hazai szabályoknak. Saját ellenőrzései révén viszont az Európai Bizottság kevés alátámasztott információval bír arról, hogy ezeket a tagállami ellenőrzéseket végrehajtják-e, és ha igen, hogyan. E szabályok betartásának bizonyossága nélkül uniós szinten nem elégséges az elszámoltathatóság – húzták alá a jelentéstevők.

Közölték: a következő években a bizottság a tervek szerint meg fogja vizsgálni, hogy az egyes uniós országok által végzett ellenőrzések megfelelőek-e. A bizottság elsősorban arról kíván megbizonyosodni, hogy a tagállami ellenőrzőrendszerek képesek-e a csalás, a korrupció, az összeférhetetlenség és a kettős finanszírozás megelőzésére, felderítésére és korrekciójára. Az uniós bizottság felhatalmazást kapott arra, hogy visszafizettesse az ilyen jogellenes tevékenységekből származó összegeket, amennyiben az országok ezt elmulasztják. Annak vizsgálatát azonban nem tervezi, hogy az országok hogyan ellenőrzik, az RRF-finanszírozású beruházási projektek megfelelnek-e az uniós és a hazai szabályoknak – írták.

Az uniós számvevőszék arra figyelmeztetett, hogy a – többek között a közbeszerzésre, az állami támogatásra és a támogathatóságra vonatkozó – uniós és nemzeti szabályok be nem tartása más uniós támogatási programokban is jellemző, és komoly kockázatot jelent az uniós pénzügyi érdekeire nézve. Ezért azt javasolták az Európai Bizottságnak, hogy találjon módot az uniós szintű bizonyosság hiányának megszüntetésére.



Arra hívták fel a figyelmet továbbá, hogy a brüsszeli testület nem adott ki iránymutatást arra vonatkozóan: mi a teendő, ha egy finanszírozott intézkedés végrehajtásától visszalépnek. Így még valószínűbb, hogy a nem teljesített résztervek és célok észrevétlenül maradnak – írták. Az ilyen visszalépések hatása nem egyértelmű, ráadásul az uniós bizottság csak nemrég dolgozta ki, hogy milyen összeget kellene befagyasztani vagy csökkenteni, ha egy ország nem teljesít kimerítően valamely célt vagy résztervet – emlékeztettek.

A számvevők végezetül megjegyezték, hogy a csalások bizonyítása is javításra szorul, és további iránymutatásra van szükség az átalánykorrekciókkal kapcsolatban, amelyeket következetesen alkalmazni kell az országok ellenőrzőrendszereiben feltárt hiányosságokra.

A koronavírus-járvánnyal kapcsolatos uniós helyreállítási alap nagy léptékű pénzügyi támogatást, 385,8 milliárd euró összegű hitelt és 338 milliárd euró vissza nem térítendő támogatást nyújt a tagállamoknak azzal a céllal, hogy a világjárvány miatt felgyorsítsa a gazdasági helyreállást és növelje az ellenállóképességet. Az eszköz 2020 februárja óta támogatja a reformokat és a beruházásokat, és 2026. december 31-ig fog működni. Finanszírozásához az Európai Bizottság a tőkepiacokon vesz fel hitelt, és a hitelviszonyt megtestesítő közös uniós értékpapírt bocsát ki.

SZIGORÚBB ELLENŐRZÉS

A bizottság arról kíván megbizonyosodni, hogy a tagállami ellenőrző rendszerek képesek-e a csalás, a korrupció, az összeférhetetlenség és a kettős finanszírozás megelőzésére, felderítésére és korrekciójára. Az uniós bizottság felhatalmazást kapott arra, hogy visszafizettesse az ilyen jogellenes tevékenységekből származó összegeket, amennyiben az országok ezt elmulasztják.

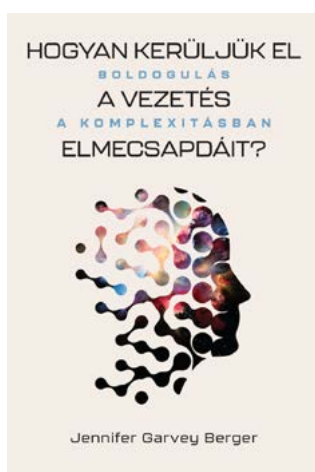
Hogyan kerüljük el a vezetés elmecsapdáit?

„Kutatásaim, tanításaim és tanulásom során rájöttem, hogy mi, emberek, briliánsan vagyunk összerakva – a világ régebbi, kevésbé összekapcsolt és kiszámíthatóbb verziójához illő módon. Mai, magas fokú összekapcsolódást és gyors változást mutató világunkban ennek a briliáns tervezésnek ki kell emelnünk bizonyos részeit, és tudatosan át kell formálnunk őket ahhoz, hogy az előttünk álló kiszámíthatatlan jövőhöz igazodhassunk” – így összegzi Berger könyve alapüzenetét.

A címben jelzett elmecsapda az olyan gyakorlatot jelenti, amelyet korábban működőképesnek véltünk/tapasztaltunk, de már nagyon nem az.

A csapdák eredetéről: Minden cselekedtünk, magatartásunk és döntésünk vezérlőrendszerének hardvere – agyunk – sok tízezer éve változatlan. A követelmények nőnek, a verzió marad. Szoftvere alapjait a törzsfejlődésből hoztuk, erre települtek a szocializáció folyamatának lassan frissülő hozadécai. Elménk működését messze nem ismerjük eléggé. Tudjuk, hogy rendkívül összetett: az adott esetben tudatosan felhasználtak mellett sokféle, különböző módokon szerzett elemeket és technikákat is alkalmaz feladata elvégzésére, amelyek „frissülésének” üteme erősen elmarad világunk változásaitól. A veszélyforrás, hogy nem vagyunk tudatában, miként áll össze ezekből a döntés, a cselekvés, mennyire helyénvalóak a tényezői, amelyeket elménk úgy alkalmaz, hogy nem is tudunk róla. Ahogy Berger nagyon érthetően és tanulságosan kifejti, ebből alakulnak ki elmecsapdáink, s létfontosságú, hogy megtanuljunk ezeket felismerni és elkerülni.

Stanford University Press, az eredeti kiadó ajánlójából: „Berger hisz abban, hogy a vezetői munka és képesség világunk egyik leginkább létfontosságú megújítható erőforrása. A vezetés rendeltetése, hogy megteremtse a feltételeket az embereknek ahhoz, hogy a legkreatívabb, leginkább összekapcsolt és legintelligensebb lényüket kibontakoztathassák. A felnőttoktatásban, a vezetői tanácsadásban, másrészt a komplexitáselmélet terén szerzett háttérre támaszkodva, felmutat öt veszedelmes és mindenütt megjelenő elmecsapdát, s erre építi e könyvét. A vezetők így megértik,



Jennifer Garvey Berger:

HOGYAN KERÜLJÜK EL A VEZETÉS ELMECSAPDÁIT?

Boldogulás a komplexitásban

Pallas Athéné Könyvkiadó,
2020

miért vihetnek félre a természetes ösztöneink egy gyorsan mozgó világban. Hozzá erőteljes kérdéseket és megközelítéseket is kapnak, amelyek segítik őket elkerülni e veszedelmes alakzatokat.

Bergerről: „Tanácsadó cége világszerte dolgozik felsővezetőknek, vezetői csapatoknak a magán a nonprofit és a kormányzati szektorban, Ügyfelei közt a Google, Microsoft, Novartis, Wikipedia és az Oxfam International. Vezetési programokat tervez és tanít, coach-ként segít magasállású csapatokat, és támogatja klienseit új gondolkodásmódok kialakításában a drámai eltolódások közepette, amelyek a komplexitásban, változékonyságban, a munkahelyeik és piacaik változásaiban végbemennek. A mély elméleti tudást a gyakorlatban működő megoldások elszánt keresésével ötvözi.” Berger elmondja: hatalmas tömegű tapasztalata tanulságaiból építette fel a könyvében foglaltakat.

„A vezetés és a komplexitás terén folytatott kutatásaim során arra a következtetésre jutottam, hogy ötféle veszedelmes és mindenre kiterjedő elmecsapda létezik. Ebben a könyvben mind az ötöt azonosítani fogjuk, áttekintjük, eddig hogyan szolgáltak minket, és megnézzük, miért nem működnek már olyan jól. Megtanulunk néhány hatékony módszert is, amelyekkel kiszabadulhatunk a csapdából, és új lehetőségek felé indulhatunk” – írja Berger.

„Az öt csapda: Beleesünk

- az egyszerű történetek csapdájába,
- a személyes meggyőződés csapdájába,
- az egyetértés csapdájába,
- az irányítás csapdájába,
- az egónk csapdájába.”

Dr. Osman Péter