

# Vállalkozó nők a Kárpát- medencében

Készült a Nemzeti Együttműködési Alap támogatásával.

Megjelent az ERGO Európai Regionális Szervezet gondozásában.

Felelős kiadó: Ékes Ilona, az ERGO Európai Regionális Szervezet elnöke

Felelős szerkesztő: Ékes Ilona

Tördelés, szerkesztés, nyomdai kivitelezés (Natur Natal Kft.)

Látványügynökség (Geszvein Gellért)

Példányszám: 100 db

ISBN 978-963-12-2252-4

Budapest, 2015

Minden jog fenntartva. Tilos e kiadvány bármely részét sokszorosítani, információs rendszerben tárolni vagy sugározni bármely formában vagy bármely módon a kiadóval történt előzetes írásos megállapodás nélkül.

## TARTALOMJEGYZÉK

*Ékes Ilona:*

ERGO EURÓPAI REGIONÁLIS SZERVEZET ..... 6

„VÁLLALKOZÓ NŐK A KÁRPÁT-MEDENCÉBEN” ..... 10

POTÁPI ÁRPÁD JÁNOS ÁLLAMTITKÁR KÖSZÖNTŐJE ..... 12

*Ékes Ilona:*

AZ ERGO JAVASLATCSOMAGJA A NŐI FOGLALKOZTATÁS  
BŐVÍTÉSÉRE..... 18

*Mészáros Mónika Alíz*

KÖZVETLEN BRÜSSZELI FORRÁSRA..... 28

*Joó Kinga:*

AZ ANYÁK MUNKA VÁLLALÁSA, MUNKAHELYI  
KISGYERMEK ELLÁTÁS ..... 41

*Szolnoki Szabolcs*

\*KREATIVITÁS ÉS INNOVÁCIÓ AZ ÜZLETI TERVEZÉSBEN .. 50

\*SMART VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉSI KOMPETENCIA-  
KÖZPONTOK A BUDAPESTI VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉSI  
KÖZALAPÍTVÁNY SZERVEZÉSÉBEN ..... 57

\*KIAKNÁZATLAN LEHETŐSÉGEK - ÖNFOGLALKOZTATÁS ÉS  
MÁS ATIPIKUS MUNKAFORMÁK ..... 64

\*CSALÁDBARÁT FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA -  
MAGYARORSZÁG VS. HOLLANDIA ..... 74

\*A MUNKA - CÉL VAGY ESZKÖZ? POSTA, ROBOTOK,  
JÖVŐKÉP..... 84

*Wurst Erzsébet*

KALÁKA-CLUB ..... 88

CÉGEK, SZERVEZETEK..... 94

MELLÉKLETEK..... 104

PROJEKTFINANSZÍROZÁS EU FORRÁSOKBÓL ..... 104

i.e Smart vállalkozás fejlesztés támogató segédanyagok 107

## BEVEZETŐ

Nőnek lenni a világ semelyik táján nem könnyű, Magyarországon sem az. Egyszerre kell helyt állni a **munkahelyen és a családban** vagy éppen fordítva a **családban és a munkahelyen**. Esetleg a család és a munkahely ugyanott van: otthon –így egyszerre kellene helytállni mindkét szerepben.

### **Valóban lehetetlen ez?**

Könyvünk célja, hogy segítséget nyújtson azon lányoknak, asszonyoknak, hölgyeknek, akik bíznak magukban, hogy gondolataikat, elképzeléseiket, ötleteiket tettekre is válthatják. Szeretnénk fogódzót adni azok számára, akik úgy gondolják önállóan (vagy társakkal), de kilépnek a nagyvilág elé és vállalkozást indítanak.

Szeretnénk, ha ebben a kiadványban megtalálnák mindazt a tudást és ismeretet, ami hozzásegít, hogy a kezdő vállalkozás egyre nagyobbra nőjön: hogy aki egyedül kezdi, egyéni vállalkozóként az később a kiadvány nyújtotta segítséggel már másnak adhasson munkát – saját alkalmazottja esetleg alkalmazottai legyenek – így nemcsak saját magának, hanem másnak is munkát, kenyeret, megélhetést tudjon adni

Ezzel pedig példát is mutatni nemcsak más hölgyeknek, hogy **igen sikerülhet**, hanem a következő nemzedéknek is: nem csak az alkalmazotti létben gondolkozzanak, hanem **merjenek önállóan vállalkozni** egyénileg vagy társas formában, hogy lássák: a munkahely akár otthon is lehet.

*Martony Ágnes, elemző*

# ÉKES ILONA

*Az ERGO Regionális Szervezet elnöke*

## Az ERGO Európai Regionális Szervezet bemutatása

Felelősséggel a jövőért szeretnénk a Kárpát-medencében és Európában olyan országot és közösséget építeni, amely

- történelmi ismeretekre és emberségre épülő, erős biztos nemzeti azonosságtudattal rendelkezik,
- szilárd erkölcsi alapokkal bír,
- értékeket átadni képes és a nemzet jövőjét biztosító családok és egyének lakják,
- virágzik a gazdasága,
- természeti környezete a jövő nemzedékek számára is egészséges életlehetőségeket biztosít.

A polgárok önkéntesen szerveződő közösségei, az erős és fejlett civil társadalom Magyarország gazdasági és társadalmi felemelkedésének záloga.

## **ERGO-Európai Regionális Szervezet célja**

- a civil társadalom erősítése,
- vélemény, információ és tapasztalatcsere,
- a civil érdekek közvetítése,
- a szabályozási, törvényhozási háttér megismerése, lehetséges alakítása egyeztetett elvek mentén, jogszabály-előkészítése útján,
- a civil társadalom problémáinak követése, igény szerinti kutatása,
- aktív segítségnyújtás pályázati, jogi, szervezési és szervezet-alakítási ügyekben,
- a civil-oktatás és továbbképzés különböző szintjeinek, sztereitinek támogatása.
- Jelenlét, kapcsolatépítés, pályázatokon való részvétel a hasonló értékrendű európai civil szervezetek között.

*„Azoknak, akik hisznek a szeretet és az összefogás erejében, a baj is a javukra válik, az ellenségeik is útra segítik őket.”*

## **Állandó Munkacsoportok:**

- ❖ **Törvény-előkészítési,- jogi,- és igazgatási:** tagja vagyunk az Emberi Jogi Munkacsoport különböző tematikus munkacsoportjainak. Egyik fő projektünk a „*Nyitott szemmel az ifjúság védelmében*” címet viseli. Hasonló címmel jelentettünk meg egy kiadványt is a gyermekbántalmazás, gyermekprostitúció ellen.
  
- ❖ **Foglalkoztatás – foglalkoztathatósági:** Konferencia sorozatot indítottunk az ország különböző régióiban: „*Nők a nemzetgazdaságban Látható és láthatatlan munka*” címmel: Hódmezővásárhely, Kecskemét, Szombathely, Eger helyszíneken a téma a nők munkaerő-piaci helyzetének a javítása. A „*Vállalkozó nők a Kárpát-medencében*” c. képzésünkbe 5 határon túli régióból kapcsolódtak be érdeklődők.





# „Vállalkozó nők a Kárpát-medencében”

Lakitelek, 2014. október 16-17-18

## **Október 16, csütörtök**

**20 óraker** Potápi Árpád János nemzetpolitikáért felelős államtitkár úr tájékoztató előadása a nemzetpolitikai stratégiáról, a Kárpát-medence kis- és középvállalkozásait érintő változásokról, lehetőségekről.

## **Október 18, péntek**

**09.00 – 09.30** *Ducsai-Oláh Zsanett, Agrotechfood Zrt. vezérigazgató:* Innováció-agrárinnováció és tapasztalat külpiacra jutásban

**09.30 – 10.00** *Mészáros Mónika Alíz, Tenderauditor Kft. EU projekt igazgató:* Közvetlen brüsszeli forrásra pályázat-összeállítás, nemzetközi partnerkeresés, hasznos tippek

**10.00 – 10.30** kérdések, válaszok

**11.00 – 11.30** *Kiss Antal, miniszteri biztos - NFM: „PÉNZ AZ ABLAKBAN - A közvetlen közösségi források szerepe a kárpát-medencei magyar közösség középtávú gazdaságfejlesztésében”*

**11.30 – 12.00** *Joó Kinga, EU Gazdasági és Szociális bizottság tagja:* Az anyák munkavállalása, munkahelyi kisgyermekellátás

**12.00 – 12.30** kérdések, válaszok

**14.30 – 15.30** *Issekutz Erzsébet, Haszon Nőknek főszerkesztő:*  
Sajtóval való kapcsolat, kommunikáció

**15.30 – 16.00** *Szolnoki Szabolcs, SMART Pont Hálózat vezető:*  
A vállalkozók és vállalkozások fejlesztésének innovatív módszertana, transzformatív üzleti megközelítés

**16.00 – 16.30** kávészünet

**16.30 – 18.30** *Szalai Piroska, NGM volt miniszteri biztos, BVK kuratóriumi elnök:* Vállalkozásfejlesztés nőknek

## **Október 19, szombat**

**9 órától** összegzés, a felmerülő kérdésekre válaszok, együttműködési lehetőségek felvázolása

**12 órától** elköszönés, hazautazás.

Programunk az ERGO Európai Regionális Szervezet, NEA-NO-14-SZ-0146-os számú nyertes pályázatának keretén belül valósul meg.

Az ERGO nevében: **Ékes Ilona elnök**

**NEA**  
NEMZETI  
EGYÜTTMŰKÖDÉSI ALAP

  
Európai Regionális Szervezet

# Potápi Árpád János államtitkár köszöntője

a „Vállalkozó nők a Kárpát-medencében” című konferencia  
résztevői számára

Szeretettel köszöntöm a konferencia résztvevőit, nagyon köszönöm a meghívást! Különösen örülök annak, hogy Ékes Ilona asszony megkeresett, már csak azon oknál fogva is, hogy ilyen sok elhivatott, vállalkozó szellemű hölgy körében beszélhetek! Nagyon jó látni azokat a kezdeményezéseket, amelyek a nemzetpolitikai kérdéseket, a régió gazdasági megerősödését, versenyképességét érintő ügyeket egy más szemlélet szerint, másik nézőpontból tárgyalnak: a vállalkozó nők részvétele pontosan ilyen másik, fontos szemléletet jelent.

Minél több szempontból vizsgálunk meg egy ügyet, annál inkább közelebb kerülünk annak megértéséhez, helyes kezeléséhez. A nemzetpolitikában is egy hasonló szempontváltás figyelhető meg: ma a gazdasági célok kijelölése, a gazdasági teljesítőképességet növelő feladatok

elvégzése a prioritás. Ezt úgy nevezem összefoglalóan, hogy a legfontosabb feladat a gazdasági nemzetegyesítés megvalósítása.

Az elmúlt évek során az Országgyűlés Nemzeti Összetartozás Bizottságának elnökeként dolgoztam a nemzet újraegyesítése érdekében. a Bizottság munkáját a külhoni partnerekkel való együttműködés, a kihelyezett ülések révén a nyitottság jellemezte. Ezt a nyitottságot szeretnénk megőrizni, sőt még intenzívebben érvényesíteni a Nemzetpolitikai Államtitkárság részéről is: többek között a vállalkozó, a gazdasági élet fontos részét képező nők bevonásával.

2010-ben gyakorlatilag nemzetpolitikai rendszerváltozás történt, egy olyan nemzetegyesítő folyamat indult el, amely nyilvánvalóvá tette a magyar nemzet egységét. Az elmúlt négy év alapvetően arról szólt, hogy megteremtjük a szimbolikus alapját, az intézményi és jogszabályi háttérét az új nemzetpolitikának. Jelentős, átfogó lépéseket tettünk meg, amelyek az egész nemzet szintjén járultak hozzá a magyarság újraegyesítéséhez: legyen szó a kormányzati struktúra kiépítéséről, az egyszerűsített honosításról, az oktatás és a

jogvédelem területéről vagy a diaszpóra-politika működtetéséről, és még hosszan sorolhatnám.

A jövőre vonatkozóan nagyon fontos feladat, hogy a nagy, szimbolikus intézkedéseket követően még több gyakorlati területen érvényesüljön a nemzeti összetartozás. Gazdasági területen, több szakpolitikai területen láttunk olyan lehetőségeket, amelyeket elengedhetetlen, hogy kihasználjunk. A következő négy évben ezekkel a lehetőségekkel kell élnünk úgy, hogy a legjobban szolgáljuk a nemzet ügyét. Fontos, hogy olyan programokat szervezzünk, olyan együttműködések hozzunk létre, amelyek szakterületi szinten valósulnak meg, és a mindennapokban még inkább kézzelfoghatóvá teszik a nemzeti összetartozást. Az újraegyesítő folyamatot az elkövetkező időszakban úgy kívánjuk továbbvinni, hogy az eddigi átfogó, nagy eredményeket finomhangoljuk.

Az egyértelmű, hogy Európa vezető gazdasági erői mellett akkor leszünk képesek megerősíteni a térséget, ha régiós horizontban gondolkozunk: a magyarság versenyképessége nem különíthető el a Kárpát-medence gazdasági erejétől. A Kárpát-medence gazdasági adottságainak kihasználása nemzetpolitikai érdek a magyar közösségek, a magyarlakta területek gazdasági pozícióinak erősítése érdekében.

Többek közt a gazdaság előmozdítására épül a „Magyar nemzetpolitika – A nemzetpolitikai stratégia kerete” című dokumentum. Ez a dokumentum a társadalom számos szegmensére kiterjedően fogalmaz meg iránymutatást az átfogó cél, a külföldi magyar közösségek gyarapodása érdekében. Külön fejezet szól a gazdaságfejlesztés helyzetéről és lehetőségeiről. Ebben nagyon fontosnak nevezzük az öngondoskodás iránti képességet: a saját gondolatok, ötletek születését, az önálló megvalósítás folyamatát. Minden egyes vállalkozás erre az önálló erőre, a tervezés és végrehajtás képességére épül.

Számunkra kiemelten értékesek az emberek és azok a kezdeményezések, akik és amelyek a gazdaságfejlesztés motorjai. A gazdaságfejlesztés megvalósulása ugyanis a későbbiekben jótékony hatással bír a foglalkoztatottságra, hosszú távon pedig a Kárpát-medence versenyképességére. A vállalkozások működési feltételeinek javítása érdekében igyekszünk minden rendelkezésünkre álló eszközt felhasználva anyagi támogatást nyújtani. Ezért folyamatosan vizsgáljuk az európai uniós források ezirányú felhasználásának lehetőségét is. Szeretném itt bejelenteni, hogy jövőre meghirdetjük a szakképzés évét. Ennek a képzési formának a megerősítése nemzetpolitikai szempontból nagyon fontos, hiszen szükség van arra, hogy a magyar nyelvű felsőoktatás mellett működjön egy piacorientált magyar szakképzési rendszer is a határon túl. A tematikus év keretében át szeretnénk adni a magyarországi duális képzési rendszerben már felhalmozódott jó gyakorlatokat.



Örülök annak, hogy ez a mostani konferencia egy eddig kissé háttérbe szoruló szempontból nyitja meg az öngondoskodásról szóló párbeszédet, a gazdaságfejlesztésről, a vállalkozói létről folyó diskurzust. A közös gondolkodás, a közös cselekvés vihet minket közelebb ahhoz a célhoz, hogy a Kárpát-medence lehessen Európa egyik legdinamikusabban fejlődő térsége.

Köszönöm még egyszer a lehetőséget, hogy itt lehettem, eredményes tanácskozást kívánok az elkövetkező napokra!

## Az ERGO javaslatcsomagja a női foglalkoztatás bővítésére

A nők nemzetgazdasági szerepvállalása fontos, ám Magyarországon még nincs eléggé a figyelem középpontjában. Azért, hogy minél több figyelmet kapjon, párbeszédet kezdtünk a munkaadók, a munkavállalók és a civil szervezetek, illetve a munkaerő-piac irányítói között. E munkánk részeként szerveztük a „Nők a nemzetgazdaságban” konferencia sorozatot. Négy különböző helyszínen (Hódmezővásárhelyen, Kecskeméten, Szombathelyen és Egerben) vitattuk meg a nők gazdaságban betöltött szerepének különböző aspektusait, részletesen elemeztük a munkaerő-piacon történő részvételük akadályait.

Az Európai Bizottság értékelése szerint 2020-ig magas munkaerő-piaci bővülési potenciállal bíró ágazatok a zöldgazdaság, a szociális és egészségügyi terület, valamint az információs és kommunikációs technológiai ágazat. Ezért a különböző helyszíneken ennek megfelelően vizsgáltuk meg az ágazatokat.

Fontos célunk volt, hogy az előadások és a műhelymunkák során összegyűlt jó gyakorlatok, vélemények

alapján összeállítsunk egy olyan javaslatcsomagot, ami a nők foglalkoztatásának jelentős javítását, bővítését eredményezi.

**Az ERGO támogatja a Kormány azon célját, miszerint az évtized végére a 2010-es foglalkoztatotti létszámot egymillió fővel növelni kell. S ez nem történhet másképp, csak ha 500 ezerrel több, azaz 2,2 millió nő fog dolgozni 2020-ban.**

Ez csak úgy lehetséges, ha **az 55 évesnél idősebbek és alacsony iskolai végzettségűek** mellett az eddiginél sokkal jobban fókuszálunk **a fiatal nőkre és a kisgyermeket nevelőkre.**

## **1. Javasolt intézkedések:**

### 1.1. GYED melletti munkavégzés megengedése

A válság hatására a családok számára biztonság sokkal fontosabb lett, mint korábban. Sokkal kockázatosabb egy család életében, ha csak az apa tud dolgozni, s neki kell egyedül megteremteni a megélhetéshez szükséges anyagiakat. A kisgyermekes családokban az anya GYED alatti munkavégzése ma nem lehetséges. Ha a gyermek elmúlt 1 éves, akkor az anya dolgozhat ugyan, de csak akkor, ha lemond a GYED-ről és áttér a sokkal kisebb összegű GYES-re. Ez a kieső jövedelem sokszor épp annyi lenne, mint amit az anya a kisgyermek mellett részmunkaidőben meg tud keresni.

Ez is egyik okozója annak a ténynek, hogy ma a gyermeknevelés a legkomolyabb szegénységi kockázat hazánkban.

Európa számos országában a gyermekellátás melletti munkavégzés megengedett. Ezen országok szociális rendszere sokkal rugalmasabb, mint a hazai. Így ott a családok sokkal könnyebben tudják megvalósítani azt az igényt, hogy egyszerre részmunkaidőben dolgoznak és a gyermekneveléssel kapcsolatos feladataikat is ellátják. Sokan nem akarnak heti több, mint 40 órát távol tölteni a kisgyermeküktől, s azt sem

akarják, hogy a munkahelyükön a távollétük alatt ne csak helyettesítsék őket, hanem be is töltsék a munkakörüket mással. Ha egy munkaadó pótolja a távol lévő munkavállalóját, akkor annak visszatértekor szinte lehetetlen a régi munkakörbe visszakerülnie.

### 1.2. Munkahelyi családi napközik finanszírozhatóvá tételének támogatása

Bölcsődei férőhelyek száma sem az unió, sem az OECD szerint nem elegendő. Önkormányzati és állami fejlesztések nagy terhet jelentenek a költségvetésnek, s az önkormányzati bölcsődék nem is érdekeltek abban, hogy a részmunkaidőben dolgozó – heti 1-2 napon munkában levő – szülők igényeire rugalmas módon reagáljanak. A dolgozó anyukák speciális igényei csak akkor vehetők figyelembe, ha a munkahelyek szorosabb kapcsolatba lépnek a kisgyermekkor ellátó intézményekkel.

Ma a munkaadók csak adózás után, bérhez hasonló járulékok és adók kifizetésével támogathatják munkatársaik kisgyermekének napközbeni ellátását. Ahhoz, hogy az állami fenntartási költségek mellett más forrásokat is be tudjunk vonni az új férőhelyek kialakításába és fenntartásába, meg kell engedni, hogy a munkaadók költségként leírassák ezt.

Emellett meg kell nyitni az új intézmények számára is a fenntartáshoz hozzájáruló fejkvótát az ellátásban részesülő 3 év alatti gyermekek után.

Valamint közelebb kell hozni a bölcsődébe illetve a családi napközibe járó gyermekek számára megállapított állami hozzájárulás összegét.

### 1.3. A GYED/GYES/GYET alatti képzés és továbbképzés finanszírozása

Jelenleg a munkahelyeken a nem rendes állományban levők képzésére illetve továbbképzésére nincs lehetőség. Így azon szakmákban dolgozó nők, akiknél a szakma gyakorlásához un. kötelező továbbképzéseken kell részt venni (pl. könyvelői, adószakértői vagy egyes egészségügyi és oktatási szakmák), csak saját forrásból finanszírozhatják e „pontszerző” képzéseiket, amit csak kevesen engedhetnek meg. Ezzel a hendikeppel sokkal nehezebb újra munkába állni a gyermek növekedésével, s ez is okozza azt, hogy hazánkban a nagyvállalatok vezetői közé kevesebb nő tud eljutni annak ellenére, hogy nálunk az egyik legnagyobb a női vezetők aránya az uniós országok között.

### 1.4. A kisgyermekesek munkaadójának támogatása

Üdvözöljük a Kormány 2013-ban bevezetett Munkahelyvédelmi Akciótervét. Ilyen széles spektrum számára komoly segítséget jelentő intézkedés nem történt korábban. Igazán kimagasló a kisgyermekesek számára bevezetett 3 éves járulékkedvezmény, amely 858 ezer forint megtakarítást jelent a munkaadók számára összesen ez idő alatt munkavállalónként.

Javasoljuk, hogy azoknak a kisgyermekeseknek a munkaadói is, akik részmunkaidőben állnak munkába, a teljes 100 ezer Ft/hó maximális összegig vehessék igénybe a kedvezményt, ne kelljen a heti munkaidő arányában csökkenteni a járulékkedvezményt.

Így a munkaadók nem lesznek ellenérdekeltek az anyák átmeneti részmunkaidő igényének megvalósításában.

#### 1.5. kisgyermekes önfoglalkoztatók – egyéni és társas vállalkozók támogatása

Azok a kisgyermekesek, akik nem alkalmazottak – mivel az alkalmazottak munkaadói kapnak járulékkedvezményt a Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében – azok is juthassanak hozzá hasonló mértékű kedvezményekhez, ha a kisgyermeknevelés mellett egyéni vagy társas vállalkozást folytatnak. Akár az elvárt adó mértékének mérséklésével, akár

más módon. Egy kisgyermekes anya után természetesen csak egy munkaviszonyban lehet kedvezményt érvényesíteni.

#### 1.6. A közszféra inspirálása a kisgyermekes anyák atipikus munkavállalásának támogatására

Az állam érje el, hogy az önkormányzati és állami munkaadók (azaz a 20 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató önkormányzatok, minisztériumok, közintézmények és állami tulajdonban levő vállalatok), családbarát foglalkoztatókká váljanak. (Biztosítsanak a munkatársaik 3 év alatti gyermekei számára napközbeni rugalmas ellátást, alakítsanak ki atipikus munkakört 2 évre a kisgyermekes munkavállalóik számára minimum 10%-ban mivel ma a női foglalkoztatottak 10%-ának van 6 évnél fiatalabb gyermeke.)

#### 1.7. Előny a pályázati rendszerekben

Ha ki tudja mutatni egy szervezet, hogy a munkavállalóinak 10%-a olyan, aki után kisgyermekes munkavédelmi akciótervbeli kedvezményt tud érvényesíteni, akkor javasoljuk, hogy a pályázati rendszerekben jusson előnyhöz az ilyen pályázó.



### 1.8. Családbarát Munkahely díj megerősítése, a rendszer kialakítása

Hasznos lenne a Családbarát Munkahely díjnak a megerősítése és összehangolása egy több előnyt jelentő rendszerré. Ezzel a Családbarát Munkahelyek elismertsége, a szervezetek társadalmi felelősségvállalása növelhető. Meg kell vizsgálni, hogy milyen egyéb eszközök használhatók még szinergikusan.

## **2. Javasolt kommunikációs feladatok:**

### 2.1. Munkahelyvédelmi akcióterv kisgyermekeseknek szóló kedvezményének megismertetése

2013. I. negyedévben 20 ezer kisgyermekes után vették igénybe a munkaadók a kedvezményeket. Tudjuk, hogy a 6 év alatti gyermekes anyák közül több, mint 170 ezer fő dolgozik. A két szám különbsége is mutatja, hogy számos munkaadó nem ismeri, hogy azok után az anyák után is elszámolható a kedvezmény, akik az elmúlt 3 évben jöttek vissza a GYED/GYES/GYET-ről addig, míg a 3 éves újrakezdési/visszatérési idő le nem jár.

### 2.2. A HR vezetők, könyvelési szolgáltatók és a védőnők bevonása az érintettek informálásába

Mivel a kisgyermekes munkavállalók a védőnőkkel vannak kapcsolatban, a közép és nagyvállalatoknál biztosan van önálló HR feladatokat ellátó vezető, a mikro és kisvállalkozások esetében pedig e feladatok ellátásában szakmai segítséget nyújtanak a vállalkozások könyvelői, ezért ezen a szakmai szereplők számára külön-külön a számukra leghatékonyabban használható információs eszközök kialakítása szükséges. Javasolt többféle nyomtatott brosúra és egy portálrendszer kialakítása, hasonlóan például az osztrák megoldáshoz.

### 2.3. Női foglalkoztatási információs központ létrehozása

A szülők, a családok illetve a munkaadók számára hasznos információkat közérthető módon közvetíteni tudó információs központ kialakítása szükséges. Itt lehetősége van az érdeklődőnek konkrét kérdésére is választ kapni, illetve tanácsadást, mentorálást igénybe venni.

A fenti javaslatok megvalósításában az ERGO Európai Regionális Szervezet továbbra is kész együttműködni és megoldásokkal segíteni a női foglalkoztatás bővítését.

Budapest, 2013. május. 02.

# Mészáros Mónika Alíz

*Tenderauditor Kft. EU projekt igazgató*

## Közvetlen brüsszeli forrásra

pályázat-összeállítás, nemzetközi partnerkeresés,  
hasznos tippek

A Tenderauditor Kft. 2010-ben azzal a céllal jött létre, hogy a **hazai piacon kiemelt társadalmi hasznosságú, magas technológiai színvonalú, innovatív és nemzetgazdasági szinten is eredményes projekteket generáljon és menedzseljen**. Azóta tevékenységi körünk kibővült az Európai Unió által közvetlenül nyújtott támogatási forrásokra történő pályázásban nyújtott tanácsadással, így még komplexebben állunk az ügyfelek rendelkezésére.

Cégünk egyfajta **szellemi műhely**ként működik, ahol az **általunk kezelt projektek megvalósulását tekintjük sikernek**.

**Célunk, hogy** konstruktív munkamorálunkkal, szakmai hozzáértésünkkel, kommunikatív és nyitott beállítottságunkkal a pályázati tanácsadás, a projektmenedzsment, a hazai és nemzetközi konzorciumépítés, a finanszírozás és a jogi képviselet területén **hatékony, komplex és innovatív szolgáltatást nyújtunk**, amely az igen szoros nemzetközi versenyben is megállja a helyét. Ez a szolgáltatáscsomag a vállalkozások számára megteremti annak a lehetőségét, hogy a fejlődés irányát és ütemét elsősorban szakmai tapasztalatuk és tudásuk határozza meg, ne pedig pillanatnyi gazdasági, pénzügyi adottságaik.

**Munkatársaink kivétel nélkül diplomás, nyelveket beszélő, hazai és nemzetközi támogatásban széleskörű tapasztalattal rendelkező, elismert szakemberek**, akik részben az európai uniós források elosztását végző szervezetektől, részben a pályázati forrásból finanszírozott projektek megvalósításának területéről érkeztek.

Tevékenységi körünk kiterjed a természettudományi, műszaki, biotechnológiai, társadalomtudományi és humán fejlesztések segítésére, a projektmenedzsmentre, a hazai és

nemzetközi konzorciumépítésre, széleskörű pályázati tanácsadásra és az egyéb üzletviteli tanácsadásra egyaránt.

**Ügyfeleink – akik lehetnek vállalkozások, önkormányzatok és klaszterek – igényeihez igazodva alakítjuk ki a számukra legmegfelelőbb fejlesztési stratégiákat, ötleteik megvalósításához megfelelő forrásokat** (vissza nem térítendő támogatás, hitel, pénzügyi és szakmai befektető, kockázati tőke, üzleti angyal) **biztosítunk**, illetve az adott fejlesztési koncepcióhoz szakembereket rendelünk hozzá.

Közvetlen, brüsszeli támogatási forrásokban nyújtott tanácsadásunk során az alábbi, teljes körű szolgáltatási palettát nyújtjuk a klienseknek:

### **A projekt előkészítése során:**

- a projekt céljainak, tartalmának megfelelő legoptimálisabb pályázat kiválasztása,
- a projekt illesztése a projektkiírás elvárásaihoz,
- a projektben résztvevők (konzorciumvezető és konzorciumi partnerek) szakmai és pénzügyi előszűrése, ennek alapján a megfelelőség-értékelés elvégzése,
- projekt témájával megegyező, korábban támogatásra benyújtott pályázatokról információ nyújtása,
- egyéb, potenciálisan megfelelő pályázatokról információ biztosítása (részvételi határidő, támogatási intenzitás, határidő, nyeresési esély, stb.)

### **Konzorciumépítés során:**

- a projekt megvalósításához illeszkedő nemzetközi és hazai partnerek beazonosítása a legkülönbözőbb ágazatokban, a partnerek bemutatása, szakmai és pénzügyi előminősítése
- a konzorcium összeállításának, valamint a konzorciumi együttműködés kereteinek kialakításában történő szakmai és adminisztratív támogatás

### **Pályázatírás során:**

- a szükséges űrlapok és formanyomtatványok kitöltése, együttműködésben a pályázóval,
- a szükséges adminisztratív mellékletek összegyűjtése és ellenőrzése,
- kapcsolattartás a kiíró szervezettel
- esetleges hiánypótlásban való segítségnyújtás



### **Pályázati támogatás elnyerését követően:**

- teljes körű projektmenedzsment
- disszeminációs munkacsomag koordinálása
- monitoring
- projektórség
- helyszíni ellenőrzés zavartalan lebonyolításában közreműködés

**Kiemelt szakterületeink hazai pályázat esetén a terület- és településfejlesztés, turizmus, közlekedésfejlesztés, vidékfejlesztés, környezetvédelem, energetika, vállalkozásfejlesztés, K+F, innováció, HR és infrastruktúra fejlesztés, nemzetközi pályázatok esetén segítséget nyújtunk ICT, élettudományok, agrár- és élelmiszeripar, valamint az energia témakörökben, de egyedi és egyéb projekteket is kellő jártassággal és szakértelemmel ellátunk.**

## **Rövid összefoglaló eredményeinkről**

- -a cég közel száz projektet generált proaktívan 2013-ban
- -a cég segítségével a pályázók összesen 54 milliárd 109 millió Ft támogatást nyertek el 2013-ban
- -a cég több mint ötszáz ügyfelet kezelt 2013-ban

## **Stratégiai partnereinkben rejlő egyéb támogatási lehetőségek**

### **Stratégiai együttműködő partnereink:**

#### **1. Agrotechfood Zrt.**

#### **2. River Factoring Zrt. (hitelezés és faktoring):**

- -kereskedelmi faktoring
- -Magyar Vállalkozásfinanszírozási Zrt. együttműködő partnereként nyújtja az Új Széchenyi Hitelt: beruházási és forgóeszköz hitel KKV-knak maximum 50 millió Ft-ig, akár 10 éves futamidő, kedvező feltételekkel, 3-6.5% kamat

### **3. Alliance Jura-Hongrie Kockázati Tőkealap- kezelő Zrt.:**

- -Jeremie III. alapot kezel a Magyar Vállalkozásfinanszírozási Zrt. társfinanszírozásával
- -4,2 md HUF a jegyzett tőkéje
- -növekedési potenciállal rendelkező KKV-kba fektet be kockázati tőkebefektetőként
- -feltételrendszer minden esetben rugalmasan, egyedileg kerül kialakításra

## **Információk EU projektek kapcsán:**

A Tendraauditor Kft. munkatársai mintegy **80 m EUR összértékben kezelték nemzetközi pályázatokat** programoperátori szinten a megújuló energia és határmenti együttműködés témakörökben (EGT és INTERREG) az elmúlt évtizedben. Továbbá, az elmúlt 15 évben mintegy **40 m EUR összértékben vettek részt nemzetközi pályázatokban konzorciumvezetőként vagy projektpartnerként**, lefedve a témák és ágazatok széles spektrumát: energetika, vállalkozásfejlesztés, innováció, oktatás, megújuló energia, energiahatékonyság, klímaváltozás, klaszteresedés, logisztika, mechatronika, agrár, fenntartható építészet, környezetvédelem, közbeszerzés, női vállalkozók, közigazgatás, intézmények közötti együttműködés. A referenciákat áttekintve a következő programtípusokba kapcsolódtunk be a témához illeszkedően: FP7 és FP6, CIP, CE, SEE.

Cégünknel **a közvetlen brüsszeli pályázatok magas színvonalát** az EU projekt igazgató, **Mészáros Mónika Alíz biztosítja**, aki tanulmányait külkereskedelmi és nemzetközi kapcsolatok szakértőként végezte, illetve mesterdiplomáját kül- és biztonságpolitikai karon abszolválta, amelyet kiegészített egy hosszabb finnországi és egy japán tanulmányút. Közel 15 éve üzletfejlesztéssel és nemzetközi projektekkel foglalkozik, mind konzorciumvezetőként, mind konzorciumi partnerként kiterjedt tapasztalatra tett szert munkája kapcsán, amely széleskörű és stabil nemzetközi kapcsolatrendszer is eredményezett. A Nemzeti Külgazdasági Hivatalban (HITA) vezetője volt az uniós projekteket kezelő osztálynak, amely többek között kezelte az Enterprise Europe Network projektet, az EU egyetlen hivatalos vállalkozásfejlesztési és innovációs hálózatát, és amelynek magyarországi egyetlen konzorciumának a vezetője a HITA. Ezen kívül, főosztályvezető-helyettesként koordinálta az ágazati menedzserek munkáját, és segítette a hazai pályázók minél több nemzetközi K+F projektbe bekapcsolódását.

**Mónikát az Európai Bizottság a Horizont 2020 KKV eszköz 2015-ös bíráló szakértői közé választotta.**

Vállalatunk, a Tendrauditor Kft. egyetlen hazai partnerszervezetként részt vesz az EBN – European Business

and Innovation Network nemzetközi szervezet munkájában, amelyet az Európai Bizottság hozott létre, és amely mára az egyetlen olyan innovációs hálózat, amely az évek során önfenntartóvá vált, és nem vesz direkt uniós támogatást igénybe tevékenysége végzéséhez:

A hálózat 250 innovációs és üzletfejlesztési szervezetet fog össze a világ minden tájáról, lefedve a szakértői ágazatok széles skáláját.

Az EU legújabb, 2014-2020-as időszakában kezelésünkben lévő pályázatok:

**Horizont 2020 agriculture/health/widespread-teaming/ICT  
AAL (Active and Assisted Living)**

**Citizens for Europe**

**Danube Strategy START**

**COSME Erasmus for Young Entrepreneurs**

**COSME Cluster Excellence**

**TEN-T air-traffic management (10 md HUF – 1.5 md HUF  
EU támogatás megítélve)**

Korábbi időszakra (2007-2013) vonatkozó,  
kezelésünkben lévő EU pályázatok:

INTERREG IVC - projektmenedzsment

Central Europe - projektmenedzsment

## **Előadás referenciánk nemzetközi pályázati lehetőségek kapcsán:**

2014. március 27. Szent István Egyetem, Gödöllő, belső képzés a pályázatokat kezelő kollégáknak,
2014. április 24. Okos Jövő Innovációs Klaszter, Budapest, Smart Future Forum,  
<http://okosjovokonferencia.hu/program>
2014. július 30. Celldömölk, DANUBENERGY Project Workshop, CENTRAL EUROPE projekt
2014. szeptember 17. Budapest: INNOMATNET nemzetközi konferencia
2014. szeptember 23. Budapest: „Vállalati finanszírozás – új lehetőségek, új megoldások” Napi Gazdaság konferencia

## **Jövőbeni megjelenéseink előadás formájában:**

2014. november 4. Budapest/Magyarország: AgroKon 2014 Konferencián előadás tartása a közvetlen, brüsszeli forrásokról
2014. november 19. Pozsony/Szlovákia: nemzetközi konferencián előadás tartása a Visegrád Fund program keretében, együttműködő partnereink a Lengyel Üzletfejlesztési Ügynökség, a Cseh Technológiai Központ és a Szlovák Üzletfejlesztési Ügynökség
2015. március 9-10. Rzeszow/Lengyelország: nemzetközi konferencián előadás tartása a Visegrád Fund program keretében, együttműködő partnerünk a lengyel University of Information Technology and Management in Rzeszow



# Joó Kinga

*Tanácsos, Európai Gazdasági és Szociális Bizottság*

## Az anyák munkavállalása, munkahelyi kisgyermek ellátás

### **Gazdasági növekedés = női foglalkoztatási ráta növekedése?**

Az Európa 2020 stratégia, mely az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést szolgálja, egyik fő célkitűzésként jelenik meg az aktív korúak foglalkoztatottság aránya, ami a stratégia szerint a 75%-ot kellene, hogy elérje EU-s szinten 2020-ra. Több uniós forrás szerint, mivel a munkaképes korú lakosság száma folyamatosan csökken, Európa nem fogja elérni a szándékolt növekedést, ha nem növeli a nők munkaerő-piaci potenciálját. A nők foglalkoztatási rátájának növekedése már eddig is nagyban hozzájárult az elmúlt 50 évben végbement növekedéshez, a jelenlegi álláspont

szerint pedig a nők jelentik munkaerő-piaci szempontból a legnagyobb mobilizálható tartalékot.

Az EU-s adatokat nézve azt lehet látni, hogy amíg 2012-ben az aktív korú férfiak foglalkoztatási rátája 74% felett volt, addig

a nőké csupán valamivel volt 60% felett.<sup>1</sup> Még rosszabb volt a helyzet, ha a foglalkoztatást teljes munkaidőre vetítve vizsgálták, ekkor ugyanis a nők foglalkoztatási szintje kevéssel haladta meg az 50%-t.

A magyarországi adatok ennél is nagyobb egyenlőtlenséget mutatnak a női és férfi foglalkoztatottsági arányok között. Ennek a háttérében több ok áll, melyek közül a jelenlegi írásban a kisgyermeket nevelő családok problémáira fókuszálunk.

---

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6664132/1-02032015-CP-EN.pdf/e339ff6c-ee5c-4385-9cbc-bce32fbd8d7>

## Gyermekgondozás

Az anyák munkaerő-piaci részvételét lényegesen befolyásoló tényező a „megfizethető, elérhető és jó minőségű gyermekgondozási szolgáltatások”, vagyis az egész napos, különösen kisgyermekeknek biztosított gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés. A barcelonai célok megvalósítása ezért elengedhetetlen.<sup>2</sup>

Magyarország ezzel szemben a 3 éven aluli gyermekekre vonatkozó barcelonai célt („a három év alatti gyermekek legalább 33%-a számára nyújtsanak gyermekgondozási ellátást”)<sup>3</sup> még az utóbbi években történt bölcsődei férőhelyek bővítésével és az alternatív kisgyermekellátó helyek számának növekedésével (jellemzően magánbölcsődék, CSANA-k) sem tudta eddig teljesíteni. Ugyanakkor a 3 év és a tankötelezett kor közötti gyerekek kategóriájában megközelítette a 90%-os célkitűzést, és várhatóan el is fogja érni a 3 éves korra csökkentett kötelező óvodáztatási korhatárral.

---

<sup>2</sup> Európai Bizottság: A barcelonai célkitűzések megvalósítása az iskoláskor alatti gyermekek gondozására létrehozott rendszerek tekintetében (COM(2008) 638), Brüsszel.

<sup>3</sup> u.a.

Mindazonáltal figyelemreméltó, hogy egy 2014-es tanulmány szerint a magyar anyák által második leggyakrabban említett ok arra, hogy miért nem tudnak kisgyermekük mellett dolgozni, az a gyermekjóléti intézmények szolgáltatásainak minőségi kifogásolhatósága volt (válaszadók 20%-a, a legmagasabb arány Európában).<sup>4</sup> Első helyen listázott problémaként a magyar anyák körében is az elérhetőség, vagyis a fizikai közelség, szerepelt a barcelonai célkitűzések alapján összeállított kritériumok közül (elérhetőség, megfizethetőség, jó minőség).

## **Család és munka összhangja**

Mivel a legmagasabb születési rátával rendelkező tagállamok tették a legtöbbet annak érdekében, hogy a szülők megteremthessék a munka és a családi élet közötti egyensúlyt, és ezekben az országokban magas a nők foglalkoztatottsági rátája is, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság<sup>5</sup> úgy gondolja, hogy a tagállamoknak hatékonyabb, megfizethetőbb,

---

4

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502\\_gender\\_equality\\_workforce\\_ssr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf)

5

A nők foglalkoztatása és a növekedés AC SOC/486 by VAREIKYTE, 2013 vélemény alapján

elérhetőbb és jobb minőségű támogatást kell nyújtaniuk a gyermekes családoknak többek között a következő intézkedésekkel:

- *Beruházás a gyermekekbe* – kora gyermekkori beavatkozást célzó programokon, *különösen* olyanokon keresztül, amelyek családközpontú, otthon és befogadó központokban nyújtott szolgáltatásokat biztosítanak a családoknak.
- *A családi és a munkahelyi feladatok összeegyeztetése* – számos terület (például gyermekgondozási szolgáltatások, szülői szabadság, családbarát munkahelyek) összehangolásán keresztül.
- *A termékenységi ráta emelése szempontjából kedvező környezet kialakítása* – az összeegyeztetést segítő intézkedések mellett olyan intézkedésekkel, amelyek célja az adóhatékonyság (például a Gyermekgondozási utalványok rendszere az Egyesült Királyságban vagy a családi adókedvezmény rendszere Magyarországon<sup>6</sup>) és a gyermeknevelési költségek szélesebb körben való

---

<sup>6</sup> saját megjegyzés

megosztása, valamint a fiatal párok megfizethető lakhatáshoz és biztos foglalkoztatáshoz juttatása.

## **Részmunkaidő**

Az anyák jó része és az apák egy kisebb hányada szívesen dolgozik részmunkaidőben, távmunkában vagy rugalmas munkahelyi beosztásban gyermekvállalást követően, jellemzően a gyerekek iskolás koráig. Magyarországon ugyanakkor a részmunkaidőben dolgozó nők aránya még mindig jóval az EU-s átlag alatt van, a férfiaké pedig szinte kimutathatatlan.

Több jó gyakorlat létezik Európa szerte a részmunkaidős munkavállalók, illetve a többi atipikus foglalkoztatási formában dolgozók támogatására. Ahhoz, hogy hazánkban ezek közül a jó gyakorlatok közül honosodjon meg néhány, és elkerüljük a részmunkaidős foglalkoztatás munkavállalókra nézve veszélyes következményeit, érdemes az alábbi következtetéseket megszívlelni:

„Bár a részmunkaidős munkavállalás több nőt ösztönzött arra, hogy csatlakozzon a formális munkaerőhöz, a munkavállalás e formája hosszú távon csökkentheti a képzési lehetőségeket, a szakmai előmenetel kilátásait, kihatással lehet a nyugdíjasok juttatásaira és mind rövidtávon, mind pedig az időseknél növelheti a szegénység kockázatát. Ez különösen egyértelmű a munkavállaló akaratán kívüli részmunkaidő esetében, mely az utóbbi években megszorodott, hiszen a válságra adott egyik válaszként a részmunkaidős munkaviszonyt azonnal felajánlják a nőknek, akik kénytelenek azt elfogadni, mert a munkaviszonnyal kapcsolatban nincs más választásuk, vagy pedig el akarják kerülni, hogy elveszítsék munkahelyüket.”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> A nők foglalkoztatása és a növekedés AC SOC/486 by VAREIKYTE, 2013

## **Esélyegyenlőség**

Végül nem beszélhetünk úgy női és férfi foglalkoztatásról, ha nem beszélünk a nemi egyenjogúságról és a béregyenlőségről. A sokat hangoztatott „egyenlő munkáért egyenlő bért” szlogen helyett álljon itt egy megszívlelendő idézet a „fenntartható esélyegyenlőségről”, amelynek segítségével nem csak a munkahelyen törekedhetnének a nők és a férfiak az egyenjogúságra, hanem családi körben is, egymást és egymás tevékenységét kiegészítve.

„Az európai társadalmakat túlnyomóan jellemző nemi egyenlőtlenségeken fenntartható módon kell változtatni. A férfiak munkája és magánélete közötti egyensúly javításának támogatása fontos lépés ahhoz, hogy kiegyensúlyozottabbá váljon a fizetett és nem fizetett munkavégzés nők és férfiak közötti aránya.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> u.a.



## Konklúzió<sup>9</sup>

A gyermekgondozási és gyermekjóléti rendszerek a szülőknek több lehetőséget biztosítanak munkájuk, illetve magán- és családi életük összehangolására. Ez különösen azokra a nőkre igaz, akik – szembesülve a nem megfelelő gyermekgondozási lehetőségekkel – inkább nem helyezkednek el, nem találnak munkát vagy nem vehetnek igénybe megfelelő foglalkoztatási formát. Ez a kérdés közvetlenül kapcsolódik a demográfiai kihívásokhoz is, mivel a munka és a család összeegyeztethetőségének hiánya alacsonyabb születési rátákhoz vezet.

Fontos, hogy a szülőknek lehetőségük legyen rugalmasan dönteni arról, hogy milyen foglalkoztatási formát válasszanak, és ezt – ahol csak lehet – megfelelő gyermekgondozási lehetőségekkel kombinálhassák. A színvonalas, megfizethető és hozzáférhető gyermekgondozás nemcsak ahhoz kulcsfontosságú, hogy a gyerekek idejüket jó, a fejlődési szükségleteiknek megfelelő környezetben töltsék, hanem arra is lehetőséget ad, hogy a szülők, mindenekelőtt a nők dolgozhassanak.

---

<sup>9</sup> Kora gyermekkori gondozás és nevelés AC SOC/358 by HERCZOG, 2010. véleménye alapján

# Szolnoki Szabolcs

*a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány  
projektmenedzsere*

## Kreativitás és innováció az üzleti tervezésben

Hazánkban is egyre több és több innovatív vállalkozás van születőben amellett, hogy a hagyományosnak mondott vállalkozásokat is kreativitással igyekeznek megtölteni a cégvezetők, menedzserek. A hírnév és profit kulcsa egyre több ágazatban már nem a versenytársakhoz képest biztosított jobb minőség vagy alacsonyabb ár, hanem a nagyobb hozzáadott érték nyújtása.

A cél tehát a hagyományos vállalkozások kreativitással, innovációval való megtöltése, illetve a novumok, az olyan újítások finanszírozható, hitelezők és befektetők számára értelmezhető üzleti terveinek megalkotása, amelyekre nincsenek ismert modellek, bevett gyakorlatok.

## **A transzformatív üzleti megközelítés**

Az i. e. SMART nemzetközi szakértők bevonásával megalkotott jobb agyféltekés vállalkozó- és vállalkozásfejlesztő módszertanának célja, hogy a „hagyományos” vállalkozói ismeretek közvetítésén túl meghonosítsa hazánkban is az úgynevezett „transzformatív” üzleti megközelítést, amelynek központjában a felhasználó, az ember áll, az üzleti gondolkodás pedig hosszú távú fenntarthatóságra, kreativitásra, innovatív ötletre épül.

A transzformativitás felhasználó-központúságot jelent abban az értelemben, hogy a vállalkozói személyiségjegyek és az üzleti ötletek fejlesztése egy időben és szoros összefűzőtségben megy végbe. A transzformatív tanulás a referenciakeretet alakítja át, azt megváltoztatva, ahogyan tudunk, míg a formatív és informatív tanulás a meglévő referenciakeretet bővíti új elemekkel. Az üzleti ötlet innovációval való megtöltésének eszköze tehát a magától értetődő átalakítása, a gondolkodásmód átfogóbbá, differenciáltabbá, nyitottabbá, reflektívebbé és emocionálisabbá tétele.

A transzformatív üzleti megközelítés a vállalkozó személyiségét fejlesztve, annak legmarkánsabb jegyein építkezve teszi az üzleti ötletet, vagy a már meglévő vállalkozást különlegessé és vásárlói, ügyfelei számára attraktívvá. A siker kulcsa tehát nem a legalacsonyabb ár, vagy az üzlethelyiség központi elhelyezkedése, hanem a termék vagy szolgáltatás egyedi pozicionálása.

### **Jobb és bal agyfélteke az üzleti tervezésben**

A vállalkozók és az üzleti ötletek gazdái számára a folyamatos tervezés vállalkozásuk megalapításához és fejlesztéséhez egyaránt elengedhetetlen. Az induló és kezdő vállalkozók körében – azon keveseket leszámítva, akik releváns tanulmányokat folytattak – komoly nehézséget jelent egy fedezeti- vagy eredményterv elkészítése, de még a szervezeti felépítés ábrájának megrajzolása is. Számukra nyújt valós segítséget a jobb agyféltekés üzleti tervezés, támogatva a modellezés logikájának elsajátítását, és bevezetve a strukturált folyamatokban való gondolkodást.

A jobb agyféltekés üzleti tervezés módszertanának tárháza eszközökben rendkívül gazdag annak ellenére, hogy ez a vállalkozásfejlesztésnek csak egy nemrégiben kialakult

megközelítése. Idesorolunk minden olyan tréningkonceptiót, képzési anyagot, üzleti terv sablont (például Vision Board, Empathy Map, Storytelling, Entrepreneur Archetype, Design Thinking, SWOT, Business Model Canvas, Threshold mapping, Brainstorming, Validation Board, The Right Brain Business Plan, Rapid prototyping, prototyping & product validation, Cover Story Canvas, The Purpose Story, The Y-Combinator Pitch, Alternative Financing Tools for Business Starters), amelyek az üzleti modell mellett a vállalkozó kreativitását is fejlesztik, mi több, a feladatok elvégzésekor arra alapoznak.

Eszközeit három fő célcsoportja – feltörekvő vállalkozók, üzleti ötletek gazdái, továbbá vállalkozói tudást és szemléletet elsajátítani kívánó közép- és felsőfokú oktatási intézmények diákjai szerint csoportosíthatjuk.

### ***A feltörekvő vállalkozók***

A jobb agyféltekés tréningek vállalkozással rendelkező résztvevői számára a legnagyobb segítséget az új szemléletmód kialakulása jelenti. Legyen szó kézművesipari vagy informatikai tevékenységet végző mentoráltról, az első lépés minden esetben egy felhasználó-központú komplex

feltérképező folyamat. A vállalkozás gyengeségei és erősségei közül először a vállalkozó képességeivel összefüggésbe hozhatóaknak kell előtérbe kerülniük. Például a rendszeresen előforduló határidőn túli teljesítések nem feltétlenül a beosztottak hanyagságára utalnak, hanem gyakran gyenge vezetői képességekre, vagy rossz belső kommunikációra. A dinamikusan bővülő partneri hálózat sem kizárólag a termék vagy szolgáltatás kimagasló minőségének, sokkal inkább a menedzser-vállalkozó meggyőzőerejének, hatásos tárgyalási technikáinak eredménye lehet.

Az ügyfél- és partnerközpontú gondolkodás átvétele túlmutat például egy szoftver felhasználói tapasztalatokat bekérő felméréséből levont következtetéseken. A vállalkozó eljuthat arra a pontra, ahonnan sokkal reálisabb képet alkot arról, hogy mit gondolnak termékéről azok, akik valójában fizetnek érte. Számukra mi jelenti az értéket benne, miért választják, vagy fordulnak el attól tömegesen rövid idő után.

## *Az üzleti ötletek gazdái*

A nívumok jellemzője, hogy kezdetben nehezen felelnek meg a vállalkozásindítás kritériumainak. Nagy potenciállal rendelkeznek ugyan, de egyediségük egyben a gyengeségük is. Nincsenek másolható megoldásaik, a hitelezők, finanszírozók számára túl nagy kockázatot jelentenek és az ötletgazdának is egy példák nélküli terméket vagy szolgáltatást kell könnyen érthetővé, letisztulttá és megvalósíthatóvá tennie. Gondoljunk csak bele, mennyire nehéz egy korábban ismeretlen komplex informatikai megoldást egyetlen mondattal közérthetően pozícionálni, vagy egy mindösszesen három perces ún. „pitch” keretében befektetőknek prezentálni.

A legnagyobb segítség az ötletgazdák számára, hogy a jobb agyféltekés módszereken keresztül megtanulják strukturált és átlátható üzleti tervbe konvertálni ötletüket, illetve közérthetően bemutatni és befektetők számára prezentálhatóvá tenni elképzeléseiket, azonosítják a piacukat és megtervezik az üzleti modellt. A kihívás számukra és tréneraik számára is hatalmas, de nem leküzdhetetlen.

### ***Közép- és felsőfokú intézmények diákjai***

A legmarkánsabb attitűdök már az egészen korai életszakaszokban kialakulnak. A vállalkozói szemlélet széles körű oktatása számos gazdasági és szociális cél előmozdításában vezethet eredményre. A fiatalok vállalkozóvá válása a korosztály munkanélküliség elleni harcának hatékony eszköze lehet önfoglalkoztatóvá válásukon keresztül. Még erősebb a foglalkoztatást bővítő hatás társas vállalkozások alapításával, mert a fiatal ügyvezetők kimutathatóan nagyobb arányban foglalkoztatnak fiatal beosztottakat. Mivel az elsajátított tudás, illetve készségek nem csak vállalkozóként, hanem foglalkoztatottként is hasznukat szolgálják, a vállalkozói képzésben résztvevő tanulók foglalkoztathatósági potenciálja is jelentősen nő, magyarul a munkaadók számára „értékesebb” alkalmazottakká válnak.



# **Szolnoki Szabolcs**

*a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány  
projektmenedzsere*

## SMART vállalkozásfejlesztési kompetencia-központok a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány szervezésében

Az i.e. SMART projekt keretében a partnerség 6 országában olyan regionális kompetencia-központokat (SMART Pontokat, azaz „Vállalkozói Okospontokat”) hoztak létre a partnerek, amelyek megfelelő képzést nyújtanak a már vállalkozó vagy vállalkozás alapítását tervező fiatalok számára.

A Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány i.e. SMART projekt keretében megvalósított rendezvényein első kompetencia-központjának megnyitása óta több mint 1200 fő vett részt.

### ***Budapest Smart Pont***

Budapest belvárosában, a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány székhelyén található Budapest SMART Pont a már vállalkozó, vagy vállalkozni vágyó magyar fiatalok számára nyújt segítséget személyes kompetenciáik és készségeik, valamint vállalkozói ismereteik fejlesztésében. Az egy-egy vállalkozással kapcsolatos témát körüljáró, nagy gyakorisággal megrendezett szakmai műhelymunkák minden érdeklődő számára nyitottak és ingyenes látogathatók, az üzleti ötletükkel regisztráló fiatalok pedig további ingyenes szolgáltatásokat érnek el.

### ***Dunakanyar Smart Pont***

A Szentendrén található Dunakanyar SMART Pont Szentendre, Esztergom és Vác térségében végzi tevékenységét. Célja elsősorban a helyi vállalkozók megismertetése a pályázati, finanszírozási és fejlesztési lehetőségekkel, továbbá speciális program keretében a végzős középiskolás és szakiskolás hallgatók üzleti szemléletének fejlesztéséért dolgozik konferenciák, képzések és SMART tréningek megszervezésével.

### ***E-Smart Pont***

A SMART központok mellett e-SMART Pontot is létrehozott a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány a [www.iesmart.hu](http://www.iesmart.hu) webcímen. Az e-SMART Pont web és web 2.0 alapú multimédiás tudásbázis és kommunikációs platform magyar és angol nyelven vállalkozó- és vállalkozásfejlesztő módszertanokkal, képzési anyagokkal és szakmai útmutatókkal.

## ***Mobil Smart Pont***

A Mobil SMART Pont a Közalapítvány kerekében guruló kompetencia-központja. Hazánk határain belül és kívül vállalkozói szervezeteknél, egyetemeken, oktatási intézményekben, konferenciákon tartanak meghívásra előadást, tanácsadást, szakmai műhelymunkát a szervezet szakértő munkatársai.

## **SMART Pontok – az innovatív vállalkozások bölcsői**

A BVK SMART Pontokban a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány több mint 20 éves vállalkozásfejlesztési tapasztalataira alapozva egy olyan innovatív és komplex képzési rendszert dolgozott ki, amely eredményesen segíti a fiatal vállalkozókat a vállalkozási ötlet megszületésétől a vállalkozás kezdő lépéseinek megtételéig.

Nyílt, online regisztrációt követően ingyenes látogatható szakmai rendezvények a műhelyek és a konferenciák, ahol interaktív előadásokat tartanak vállalkozásokhoz kapcsolódó témákban az adott területek szakértői. Ezek a rendezvények kiválóan alkalmasak arra, hogy a vállalkozás indítása vagy a SMART képzések iránt

érdeklődők bepillantást nyerjenek egy-egy témába, ill. ízelítőt kapjanak a Közalapítvány szolgáltatásaiból.

Zárt, de szintén ingyenes képzéseken való részvételre a fiatal vállalkozók és leendő vállalkozók egy jelentkezési lap és üzleti ötlet felmérő pályázat kitöltésével és visszaküldésével regisztrálhatnak. Számukra komplex képzési-mentorálási tervet dolgozott ki a Közalapítvány, melynek elemei:

- Üzleti terv készítés – A SMART projekt keretében üzleti terv készítése és fejlesztése a hagyományos és a kreatív, transzformatív üzleti megközelítést alkalmazó technikák használatával.
- Smart tréning – A hagyományos üzleti terv készítésének és fejlesztésének kiegészítője a kreativitásra, a jobb agyfélteke használatára nagy hangsúlyt fektető képzési csomag.
- Vállalkozói klub – A networking és az empowerment jegyében kapcsolatépítést, motivációt és ötletgenerálást segítő klubestek.
- Meet-up – A feltörekvő fiatal vállalkozók koordinátor vezette meet-up találkozóiokon egymás képességeit és üzleti ötleteit fejlesztik.

- Tanácsadás – jogi, pénzügyi, humánerőforrás-menedzsment, marketing és egyéb üzleti témákban a Közalapítvány belső szakértői által és felkért külső szakértők bevonásával.
- Mentorálás – Mentori tevékenységet vállaló sikeres üzletemberek, vállalkozók választanak a projektben résztvevő feltörekvő fiatalok közül szakmai szempontok alapján mentoráltat.

## **Startup versenyek**

Az elmúlt egy évben a nyilvános rendezvények mellett két olyan 3-3 hónapos komplex képzést szervezett a Közalapítvány, amelyeknek bekerülési feltétele üzleti ötletek benyújtása volt. A kiválasztott üzleti ötletek képviselői a komplex képzésen és fejlesztésen túl értékes nyereményekben is részesültek.

Az „i.e. SMART Campus és Competition” keretében 2014 májusában a projektpartnerség 6 országából a regionális képzéseken kiválasztott legjobb harmincöt fiatal vállalkozó képviselhetette üzleti ötletét és hazáját Pozsonyban, egy angol nyelvű nemzetközi tréninghéten, majd felkészítésüket követően

egy vállalkozói versenyen szakértőkből és befektetőkből álló zsűri előtt prezentálhatták üzleti tervüket.

A második, *Be SMART – az új generáció vállalkozásai* címmel szervezett üzleti versenyen a pályázat útján bekerült és kiválasztott 10 fiatal szeptember és november között személyes és üzleti ötletfejlesztésen vehetett részt.

Közülük a 3 leginnovatívabb és leginkább életképes ötletet a szakértőkből és befektetőkből álló zsűri választotta ki. Nyereményük nagy értékű vállalkozásfejlesztési csomag, inkubációs szolgáltatásként pedig tárgyalóhasználat volt.

Az augusztusban meghirdetett üzleti verseny lezárását és az eredményhirdetését, továbbá az elsőként megnyitott Budapest SMART Pont születésnapját a Global Entrepreneurship Week (GEW) alatt 2014. november 20-án színvonalas szakmai programmal, továbbá a kis- és középvállalkozók támogatásában résztvevő magas rangú kormányzati és fővárosi előadók meghívásával ünnepeltük.

# Szolnoki Szabolcs

*a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány  
projektmenedzsere*

## Kiaknázatlan lehetőségek - önfoglalkoztatás és más atipikus munkaformák

### Atipikus munkaformák

Az atipikus munkaformák, köztük az önfoglalkoztatás a foglalkoztatás olyan formáit jelentik, amelyek eltérőek a hagyományosnak tekintett foglalkoztatási sémáktól. Ide tartozónak tekintem a részmunkaidős foglalkoztatást, az önfoglalkoztatást, a távmunkát (otthoni munkavégzés), az alkalmi vagy szezonális foglalkoztatást, a szerződésben rögzített határidőre történő foglalkoztatást, a munkakörmegosztást (job-rotation) és számos egyéb, nem szokványos munkamódszert. Viszonylag gyorsan népszerűvé válásuk oka alkalmazásuk kedvezősége a tőke számára. Számos olyan munkakereső jutott álláshoz ilyen



munkakörökben, akik egészségügyi, kedvezőtlen infrastruktúra miatti, vagy egyéb okok következtében nem juthattak munkajövedelemhez. Míg a tradicionális (teljes munkaidős, határidő nélküli szerződéssel történő) foglalkoztatás feltételei, keretei és munkavállalói kedvezményei a szakszervezetek által kerültek kiharcolásra, az atipikus munkaformák egy részénél ezekről a származékos juttatásokról sokáig nem beszélhettünk. A teljesség igénye nélkül a munkaadó általi fizetett szabadság, az egészségbiztosítási hozzájárulás (olykor nyugdíjbiztosítás is) és a végkielégítés nemléte a munkaerő költséget csökkenti, így javítva a vállalkozások versenyképességét. Nem kérdéses tehát, hogy az atipikus munka olcsóbb erőforrás, ezért sok munkaadó által preferált.

### **Táv munka és önfoglalkoztatás**

Annak ellenére, hogy egy, az atipikus munkaformákba tartozó állás elfogadásával a munkavállaló számos, korábban említett előny elvesztését kénytelen vállalni, sokak számára vonzó például az önfoglalkoztatás, a távmunka, vagy a részmunkaidős foglalkoztatás. Előbbi három a nők számára különösen vonzó lehet, mivel több időt szánhatnak családjukra, gyermeknevelésre. A szellemi dolgozók a

függetlenebb munkavégzést, illetve a több munkaadó egyidejű megbízásának elvégzésének lehetőségét látják a munkaformákban. Kevésbé érzik megterhelőnek feladataik ellátását magasabb kereset és idejük önmaguk általi beosztása, illetve az állandó és közvetlenül ellenőrzés alóli mentesülés mellett. A csökkent munkaképességűek számára is előnyösebb az önfoglalkoztatóvá válás és a távmunka, különösen a mozgásukban korlátozottak esetében. A munkaadó és a munkavállaló érdekeinek találkozása mellett egyre több és több munkavállaló jut az atipikus munkaformákon keresztül jövedelemszerzési lehetőséghez.

Az európai munkaerőpiac feszültségeinek megszüntetésére ugyan az önfoglalkoztatás és a távmunka még nem alkalmas, de megfelelő közösségi, civil kezdeményezések, illetve kormányzati és európai uniós intézkedések folytán radikálisan enyhíthetné azokat, még akkor is, ha az állami beavatkozás nem képes a reálfolyamatok azonnali megváltoztatására. Az atipikus munkaformák terjesztése csak a gazdasági érdekek és valós munkaerőpiaci igények szem előtt tartása mellett mehet végbe.

Az informatikai társadalom kialakulása, amely a távmunka és jelentős részben az önfoglalkoztatás előfeltétele is gazdasági okok miatt még csak a fejlett országokban figyelhető meg. A jelentős és viszonylag stabil foglalkoztatás a magasan képzettebb munkavállalóknál tapasztalható a nemzetközi trendek alapján. Az Európai Unióban Görögország és Írország mutat kiemelkedő példát a távmunkában. A jóléti migráció – ha nem is megfékezhető, de visszafogható lenne az önfoglalkoztatás és a távmunka minél teljesebb elterjesztésével. Ehhez természetesen nyelvismeret, szélessávú internet kapcsolat és bizonyos szintű számítástechnikai ismeretek lennének szükségesek.

Az atipikus munkaformák elterjedésének útjában akkor is számos probléma áll, ha az új típusú tudás és az állandó, szélessávú internetkapcsolat rendelkezésre áll. A viszonylag magas telefon- és internetköltségek miatt azokat általában a munkavállalónak kell fizetni, de még így is sokan gazdaságosabbnak tartják ezt a megoldást az utazás, ingázás helyett. Problémát okoz továbbá, ha a lakásállomány a zavartalan munkavégzés igényeinek nem felel meg, túl kicsi alapterületűek az otthonok. A számítógépes adatvédelem, az eszközök vagyónvédelme, biztosítása és folyamatos

üzemképességének garantálása a legtöbb esetben az előbb említett „rezsiköltségek” mellett szintén a távmunkában dolgozó vagy önfoglalkoztató munkavállalót terheli.

Véleményem szerint a foglalkoztatáspolitikában az eddigieknél is sokkal nagyobb szerepet kell szánni az atipikus munkaformáknak, különösen az önfoglalkoztatóvá válásnak. Az új tudás megszerzésének segítéséért erősíteni kell az állam és a civil szervezetek általi oktatást, fejleszteni kell az informatikai és telekommunikációs infrastruktúrát, megfelelő tájékoztatást kell nyújtani mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára a nem hagyományos munkaformák előnyeiről, továbbá ki kell építeni az Európai Unió országaival harmonizált jogszabályi környezetet.

### **Nők és az atipikus foglalkoztatás**

A gyermekvállalás a munka világában tradicionális kihívás és nagyobb részben, de nem kizárólag a női foglalkoztatottak helyzetére van hatással. A megváltozott gazdasági- munkaerő-piaci helyzetben a kihívás súlyosbodott. Az egy éven belül újra el nem helyezkedő édesanya nagyon nehezen tud újra munkába állni, mivel tudása, kapcsolati tőkéje erodálódik. A szigorú, munkavállalót védő szabályozás

önmagában nem vezet a kívánt eredményre. Ha a munkaadó kötelezve is van a visszatérő édesanya folytatólagos foglalkoztatására, nagyon hamar megtalálja az elbocsátás legegyszerűbb és legális módját saját racionális és sok esetben igazolható motivációi, érdekei miatt. Bármely gazdasági egység működése mögött az előnyök maximalizálása és a hátrányok minimalizálása bújik meg, tehát optimalizálásra törekszik. Véleményem szerint a kismamák foglalkoztatás-bővítésének kulcsa a munkavállaló számára lehetőségek, a munkaadó számára pedig ösztönzők biztosítása.

A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása nemeként								
Év	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Gazdaságilag aktívak	Gazdaságilag nem aktívak	15–64 éves népesség	Aktivitási arány	Munkanélküli ségi ráta	Foglalkoztatási ráta
	ezer fő					%		
<b>Együtt</b>								
2010	3 701,3	469,2	4 170,6	2 565,5	6 736,0	61,9	11,3	54,9
2011	3 724,2	465,7	4 190,0	2 528,5	6 718,5	62,4	11,1	55,4
2012	3 792,8	472,2	4 264,9	2 429,2	6 694,1	63,7	11,1	56,7
2013	3 860,0	440,2	4 300,2	2 346,6	6 646,8	64,7	10,2	58,1
2014	4 069,9	342,7	4 412,6	2 175,1	6 587,7	67,0	7,8	61,8
<b>Nő</b>								
2010	1 726,3	207,6	1 934,0	1 503,1	3 437,1	56,3	10,7	50,2
2011	1 723,4	214,3	1 937,7	1 486,4	3 424,1	56,6	11,1	50,3
2012	1 764,1	210,3	1 974,4	1 427,5	3 401,9	58,0	10,7	51,9
2013	1 775,5	201,2	1 976,7	1 398,0	3 374,7	58,6	10,2	52,6
2014	1 867,2	161,3	2 028,5	1 312,6	3 341,1	60,7	8,0	55,9

forrás: KSH

A kormány 2010-ben programjában kimondta, hogy a rugalmas és családbarát munkaerőpiacot az európai uniós rugalmas biztonság, az úgynevezett „flexicurity” jó gyakorlatához illeszkedve kell megteremteni. A hazai foglalkoztatás eredményei a jogi keretek és az adópolitikai

eszközök hatékony alkalmazásában jelentősen pozitívabbak. Az akcióterv az indulás évében több mint 93 milliárd forintot, 2014-ben már a 125 milliárd forintot hagyott a munkaadóknál. Idén az első két hónapban meghaladta a 20 milliárd forintot. 2013-tól összesen 800 ezer foglalkoztatottat érintett a program, több mint 240 milliárd forintot hagyva a munkáltatóknál. Munkahelyvédelmi Akciótervet a mezőgazdasági dolgozókra is, így az állam közel 6 milliárd forinttal támogatja az ágazatban tevékenykedő munkaadókat. A program a 25 és 55 év közötti embereknek nyújthat segítséget, az előzetes számítások alapján körülbelül 35 ezer embernek kedvez a döntés.

A foglalkoztatás az elmúlt években a nők és a kisgyermekes nők körében mind a teljes munkaidősök, mind a részmunkaidősök körében nőtt a KSH statisztikái szerint.

<b>Foglalkoztatottak száma rész- vagy teljes munkaidős foglalkozásuk szerint, nem</b>							
Év	Részmunkaidős			Teljes munkaidős			Foglalkoztatottak száma összesen
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	
2010	79,0	140,8	219,8	1 913,5	1 599,0	3 512,6	3 732,4
2011	97,1	158,6	255,8	1 923,9	1 579,4	3 503,3	3 759,0
2012	96,6	174,1	270,7	1 952,3	1 604,3	3 556,5	3 827,2
2013	95,5	167,5	262,9	2 008,3	1 621,5	3 629,8	3 892,8
2014	99,4	162,3	261,6	2 113,1	1 710,4	3 823,5	4 100,8

forrás: KSH

A nemzetgazdaság teljesítményének növelése és a demográfiai válság elleni küzdelemben is fontos, hogy a tervezett gyermekek megszülethessenek. A társadalom elöregedése és a vele járó kihívások jelentik az egyik legnagyobb problémát Európa számára. Sikeres alkalmazkodás esetén megfékezhetőek azok a folyamatok, amelyek számos sérülést okoznak mind a gazdaság, mind pedig a társadalom szöveteiben. Fontos, hogy a reformok mélyrehatóak legyenek, és alapjaiban változtassák meg az elöregedéssel kapcsolatos gazdasági és társadalmi rendszereket, alrendszereket. A pozitívan változó fertilitási (termékenységi) ráta egyre nehezebben elképzelhető az egykeresős családmodellek, illetve azokban a családok nagy száma mellett, ahol az édesanyának félnie kell attól, hogy nem tud visszalépni a munka világába, ha gyermeket, gyermekeket vállal.

## A családi kedvezmény figyelembevételével korrigált nettó és reálkereset alakulása (2011–)

Eltartott gyermekek száma	Nettó kereset, Ft/fő/hó	Nettó kereset	Reálkereset	Létszám megoszlása, %
		előző év azonos időszaka = 100,0		
<b>2011</b>				
0 gyermek	137 916	106,7	102,7	49,1
1 gyermek	146 673	112,0	107,8	25,2
2 gyermek	163 849	118,4	114,0	19,7
3 vagy több gyermek	163 260	123,7	119,0	6,0
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>146 748</b>	<b>111,5</b>	<b>107,3</b>	<b>100,0</b>
<b>2012</b>				
0 gyermek	140 586	101,9	96,4	48,9
1 gyermek	149 405	101,9	96,4	25,3
2 gyermek	167 969	102,5	97,0	19,8
3 vagy több gyermek	168 831	103,4	97,8	6,0
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>149 928</b>	<b>102,2</b>	<b>96,7</b>	<b>100,0</b>
<b>2013</b>				
0 gyermek	147 632	105,0	103,3	48,8
1 gyermek	155 325	104,0	102,2	25,4
2 gyermek	173 993	103,6	101,9	19,9
3 vagy több gyermek	175 878	104,2	102,4	6,0
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>156 519</b>	<b>104,4</b>	<b>102,7</b>	<b>100,0</b>



### A családi kedvezmény figyelembevételével korrigált nettó és reálkereset alakulása (2014)

Eltartott gyermekek száma	Nettó kereset, Ft/fő/hó	Nettó kereset	Reálkereset	Létszám megoszlása, %
		előző év azonos időszaka = 100,0		
<b>2014</b>				
0 gyermek	152 538	103,3	103,5	48,6
1 gyermek	159 445	102,7	102,9	25,5
2 gyermek	178 694	102,7	102,9	20,0
3 vagy több gyermek	202 006	114,9	115,1	6,0
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>162 485</b>	<b>103,8</b>	<b>104,0</b>	<b>100,0</b>

Forrás: KSH

ECOSTAT Időszaki Közlemények – Távmunka - az információs társadalom új foglalkoztatási lehetősége

Z. Karvalics László: ICT és foglalkoztatás

KSH

# Szolnoki Szabolcs

*a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány  
projektmenedzsere*

## Családbarát foglalkoztatáspolitikai - Magyarország vs. Hollandia

**A kormány 2010-ben programjában kimondta, hogy a rugalmas és családbarát munkaerőpiacot az európai uniós rugalmas biztonság, az úgynevezett „flexicurity” jó gyakorlatához illeszkedve kell megteremteni. Kérdés, hogy az új hazai foglalkoztatáspolitikai kurzus, amely munkavállalói lehetőségek szélesítésével és munkáltatói foglalkoztatás-bővítést ösztönző járulékkedvezmények biztosításával kívánja elérni a családbarát és rugalmas munkaerőpiacot, hosszútávon beválthatja a hozzá fűzött reményeket.**

A gyermekvállalás a munka világában tradicionális kihívás és nagyobb részben, de nem kizárólag a női foglalkoztatottak helyzetére van hatással. A megváltozott gazdasági- munkaerő-piaci helyzetben a kihívás súlyosbodott. Az egy éven belül újra el nem helyezkedő édesanya nagyon nehezen tud újra munkába állni, mivel tudása, kapcsolati tőkéje erodálódik. A szigorú, munkavállalót védő szabályozás önmagában nem vezet a kívánt eredményre. Ha a munkaadó kötelezve is van a visszatérő édesanya folytatólagos foglalkoztatására, nagyon hamar megtalálja az elbocsátás legegyszerűbb és legális módját saját racionális és sok esetben igazolható motivációi, érdekei miatt. Bármely gazdasági egység működése mögött az előnyök maximalizálása és a hátrányok minimalizálása bújik meg, tehát optimalizálásra törekszik. Véleményem szerint a kismamák foglalkoztatásbővítésének kulcsa a munkavállaló számára lehetőségek, a munkaadó számára pedig ösztönzők biztosítása.

A foglalkoztatáspolitikai a nők körében három speciális csoportot tekint kihívásokkal küzdőeknek: a 25 év alatti nőket, az 55 év feletti nőket és a hat év alatti kisgyermeküket nevelő nőket. Előbbi három jellemzőn túl hátrányt jelent a munka világába történő bekapcsolódásban és bent maradásban az alacsony iskolázottság, illetve a

fogyatékossgal élés is. A női erőforrás menedzsment túlmutat az esélyegyenlőségi és szociális kérdéseken – valójában erőteljesen gazdasági érdek is. A nők, mint a gazdaság stratégiai erőforrásai foglalkoztatásuk bővülésével a nemzetgazdasági és a demográfia mutatóihoz is pozitívan és nagymértékben járulnak hozzá, ezért is tartom fontosnak a kisgyermekes anyák munkaerő-piaci helyzetének javítását a rugalmas biztonság eszközei által.

***Női foglalkoztatottsági ráta a 15-64 éves női lakosság százalékos arányában (OECD)***

<b>Ország / Év</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Ausztria</b>	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4	66,5	67,3
<b>Dánia</b>	71,9	73,4	73,2	74,1	72,7	71,1	70,4	70,0
<b>Finnország</b>	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9	66,9	67,5	68,2
<b>Hollandia</b>	64,1	65,4	67,5	69,3	69,6	69,4	69,9	70,4
<b>Svédország</b>	71,8	72,1	71,8	71,9	70,2	69,7	71,3	71,8
								52,1
								<b>(2013:</b>
<b>Magyarország</b>	51,0	51,2	50,9	50,6	49,9	50,6	50,6	<b>52,8%</b>
								<b>KSH)</b>

A magyarral összevetett holland modell alapkonceptiója a görcső alá vett területen, az atipikus foglalkoztatás bővítésében négy pillérre épül – az élethosszig

tartó tanulásra, a konszenzuszgazdaságra, a munkavállalók számára rugalmas lehetőségek biztosítására, a munkáltatói oldalon pedig ösztönzők a rendszerbe történő beemelésére. Magyarországon a négy pillérből kettő tekintetében komoly hiányosságokkal találkozunk – a konszenzuszgazdaság távolról sem jellemzi hazánkat, az élethosszig tartó tanulás fentebb ismertetett mutatói szerint pedig sokszoros a hátrányunk Hollandiához, de az uniós átlaghoz viszonyítva is.

***A lifelong learning statisztikái (EUROSTAT)***

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Magyarország</b>	2,7	2,9	4,5	4	3,9	3,8	3,6	3,1	2,7	2,8	2,7	2,8	3
<b>Hollandia</b>	15,	15,	16,	16,	15,	15,	16,			16,	16,	16,	17,
	9	8	4	4	9	6	6	17	17	6	7	5	4
<b>EU28</b>	7,1	7,2	8,5	9,2	9,6	9,5	9,3	9,4	9,3	9,1	8,9	9	5

A konszenzuszgazdaság megléte Hollandiában Magyarországgal szemben egy további fontos elem, amelynek hiányában véleményem szerint hazánk még a hollandéval tökéletesen megegyező gazdasági és demográfiai mutatókkal való rendelkezés elméleti modelljében sem teljesíthetne hasonlóan a flexicurity eredményei terén. A konszenzuszgazdaság alapja az ún. „poldermodell”. A legtöbb

elemző a gazdasági növekedést és a foglalkoztatottság bővülését az poldermodell hozadékaként könyveli el. A hollandok a „poldereket”, a tengerszint alatti, árvízzel fenyegetett németalföldi területeket közmegegyezésen alapuló eljárással védték még, innen ered a modell elnevezése. A közös megértésen alapuló sikeres erőfeszítések ekkor alakultak ki az ország társadalmában. A társadalom közös erőfeszítései tehát, a szociológiai tényezők legalább olyan fontosak, mint a gazdasági teljesítmény.

Az általam vizsgált szűk keresztmetszetben is lényegesen több „unortodox”, a nemzetközi trendektől eltérő megoldást feltételeztem a kifejlődőben lévő magyar flexicurity modellel kapcsolatban. Az Európai Unió ajánlásaihoz és a tagállamok jó gyakorlataihoz hazánk intézkedései sok esetben közelebb állnak, mint gondolnánk. Érdemes itt említést tenni az 1950-es, 1960-as évek konvergencia elméletéről, amely szerint az ipari társadalmak egyre hasonlóbbak egymáshoz függetlenül azok politikai-gazdasági rendszereiktől, történelmi-kulturális hagyományaiktól.

<b>Ország/Vizsgált tényező</b>	<b>Magyarország – Hollandia összevetése</b>
<b>határozott idejű szerződésben dolgozók helyzete</b>	<p>megfelelő szintű védelem mindkét ország esetében, céljuk egyaránt a határozott idejű szerződéses jogviszonyba történő átkerülés</p> <p>a hazai szabályozás inkább foglalkoztató barát, de bérminimumot is garantál</p>
<b>alkalmi munkavállalók helyzete</b>	
<b>kiközvetített munkavállalók helyzete</b>	lényegesen szabadabb piaca van Hollandiában, hazánkban nem elterjedt
<b>minimum védelem megléte</b>	mindkét ország esetében jelen van, Hollandiában jóval magasabb szinten
<b>minimálbér megléte</b>	mindkét országban jelen van
<b>lehetőség munkaszerződés egyoldalú módosítására</b>	<p>Hollandia és Magyarország szabályozása is lehetőséget biztosít rá, hazánkban a részmunkaidős foglalkoztatásra való módosítás mellett másik munkakörre is</p> <p>a holland modellben kiforrott, jól működő intézményrendszere van, hazánkban a jogalkotó mellett más szereplők mindig is háttérbe szorultak – pl. szakszervezetek, civilek – a versenyszféra ellenben az elmúlt</p>
<b>konszenzusos szakpolitika</b>	

időben előtérbe került a  
kompromisszumos szabályozás  
megalkotásakor

## **elbocsátási védelmek**

Hollandiában a munkáltatónak meg  
kell védenie elbocsátási szándékát,  
míg hazánkban felmondási védelem  
van érvényben

## **munkáltatói járulékkedvezmények**

**teljes- és  
részmunkaidős  
foglalkoztatás közötti  
átjárhatóság  
atipikus és  
hagyományos  
munkavállaló közötti  
egyenlő  
bánásmód,  
megközelítően egyenlő  
jogosultságok,  
feltételek  
élethosszig tartó  
tanulás**

mindkét ország más-más módon, de  
használja a járulékkedvezmények  
rendszerét a foglalkoztatás-bővítés  
érdekében – hazánkban a kihívásokkal  
küzdő csoportok (kisgyermekes anya,  
fogyatékkal élő, idős- és fiatal  
munkavállaló stb.) Hollandiában egy-  
egy adott iparág dolgozóinak  
foglalkoztatása után vehetik igénybe a  
foglalkoztatók

biztosított, a szerződések felső  
időtartamának és az egymás után  
köthető szerződések számának  
korlátozásával

többnyire mindkét országban  
biztosított például a távmunkában  
dolgozót ugyanazon bejárasi  
feltételekre jogosító szabályozás, mint  
teljes munkaidős kollégái esetén

Magyarországon mutatója 3-os  
értéken 2013-ban, míg Hollandiában



17,4%-os értéken – sokszoros hátrány, amelyet le kell küzdenünk. Különösen fontos lenne hazánkban a nyelvtudás fejlesztése, mivel azon országokba, ahol magas szinten beszélnek idegen nyelvet/nyelveket, a fejlett technológiák és a tudás gyorsabban képes átáramlani – növelve a régió potenciális gazdasági növekedését mindkét ország szakpolitikai koncepciójában előnyben részesíti és az aktív munkaerő-piaci eszközök széles körét alkalmazza

A hazai foglalkoztatás eredményei a jogi keretek és az adópolitikai eszközök hatékony alkalmazásában jelentősen pozitívabbak: a Munkahelyvédelmi akcióterv a Nemzetgazdasági Minisztérium januári tájékoztatása szerint 105 milliárd forintot hagyott az érintett munkáltatóknál, munkavállalóknál. A foglalkoztatás az elmúlt években a nők és a kisgyermekes nők körében mind a teljes munkaidősök, mind a részmunkaidősök körében nőtt a [KSH statisztikái szerint](#).

(2013.: 168,5 ezer részmunkaidős; 1 641,4 ezer teljes munkaidős női munkavállaló | 2009: 130,1 ezer rész; 1 606,9 ezer teljes)

A nemzetgazdaság teljesítményének növelése és a demográfiai válság elleni küzdelemben is fontos, hogy a

tervezett gyermekek megszülethessenek. A társadalom elöregedése és a vele járó kihívások jelentik az egyik legnagyobb problémát Európa számára. Sikeres alkalmazkodás esetén megfékezhetőek azok a folyamatok, amelyek számos sérülést okoznak mind a gazdaság, mind pedig a társadalom szöveteiben. Fontos, hogy a reformok mélyrehatóak legyenek, és alapjaiban változtassák meg az elöregedéssel kapcsolatos gazdasági és társadalmi rendszereket, alrendszereket. A pozitívan változó fertilitási (termékenységi) ráta egyre nehezebben elképzelhető az egykeresős családmodellek, illetve azokban a családok nagy száma mellett, ahol az édesanyának félnie kell attól, hogy nem tud visszalépni a munka világába, ha gyermeket, gyermekeket vállal.

Az állam kiterjedtségének és hatalmának növelése nem lehet öncélú. Hazánkban az elmúlt években erőteljes centralizációs folyamatot figyelhettünk meg a jogalkotás és az államigazgatás területén is. Nem minden esetben egyértelmű, hogy a kiterjedtség több erővel is – jelen esetben gazdasági erővel és képességteremtéssel, keresletgerjesztéssel jár-e, több nemzetközi példa ennek ellenkezőjét mutatja. Ám véleményem szerint a munkaerőpiac szabályozása terén az erőteljes állami beavatkozás döntő többségében pozitív eredménnyel jár, mivel így mód nyílhat az eddigi gyakorlatok helyett új, valamennyi

fél számára előnyös, alternatív megoldási módok alkalmazásának elterjesztésére.

A kisgyermekes, tehát azon anyák foglalkoztatása terén, akiknek a legkisebb gyermeke még nem múlt el hat éves 2012-ben még az uniós rangsor sereghajtói voltunk – csak minden harmadik volt foglalkoztatott közülük. Véleményem szerint az elmúlt évek intézkedései áttörést hozhatnak a kisgyermekes édesanyák foglalkoztatásában, ami gazdasági növekedéssel és pozitív demográfiai mutatókkal kecsegtet. Arra a kérdésre, hogy valóban jól ítélem-e meg a folyamatokat a következő évek termékenységi és foglalkoztatási rátái talán már választ is adhatnak.

# Szolnoki Szabolcs

*a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány  
projektmenedzsere*

## A munka - cél vagy eszköz? Posta, robotok, jövőkép...

Hogyan alakulnak a globalizáció után a  
foglalkoztatással kapcsolatos összefüggések?

**A gazdasági aktivitás fontos indikátorának tekintették mindig és tekintik napjainkban is a foglalkoztatottsági rátát, azon belül pedig a munkanélküliségi mutatót.** A neoklasszikus közgazdasági teória közgazdász hívei az alacsony munkanélküliségi rátában a bérek emelkedését látják, mivel szerintük a munkaadók magasabb béreket kényszerűek fizetni a dolgozók toborzásakor, ráadásul ez által emelkedik az infláció is.

Hogyan alakulnak a globalizáció után a foglalkoztatással kapcsolatos összefüggések? Ha a folyamat kapcsán kompenzálásról és végérvényesen vesztesékké válókról beszélünk, milyen szerepbe kerül a munkavállalás? A globalizáció munkaerőpiacra gyakorolt hatása szükségszerűen átformálja az európai, amerikai, és általában a fejlett társadalmakban létező munkaparadigmát. Úgy hiszem, elkerülhetetlenül be fog következni, ha nem is előbb, de utóbb, a következő két-három évtizedben a szemléletváltás. Douglas Rushkoff médiateoretikus ugyan az amerikai posta példáját hozza fel, ennek ellenére kontinensünk és az integráció legtöbb tagállamára is igaz lehet az abból levont következtetés.

Nincs szükség gyakorlatilag a hagyományos postai szolgáltatásokra a digitális technológia forradalma után, amikor is bárki számára hozzáférhetőek az eszközök és a kielégítő sávszélesség. Ebből következően a külső források igénybe vétele nélkül az amerikai posta körülbelül 600 ezer embertől kényszerülne megválni, további 480 ezer érintettsége mellett – írta esszéjében Rushkoff. (A Magyar Posta Zrt. az ország egyik legnagyobb foglalkoztatójaként 35 ezernek biztosít ma munkát)

Természetesen a posta csak egyetlen példa a számos, tömeges foglalkoztatást megvalósító munkahelyek közül, ráadásul közülük is csak az információs technológia kihívását

tükrözi, nem érintve például a beruházások és termelés kihelyezését. Ha a mesterséges értelem, a számítógépek végzik el a homo sapiens helyett az egyszerűbb, vagy gépies feladatokat nincs gond, mondhatnánk. Sajnos a helyzet árnyaltabb, és összetettebb ennél. Az intelligens gépek már-már ismerik a problémamegoldás és döntéshozatal mechanizmusait akkor is, ha a konkrét válaszok nincsenek beléjük táplálva. Ráadásul a számítógépek, robotok költséghatékonyabbak is, mint a hús-vér munkaerő. Mentese a munkavállalói járulékok, társadalombiztosítás alól, és még szakszervezeteket sem alapítanak.

Rushkoff megkérdőjelezi továbbá a munkaalkalmak erőltetett létrehozását, amelyek egyetlen célja az emberek foglalkoztatása. Elveti a hagyományos munkaparadigmát, megkérdőjelezi annak létjogosultságát. Napjaink gazdaságának célját a munkában és nem a produktivásban látja. Amellett, hogy az árak mesterségesen magasán tartottak, az ENSZ Élelmezési és Mezőgazdasági Szervezete (UN-FAO) a világ összes élelmiszertermeléséből napi 2720 kilokalóriányi részesedés lehetőségét számította ki a Föld fejenkénti bontásában. Arra következtet így Rushkoff, hogy nem az élelmiszer, lakás és egyéb javaknak lennének hiányában, hanem a javak élvezésére, megszerzésére feljogosító munkában

szűkölködünk. A kései középkorig Európát jellemző konszenzusos munkamegosztás megváltozott a törvényi szabályozás megjelenésével a mai munkafogalom és foglalkoztatás kialakulásával. Az ipari kor tömegtermelése, a futószalag a munkások szakértelmet feleslegessé és a munkásokat bármikor helyettesítővé tette. A tendencia töretlennek látszik, egyre kevesebb emberre van szükség párhuzamosan a növekedő profittal és hatékonysággal.

A korábban is említett alternatívák megteremtésére szükség van – ehhez nem fér kétség. Azok számára, akiket a globalizáció kiszorít végérvényesen a munkaerőpiacról, lehetőséget kell biztosítani egy nem kizárólag foglalkoztatásra épülő társadalomban. Időszerű átgondolni, hogy a foglalkoztatás – életünk eddigi értelme meddig marad cél, és a jövőben mikor válik végleg csupán eszközzé?

Thompson, Terri – Lambert Gábor: Gazdaság  
(Akadémiai Kiadó, Budapest, 2009)  
Douglas Rushkoff: Are jobs obsolete?

# **Wurst Erzsébet**

## **KALÁKA–CLUB**

### **AUSZTRIAI MAGYAROK GAZDASÁGI ÉRDEKKÖZÖSSÉGE**

**1984 – 2014**

A Kaláka-Club létrejötte néhány elkötelezett fiatal magyar kezdeményezésének köszönhető a múlt század nyolcvanas éveinek elején. Az indítványozók a következők voltak: Kiss Gyula villanyszerelő, Dr. Szabó Lajos banktisztviselő és Dipl.Ing. Karácsonyi Miklós építészmérnök, építészeti és ingatlanszakértő. Rövid tanácskozás után elhatározták, hogy egy egyesületet alapítanak, amelynek tagsága a Bécsben és Bécs környékén tevékenykedő magyar gazdasági szakemberek, iparosok és szabadfoglalkozásúak soraiból toborozódik. Tanácsadónak Dr. Deák Ernőt kérték fel, aki már fiatal diplomás kora óta a magyarság egyesületeivel foglalkozott.

Az egyesület alapításáról 1983 májusában néhány fiatal indítványozó döntött, ezt követően a rendőrségi bejegyzés 1984 januárjában történt meg. Az alapító közgyűlés az egyesületnek az „Ausztriai magyarok gazdasági



érdekközössége“ nevet adta. Dr. Deák kezdeményezésére az egyesület egy rövidített nevet is kapott: „Kalácska-Club“. Székhelyként Bécset jelölték meg.

Az alapítók szándéka szerint a Club elsősorban gazdasági érdekeket szolgál és semmiféle politikai tevékenységgel nem foglalkozik. A legfőbb feladatokat így határozták meg: magyar származású osztrák állampolgárok együttműködésének támogatása, a magyar nyelv és kultúra, valamint az ausztriai magyar kisebbség hagyományainak ápolása, az osztrák törvények által biztosított kisebbségi jogok keretein belül, valamint a segítségre szoruló tagok támogatása

Az egyesület rögtön megkezdte működését. Az első feladatok a következők voltak:

1. Az egyesület megismertetése az ausztriai magyarok körében
2. Tagok toborzása
3. Egy az egyesületet és céljait ismertető kézikönyv összeállítása, amely az ismert magyar iparosok és szabadfoglalkozásúak nevét és elérhetőségét is felsorolja
4. Az egyesület beillesztése a már meglévő magyar szervezetekbe

Az első évkönyv 1984-ben jelent meg. Szakmai címtárában 84 magyar szakember és iparos volt feltüntetve. További tartalma a családi házak építéséhez adott tanácsot, ismertette a kapható támogatásokat, számos adóügyi kérdést és befektetési lehetőséget. A Kaláka-Club szintén 1984 óta tagja az Ausztriai Magyar Egyesületek és Szervezetek Központi Szövetségének, amelynek célkitűzéseivel egyetért.

Az évkönyv az egyesület immár 30 éves történetében évről évre tovább fejlődött és több mint több olvasmánnyal bővült. A 2014-as kiadvány már kb. 200 oldal terjedelemmel jelent meg.

Az évkönyv kiadása mellett az egyesület kezdettől fogva gazdasági és kulturális előadások szervezésével is foglalkozott. Ezeket, a saját klubhelyiség hiánya miatt, sokáig bérelt termekben kellett megrendezni. Majd az egyesület áthelyezte székhelyét a Központi Szövetséghez, először a 3. kerületi Invalidenstraße 11-be, 1999 őszétől pedig az 1. kerületi Schwedenplatz 2-be.

Ezáltal a club egy saját előadóteremhez jutott, amely rövid idő alatt az előadások számának megkétszereződését tette lehetővé. Évről évre tovább nőtt a rendezvények, filmvetítések,

könyvbemutatók, táncházak, adventi ünnepek és kirándulások száma.

Külön figyelmet érdemel a 2006-ban az „Ausztiai Gazdasági Kamarában” megrendezett Kárpát-medencei vállalkozók nemzetközi szimpóziuma, amely a magyar Dr.Szili Katalain és az osztrák Prof.Dr. Khol Andreas parlament elnökei védnöksége alatt állt, és amelyet hasonló rendezvények követték Kárpátalján, a Vajdaságban és Magyarországon.

2010 áprilisában a Kaláka-Club újabb nemzetközi konferenciát szervezett Bécsben a ”Bécsi Gazdasági Kamarában”. Nyolc ország több mint 120 küldöttje egy egész napon át foglalkozott a szak- és továbbképzés kérdéseivel a Kárpát-medence országában.

Természetesen ezen rendezvények mellett szintén nagyobb rendezvényt jelentett az egyesület részére a 2011 őszén megrendezett nagyszabású koncert a Szentegyházi Gyermekfilharmónia „Fili” részvételével a bécsi Stephansdomban, a rendezvény védnöke Kövér László a Magyar Országgyűlés elnöke volt.

Ez jó alkalmat adott, hogy a Haáz Sándor által vezetett gyermek-sereg „falustársa” Pál László atya a

Kismartoni Egyházmegye magyar népcsoportért felelős püspöki kanonok ezüstmiséjén is részt vehettek.

Hasonló nagyszabású rendezvényre került sor 2013 januárjában a hatodik Balassi-émlékmiséjét először rendezték meg Magyarország határain kívül szintén a bécsi Stephansdom-ban. A misén megáldotta a Balassi-émlékkardokat Kiss-Rigó László megyéspüspök, a Szegedi-Csanádi Egyházmegye főpásztora és Molnár Pál a Balassi Bálint-émlékkard Kuratóriumának elnöke pedig egy Balassi Bálint emlékplakettet adott át Mag. Dr. J. Zsifkovics Ágidius kismartoni megyéspüspöknek.

A tervek szerint 2015-ben május 20-án egy újabb nemzetközi konferencia megszervezésére kerül sor a [”Wirtschaftsbund Österreich - forum mozartplatz, raum- für wirtschaft und kultur“](#) ahol a témakört a női munkaerő szerepe valamint a szak- és továbbképzés helyzete az Európai Unióban tölti be, természetesen a Kárpát-medence képviselőinek részvételével.

A Kaláka-Club jelenlegi vezetősége:

Elnök: Wurst Erzsébet

Elnökhelyettes: Dipl. Ing. Karácsonyi Miklós



# Cégek, szervezetek

1. *Cég, vállalkozás, vállalkozó neve:*

**WORLD VOCAL**

*Kapcsolattartó neve:*

Holló Csaba

*Vállalkozás elérhetősége:*

Csikmadefalva Siculeni

*E-mailcím:* [office@worldvocal.ro](mailto:office@worldvocal.ro)

*Honlap:* [www.worldvocal.ro](http://www.worldvocal.ro)

*Telefonszám:* + 40 744 786627

*Vállalkozás bemutatása:*

Maroktelefon feltöltőkártya forgalmazása, háztartási  
elemek. gyerek pelenka

2. *Szervezet neve:*

**Horvátországi Magyarok Demokratikus Közössége**

*Kapcsolattartó neve:*

Prosszer Horvatin Szanella

*Szervezet elérhetősége:*

HR-31327 Bellye, Petőfi Sándor 78

*E-mailcím:* [prosszer.szanella@hmdk.hr](mailto:prosszer.szanella@hmdk.hr)

*Honlap:* [www.hmdk.hr](http://www.hmdk.hr)

*Telefonszám:* +385 91 1515053

*Szervezet leírása:*

A HMDK célja a horvátországi magyar nemzeti közösség teljes érdekképviselete, mindenekelőtt az emberi jogi és kisebbségi kérdésekben; a tudat, lelkiismeret és vallásszabadság terén; a közoktatás és közművelődés terén; a nyelvhasználat és hagyományápolás terén; a tájékoztatás és kiadói tevékenység terén; foglalkoztatási, szociális, gazdasági és közigazgatási kérdésekben, valamint az anyaországgal, más államokban élő magyar nemzeti közösségekkel, és a horvátországi nemzeti kisebbségekkel való kapcsolattartásban.

3. *Szervezet neve:*

**Jóindulat (Dobroprajnost') polgári társulás**

*Kapcsolattartó neve:*

Puss Sándor SJ

*Szervezet elérhetősége:*

*E-mailcím:* [alexanderpuss@gmail.com](mailto:alexanderpuss@gmail.com)

*Honlap:* <http://www.dobroprajnost.eu/index.php/hu/>

*Telefonszám:*

*Szervezet leírása:*

A 2012-ben hivatalos formát öltött társulás célja a keresztény szeretetszolgálat megvalósítása egyéni és közösségi szinteken is. Tevékenységét elsősorban Csallóköz kicsiny falvaiban, tanyáin, önkéntesek munkájával fejt ki. Keressük a lehetőséget, hogy főként fiatal, nehezebb körülmények között élő lányoknak megfelelő képzést, gyakorlati tudást, támogató emberi háttérrel tudjunk kínálni. Eszközünk az ősi tapasztalaton alapul: a munka megtermi gyümölcsét. Szükség van fizikai, szellemi kihívásokra; megtapasztalni az alkotás örömét, nehézségeit. Fontos, hogy akár állami gondozásból, akár családból kikerülve önállósodni tudjanak.



Szervezetünk attól eredeti, hogy a fő hangsúlyt az önkéntesek érdekeire- emberi fejlődésükre helyezzük - ehhez keresünk szociális munkalehetőségeket. Nem elsősorban problémákat akarunk orvosolni, hanem önkénteseket emberibbé nevelni. Tudatosítjuk azt, hogy vannak sokkal hatékonyabb szociális intézmények - akikkel nem kívánunk versengeni.

4. *Cég, vállalkozás, vállalkozó neve:*

**Számadó Consulting Kft.**

*Kapcsolattartó neve:*

Dr. Számadó Krisztina

*Vállalkozás elérhetősége:*

Székhely: 1092 Budapest, Ráday u.31/K II.em.16.,

Irodák: 4025 Debrecen Piac u.43. III.lh. 3/9.;

4200 Hajdúszoboszló, József Attila u.6/B 2/14.;

6000 Kecskemét, Harmónia u.12.

*E-mailcím:* [info@szamado-consulting.hu](mailto:info@szamado-consulting.hu)

*Honlap:* [www.joado.hu](http://www.joado.hu)

*Telefonszám:* +36 30/525-7729

*Vállalkozás leírása:*

A Számadó Consulting Kft 2009-ben alakult, azzal a céllal, hogy minél szélesebb körben és a lehető legmagasabb minőségben ki tudja elégíteni a hazai és külföldi vállalkozások és természetes személyek gazdasági, tanácsadási szolgáltatások iránti igényeit.

A Társaság alapító tagja és ügyvezetője Dr. Szamadó Krisztina, végzettségét tekintve jogász, nemzetközi adószakértő, adótanácsadó és társasági szakjogász. Munkatársaink hasonlóan képzett, gyakorlattal rendelkező szakemberek. Akik közösen próbálják megoldani az Ön problémáját. Célunk egy olyan gazdasági tanácsadó társaság működtetése, melynek segítségével már meglévő és leendő ügyfeleink könnyebben megoldhatják és áthidalhatják a gazdasági válság okozta és egyéb, az üzleti életben oly sokszor felmerülő problémáikat. Szolgáltatásaink 3 fő csoportba sorolhatók, melyek komplexen átfogják egy gazdasági társaság működési ciklusának minden szakaszát – az alapítástól a könyvelésen át a végelszámolásig – növelve ezzel a végzett munka minőségét és hatékonyságát.

2015. márciusától Partnereink számára nyújtott komplex szolgáltatásokat kiterjesztettük a hazai és társfinanszírozott fejlesztési források szakszerű felhasználása érdekében létrehozott forrásallokációs tanácsadással.

## Fotógaléria











# MELLÉKLETEK

## PROJEKTFINANSZÍROZÁS EU FORRÁSOKBÓL

*Mészáros Mónika Alíz, EU projekt igazgató*

### **Horizon 2020**

<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/> (általános ismertető)

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/index.html> (aktuális kiírások)

### **COSME 2014-2020**

[http://ec.europa.eu/enterprise/initiatives/cosme/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/initiatives/cosme/index_en.htm)  
(általános ismertető)

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal4/desktop/en/opportunities/cosme/index.html> (aktuális kiírások)

### **Egészségügy a növekedésért 2014-2020**

[http://ec.europa.eu/health/programme/policy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/health/programme/policy/index_en.htm)  
(általános ismertető)

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/3hp/> (aktuális kiírások)



## **Fogyasztóvédelmi program 2014-2020**

[http://ec.europa.eu/consumers/eu\\_consumer\\_policy/financial-programme/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/consumers/eu_consumer_policy/financial-programme/index_en.htm) (általános ismertető)

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/cons/index.html> (aktuális kiírások)

## **„InnovFin – uniós finanszírozás innovátoroknak”**

<http://www.eib.org/products/innovfin/index.htm> (általános ismertető)

## **Európa a Polgárokért 2014-2020**

[http://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens\\_en](http://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens_en) (általános ismertető)

[http://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding\\_en](http://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en)  
(aktuális kiírások)

## **Pályázatokban fontos hivatkozási alap:**

[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm) (Európa 2020 stratégia)

[http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm)  
(Innovation Union kezdeményezés)

[http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/small-business-act/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/small-business-act/index_en.htm) (Kisvállalkozási Intézkedési Terv)

## **Főbb hazai és nemzetközi információforrások:**

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal4/desktop/en/home.html> (Participant Portal)

<https://webgate.ec.europa.eu/cas/eim/external/register.cgi> 9  
jegyű PIC kódra regisztrálás – minden közvetlen, brüsszeli  
pályázathoz szükséges!!!

[http://ec.europa.eu/contracts\\_grants/grants\\_en.htm](http://ec.europa.eu/contracts_grants/grants_en.htm) (EU-s  
támogatások ágazati bontásban)

<http://www.szpibrusszel.hu/> (Széchenyi Programiroda)

<http://www.nih.gov.hu/nemzetkozi-tevekenyseg> (Nemzeti  
Innovációs Hivatal)

<http://enterpriseurope.hu/> (Enterprise Europe Network  
Magyarország)

<http://www.tradehouse.hu/> (Magyar Nemzeti Kereskedőház  
Zrt.)

<http://www.tka.hu/> (Tempus Közalapítvány)

## **Nemzetközi partnerkeresés:**

EBN magyarországi partnerénél: [www.tenderauditor.hu](http://www.tenderauditor.hu)

Mészáros Mónika Alíz [meszaros.monika@tenderauditor.hu](mailto:meszaros.monika@tenderauditor.hu)

[www.ideal-ist.eu](http://www.ideal-ist.eu) <http://www.ideal-ist.eu/partner-search/pssearch> ICT ágazati partnerkeresés

<https://cordis.europa.eu/partners/web/guest> K+F partnerkeresés  
CORDIS

<http://een.ec.europa.eu/> Contact points alatt országot és várost kiválasztva lehet bejelentkezni üzleti és K+F+I partnerekeresésre az EEN-nél

i.e Smart vállalkozás fejlesztés támogató  
segédanyagok – *a könyvben behajtogatva megtalálható*