



MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

NÉGYNAPOS munkahét:

kísérlet vagy valóság?



3. oldal

LIX. ÉVFOLYAM, 2019. 9. SZÁM

**Versenyképességi rangsorok:
kétszer egy helyel előre**

8. oldal

**Aktív öregedés MGYOSZ-
projekt, hat országgal**

15. oldal

**Európai Unió: Milliárdokkal
csökkent az áfacsalás**

17. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

- Meglepően jó eredményeket hozott a négynapos munkahét Japánban 3
Körkérdés: Megvalósítható a négynapos munkahét Magyarországon is? 5

NAPIRENDEN

- Kétszer egy helyet javítottunk a versenyképességi rangsorokban 8
Javította a magyar gazdaság idei növekedésére vonatkozó előrejelzését az Európai Bizottság? 10

HAVI ELEMZÉS

- A Nagy Gazdaságélénkítés, 2009–2019 ... 11

MGYOSZ-HÍREK

- Aktív öregedés és generációs különbségek a munkahelyeken 15

EURÓPAI UNIÓ

- Eurómilliárdokkal csökken az adócsalás az EU-tagállamokban 17
Megkezdte munkáját az Európai Munkaügyi Hatóságn 18
Európai Bizottság: csak részleges előrelépés történt az álhírek elleni online fellépésben 18
A nők még mindig 16 százalékkal kevesebbet keresnek a férfiaknál 19
Igazolni kell az egészségügyi biztosítás megétét az uniós üzleti utakonl 20
KÖNYVJELZŐ
Esti mesék menedzsereknek 21

A MAGYAR GYÁRIPAR az MGYOSZ hivatalos havilapja

Kiadja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége

Szerkesztő: Kocsi Ilona

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

Hirdetésfelvétel: klajko@mgyosz.hu

Telefon: 06 (1) 474-2041

ISSN: 1219-6193



Kocsi Ilona, a Magyar Gyáripar szerkesztője

„Az MI a gyakorlatból tanul, a korábbi választásokat elemezve jutott arra a következtetésre, hogy a munkáltatók inkább férfiakat szeretnének”

November 4-től a nők „ingyen” dolgoznak...

Már a mesterséges intelligencia is szexista! – írta valaki egy genderkérdésről vitatkozó csoportban. A kijelentés meghökkentő, és nem is úgy igaz, ahogy elhangzott. De van benne valami! A fejtárgyban például már használják a mesterséges intelligenciát (MI), s amikor elemezték, kiket preferál, kiket ajánl egy-egy új posztra, kiderült, bizony a legtöbbször férfiakat. Akkor is, amikor ugyanolyan paraméterekkel női jelölt is volt. Hogy miért a nőkkel szembeni diszkrimináció? Mert az MI a gyakorlatból tanul, a korábbi választásokat elemezve jutott arra a következtetésre, hogy a munkáltatók inkább férfiakat szeretnének. Ezt megtanulta, alkalmazza, s ezzel tovább növeli a nemek közötti egyenlőtlenséget...

Illetve talán nem... Az ember még be tud avatkozni e folyamatba, s korrigálni tudja az algoritmust. Így történt. De vajon kinek kellene beavatkozni abba az immár meggyökeresedett gyakorlatba, hogy a nők és a férfiak ugyanazért a munkáért ne kapjanak eltérő bért? Jellemzően a nők járnak rosszul.

Az idén november 4-re esik az egyenlő javadalmazás európai napja. Ez minden évben azt a szimbolikus időpontot jelzi, amikortól úgy tekinthető, hogy a nők a férfi kollégáikkal összevetve már nem kapnak fizetést ugyanazért a munkáért. Az Európai Unióban a nők átlagosan még mindig 16 százalékkal kevesebbet keresnek, mint a férfiak – állapította meg az Európai Bizottság. Tavaly november 3-ra esett ez a nap, és akkor az EU-ban a nők az átlagos órabéret tekintve 16,2%-kal kerestek kevesebbet, mint a férfiak. Vagyis: van javulás, 0,2 százalékpont. Ha ez a trend folytatódik, akkor a következő 50 évben a nők fizetésben nem érik utol a férfiakat.

A bérszakadék mögött több tényező húzódik meg: a nők gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, nehezebben kerülnek vezető vállalati pozíciókba, sokszor olyan ágazatokban dolgoznak, ahol alacsonyabbak a fizetések, és gyakran rájuk hárulnak a családtagok gondozásával és a házimunkával járó feladatok. Ez árnyalja a képet, de nem teszi elfogadhatóvá. Különösen akkor nem, ha ugyanazon a poszton keres kevesebbet egy nő, mint egy férfi. Itt is elhangzik indoklasként, hogy a nők többet vannak távol, családi kötelezettségek miatt. Ám arról már kevesebb szó esik, hogy a rugalmas munkaidő terjedésével ez a magyarázat már nem elfogadható. Sok nő viszi haza a munkát – ahogy férfiak is – és amikor adódik egy kis idő, befejezi azt, amit az irodában nem tudott.

Hatvan év telt el azóta, hogy az egyenlő díjazás elvét rögzítették az európai szerződések. Itt tartunk most. November 4-től már „ingyen” dolgoznak a nők. Ám van remény! Amit jogszabályokkal nem tudtak kikényszeríteni, megteszi most az élet: a munkaerő-hiány minden területet elért. Felértékelődött a szorgalom, a lojalitás, a tolerancia, az érzelmi intelligencia. Ezek a nők erős oldalai. Az idő nekik dolgozik. Csak győzzék kivárni!

MEGLEPŐEN JÓ EREDMÉNYT HOZOTT a négynapos munkahét Japánban

Hogyan növelhető a termelékenység? Mitől lesz hatékonyabb egy vállalat? Mit kell tenni azért, hogy a munkavállalók teljes erőbedobással dolgozzanak egy munkahelyen? Mivel teremthető meg az egészséges egyensúly a munka és a magánélet között? – ilyen és hasonló kérdések foglalkoztatják a cégvezetőket manapság, amikor cégük eredményességéről esik szó. A Microsoft augusztusban négynapos munkaidőt tesztelte Japánban. A kísérlet a remélnél jobb eredménnyel zárult, így lesz még folytatás.

Talán emlékeznek még a 2008-as válság következményeire... Sok vállalat a költségek azonnali csökkentésével reagált a megrendelések visszaesésére. A költségekben nagy tételt jelent a munkaerő, azért sok helyütt elbocsátottak, vagy éppen rövidítették a munkaidőt, és ezzel a munkabért. Azt is mondhatnánk, némileg cinikusan, négynapos munkahétre volt már példa, de ezek nem a legkellemesebbek az emlékek. A Microsoft kísérlet azonban egészen más. Talán a jövőt teszteli, már ma...

NÉGY NAPOS CSODA

A Microsoftnál az augusztusban tartott kísérlet során a vállalat tokiói központjában a 2300 dolgozó kapott háromnapos hétvégét. Minden péntek fizetett szabadnap lett. A kísérlet beleillett abba a kutatásba, mely azt keresi, hogyan teremthető meg az egészséges egyensúly a munka és magánélet között. Talán a 4:3 aránytal? A Microsoft kísérlete beváltotta a hozzá fűzött reményeket, sőt! A tokiói vállalat dolgozóinak termelékenysége 40%-kal nőtt a vizsgált időszak alatt. Ebben a hónapban a megbeszélések időtartamát 30 percre csökkentették.

A következő mutatók jellemezték a kísérleti hónapot:

- a termelékenység körülbelül 40 százalékkal emelkedett;
- a munkavállalók 92 százaléka elégedett volt a programmal;
- a kinyomtatott lapok száma 58 százalékkal csökkent;
- a villamosenergia-fogyasztás 23 százalékkal volt alacsonyabb, mint az ötnapos munkaheten.

Ezek után nem meglepő, hogy a japán leányvállalat idén télen is tervez hasonló tesztidőszakot.

Mint ismeretes, Japánban idáig – és még általában most is – a túlmunka általános elvárásként szerepel a munkavállalókkal szemben, a szigetországban működő cégeknél a leg hosszabbak átlagban a munkaidők. Egy 2016. évi kormányzati tanulmány szerint a Japánban működő vállalatok csaknem negyedénél megkövetelik az alkalmazottaktól, hogy havonta több mint 80 óra túlóráat dolgozzanak. Az országban a szélsőséges túlmunkára a „karoshi” kifejezést használják, amely azt jelenti, hogy „túlmunka általi halál”. Azt is kimutatták azonban, hogy a túlmunka nem feltétlenül jelenti azt, hogy hatékonyan dolgoznak a munkavállalók. Az adatok szerint a G7 országok – Franciaország, Kanada, Németország, Olaszország,

MAGYAR PRÓBÁLKOZÁS

Egy magyar kiscég is kipróbálta a négynapos munkahetet, és a hírek szerint bejött neki. A munkaórák száma nem csökkent, így naponta kétórával többet kell dolgozni. A Borsod-Abaúj-Zemplén megyében működő fakerítéseket, korlátokat kizárólag kézzel készítő cég, a Nyakigláb Kft. még 2014-ben vezette be a négynapos munkahetet, a dolgozókkal egyetértésben.

NÉGYNAPOS MUNKAHÉT – MÁSKÉNT

A 12 ezer embert foglalkoztató kassai U. S. Steel acélmű vezetője szerint a négynapos munkahét, amely miatt csökkent a dolgozók fizetése, akár több hónapig is érvényben maradhat a vállalatnál – számolt be erről a pozsonyi Új Szó nyomán a napi.hu. „Az acéliparban napról napra rosszabb a helyzet. Már az idei első negyedév is rosszra sikeredett, és az év hátralevő részére sem bizakodunk látványosabb javulásban” – nyilatkozta James E. Bruno, a kassai acélmű elnöke. Az alkalmazottak azért a munkanapért, amelyen otthon maradnak, a bérük 70 százalékát kapják meg, ami azt jelenti, hogy nagyjából hat százalékkal alacsonyabb fizetésre számíthatnak a rövidített munkahét miatt.



Japán, Egyesült Királyság, Egyesült Államok – közül Japánnak a legalacsonyabb a termelékenység

MOZGALOM A NÉGYNAPOS MUNKAHÉTÉRT

Egyre többen csatlakoznak ahhoz a mozgalomhoz, amely a négynapos munkahét bevezetését sürgeti – írta még áprilisban a Kívül tágasabb blog szerzője. Kutatók szerint ezáltal boldogabbak és egészségesebbek lennének az emberek.

32 órás munkahét, 40 órás fizetésért – ezt sürgeti a New Economics Foundation nevű szervezet. Jelentésük szerint a rövidebb munkahéttel hatékonyan lehet küzdeni számos problémával, így a nemek közötti fizetékülönbségekkel, a stresszel és a túlmunkával szemben. Kiemelik, hogy az 50-60 órás munkahetek károsak a mentális és fizikai egészségre is. Az Ausztrál Nemzeti Egyetem kutatói is azt állapították meg, hogy 40 óránál többet dolgozni már negatív hatással van a mentális állapotra. Vagyis ha kevesebbet kellene dolgozni, egészségesebbek lennének az emberek. Ha az internetet böngésszük, sok négynapos kísérletről akad példa, s mindegyik sikerről számol be.

ÍME, NÉHÁNY KÖZÜLÜK:

2018 végén egy új-zélandi pénzügyi vállalat, a Perpetual Guardian jelentette be, hogy az év elején pár hónapra bevezetett négynapos munkahetes kísérletük sikeres volt: a vizsgált időszakban nőtt a náluk dolgozó 240 ember teljesítménye és a cég profitja is, miközben a munkavállalók is jobb közérzetről számoltak be a plusz egy szabadnap miatt. Arról nem volt hír, milyen lett a folytatás, azaz mi következett a kísérlet után.

Nagy-Britannia egyik vezető jótékonyági szervezete, a Wellcome Trust egy vállalkozásokon átívelő konzultációt indított el a kérdésről – írta az Origó. A szervezet az ország egész területén kampányolt, aminek hatására számos kisvállalat döntött úgy, hogy átváltanak a négynapos munkahétre. A Glasgow-ban található Pursuit Marketing cég már három éve bevezette a négynapos munkahetet. „Amikor először felvetettük, a pénzügyi igazgatónk csak plusz bérköltségnek tekintette” – nyilatkozta Lorraine Gray, a Pursuit Marketing operatív igazgatója, hozzátéve, hogy azóta a nyereség már kézzel fogható. A termelékenység ugyanis 30 százalékkal növekedett, miközben a betegszabadságok száma szinte elenyésző, ráadásul egy váratlan költségcsökkentő hatás is fellépett: annyian akarnak a cégnél dolgozni, hogy már nincs szükség toborzócégek alkalmazására.

A svéd Göteborgban a napi munkaórák számát csökkentették hatra egy államilag irányított idősek otthonában. Érdekes, hogy bár a termelékenységi ráta javult, addig plusz kiadások keletkeztek, mert a kieső órákra új embereket kellett felvenni. A dolog tehát nem hozott megtakarítást, így ott később visszatértek a megszokott munkaidőhöz.

A kísérletek elemzéséből kiderül: a négynapos kísérleteket csak meghatározott területeken vezették be. A gyártásban csak elvétve. Társadalomkutatók már attól tartanak, hogy így kialakulhat „a fehérgalléros elit, amely csak négy napot dolgozik, viszont a többi szektorban marad az öt nap.”

MEGVALÓSÍTHATÓ a négynapos munkahét Magyarországon is?

Ha Japánban ilyen jelentősen nőtt a termelékenység a négynapos munkahét kísérleti modelljében, akár Magyarországon is lehetne vele próbálkozni... Vagy nem? Vajon megvalósítható egy ilyen működési modell a magyar vállalatoknál is? Lenne esély hasonlóan kiemelkedő termelékenység-javulásra? Az alábbi vélemények kicsit árnyalják a képet...

Rolek Ferenc: „A vegyes rendszerekben hiszek, a rugalmas munkavégzési megoldásokban”

Érdeklődéssel figyelek minden olyan kísérletet, ami a munkaidő megreformálására vonatkozik. Már csak azért is, mert amikor a GE-nél dolgoztam, én is sok próbálkozás résztvevője voltam. Nálunk akkor az vált be, ami leginkább személyre szóló volt, rugalmasan igazodott az adott munkavállaló élethelyzetéhez. A kismamák például sokszor hamarabb hazamentek, ám amikor a gyerek lefeküdt, este otthon még befejezték a munkát. Ehhez persze, az kellett, hogy olyan feladatuk legyen, ami így is elvégezhető.

A Microsoft négynapos munkahéttel kapcsolatos kísérlete is érdekes, ám a pontos megítéléshez jó lenne még tudni a részleteket. Például azt, hogy a korábbi munkaidő maradt, csak négy nap alatt kellett ledolgozni? Azaz nem napi nyolc órát dolgoztak, hanem napi tízet? Vagy egyszerűen csak elhagytak egy napot, s ezzel rövidült a ledolgozott órák száma? Kétkedem abban, hogy négy nap alatt el lehet végezni ötnapos munkát, ha korábban is szervezetter, kellő intenzitással dolgoztak. Sok felmérés kimutatta már, hogy még nyolc órát sem lehet egyformán intenzíven végigdolgozni, az ember egy idő után szükségszerűen elfárad, romlik a teljesítőké-

pessége. Kíváncsian várom a Microsoft-kísérlet folytatását, a részleteket, akkor már jobban lehet látni, mennyire lehet egy ilyen megoldás tartósan eredményes.

Én, személy szerint a vegyes rendszerekben hiszek, a rugalmas munkavégzési megoldásokban, de azért azt is látni kell, hogy ez sem alkalmazható mindenhol. Adminisztratív, számítógéphez kapcsolódó értelmiségi munkakörökben, a „modern” munkáknál sok megoldás alkalmazható. Ők szinte időtől, helytől függetlenül dolgozhatnak, a lényeg, hogy elvégezzék a munkát. A szolgáltatók – például egy villanyszerelő, autóbusszvezető vagy éppen a postás – nem dolgozhat akármikor. De a termelésben, a gépsoroknál sem adott ez a lehetőség. Ezekben a helyeken is lehet változtatni az eddigi megszokott kereteken, de sokkal kisebb a mozgáster.

Nem zárom ki azonban, hogy a négyórás munkahetet a jövőben még több helyen kipróbálják, leginkább kisebb cégeknél, vagy nagy vállalatok önálló egységeinél. Örülnék, ha ez Magyarországon is bekövetkezne, és testközelből láthatnánk, miként működik ez a gyakorlatban.



Dr. Rolek Ferenc,
az MGYOSZ alelnöke

„Adminisztratív, számítógéphez kapcsolódó értelmiségi munkakörökben, a „modern” munkáknál sok megoldás alkalmazható. Ők szinte időtől, helytől függetlenül dolgozhatnak, a lényeg, hogy elvégezzék a munkát.”

Dr. Orosz Csaba:

Lényeges feltétele lehetett a sikernek, hogy Japánban, japán cégnél, japán dolgozókkal végezték a kísérletet



Dr. Orosz Csaba,
a HOROSZCOOP
Külkereskedelmi
Képviseleti Kft. ügyvezetője,
az MGYOSZ alelnöke

„A négynapos munkahét bevezetése nálunk közel áll a lehetetlenhez, de azt nem mondanám, hogy soha nem történik meg. Kíváncsi lennék, mi történne, ha egy-két cég megpróbálna vele. Nem egy hónapig, hanem tartósan...”

Első hallásra fantasztikusnak tűnik az információ, hogy a termelékenység 40 százalékkal nőtt az egyhónapos kísérlet alatt. Minden vállalkozásnak álma, hogy növelje a hatékonyságot, termelékenységet. Így érhető el ugyanis, hogy ugyanazt a munkát vagy rövidebb idő alatt, vagy kevesebb munkaerővel teljesíteni lehessen. Mindkettő jó lenne, bár a munkaerőhiányos időszakban most az utóbbira lenne inkább szükség.

Aztán, amikor továbbgondolkodtam a híren, rögtön jöttek a kérdések: milyen szektorban végezték e kísérletet? Microsoft-vállalatról lévén szó, bizonyára valamilyen informatikához köthető területen. Ja, az mindjárt más! Az informatikában dolgozók nincsenek helyhez, időhöz kötve. Teljesítményük is nehezen mérhető, nehezen ellenőrizhető. Kell egy jó laptop, és bárhol, bármikor dolgozhatnak, akár úgy is, hogy négy nap alatt elvégzik az ötnapi penzumot. A szolgáltatásban ez nem menne ilyen egyszerűen: egy kamionsofőr nem vezethet gyorsabban a megengedettnél, s a kötelező pihenőidőt is tartania kell. De említhetnénk a boltost, autószerelőt stb. ellenpéldának, ott sem lenne elfogadható ez a megoldás. De a termelő üzemekben sem, ahol sorozatgyártás folyik. Tehát az idézett nagyszerű példa csak az ágazatok egy kis részében valósítható meg.

Persze, vannak „abnormális” esetek is. Sokan talán még emlékeznek a szocializmus időszakára, amikor normaidők voltak a gyárakban. November 7-re a brigádok felajánlásokat tettek, s 10-20 százalékkal rövidebb idő alatt elvégezték a korábbi munkát. Vagy ennyivel többet dolgoztak... Na, az olyan is volt... Az előzetesen megálapított idő ugyanis bevált gyakorlaton, az akkori munkavégzési tempón, az akkori technológián alapult. Azt rövidíteni nem lehetett károkozás nélkül. A fáradtan, kimerülten végzett munka ugyancsak hibákhoz vezet.

Tudom, a Microsoft-példa nem ebbe a kategóriába tartozik. Már csak azért sem, mert Japánban, japán cégnél, japán dolgozókkal végezték a kísérletet. Ez lényeges feltétele lehetett a sikernek. A japán emberekről tudjuk, hogy fegyelmezettek, pontosan dolgoznak, azaz szorgalmasak, szabálykövetők. A nagyobb teljesítmény hihetően azért adódott, mert apait-anyait beleadtak. Kérdés, hogy tartható-e ez a tempó tartósan is, vagy ez csak az egyhónapos kísérlet-

nek szóló teljesítmény? Ez akkor derülne ki, ha tartósan kipróbálnák e módszert, nem egy hónapig, hanem akár egy évig. Akkor láthatóvá válna, meddig lehet erőltetett tempóban dolgozni. Ha meg nem volt erőltetett a tempó, akkor talán a korábbi munkaszervezéssel lehetett gond... De Japán mégiscsak Japán. Ugyanez a kísérlet – meggyőződésem szerint – nem járt volna ilyen sikerrel nálunk, vagy éppen Közép-Kelet-Európa többi országában sem. Itt más a munkakultúra, a munkamorál, más a munkatempó és a szervezettség is. A termelékenység emelése itt tényleg a versenyképesség kulcskérdése, de nagyon lassan haladunk előre.

És ha már gondolkodunk a négynapos munkahét lehetőségén, akkor célszerű a társadalmi hatással is számolni. A plusz egy szabad nap megnövelné a szabadidőt, aminek eltöltése sem lenne egyszerű. A fiatalok ezt boldogan töltenék még egynapi szórakozással, a kicsit idősebbek is szívesen szerveznének plusz programokat, vagy csak többet szeretnének vásárolni. Miből? Azt hiszem, ebből is adódna feszültség, egy idő után, mert a négynapos munkahét jó esetben csak a korábbi jövedelemmel járna... Megint csak a múltból idéznék példát, bár az analógia itt is csak annyiban áll meg, hogy a több szabadidő gondokkal is jár: volt idő, amikor minden szombaton dolgozni kellett. Akkor a vasárnap tényleg pihenésre kellett, esetleg a házi munkákra. Ám ahogy minden második szombat szabad lett, úgy terjedt a hétvégi munka a kertekben, vagy másutt. Így a hétfő a munkahelyeken a hétvége kipihenését szolgálta, a tényleges teljesítmény nagyon alacsony volt. Sok cégnél ma is tapasztalnak ilyen jelenséget: hétfőnként még nem százszázalékos a teljesítmény.

Szóval: ha most a pró és kontra érveket sorra vennénk, mindkét oldalon bőven akadna tétel. Talán a fejlettebb országokban több szólna a négynapos munkahét bevezetése mellett, de ott se minden ágazatban. A kelet-európai országokban most még több lenne a kontra. Így azt gondolom, a négynapos munkahét bevezetése nálunk közel áll a lehetetlenhez, de azt nem mondanám, hogy soha nem történik meg. Kíváncsi lennék, mi történne, ha egy-két cég megpróbálna vele. Nem egy hónapig, hanem tartósan, hogy alaposabban elemezni lehessen a gyakorlatot, s a tartós hatást.

Horváth Miklós: Amíg ötnapos munkával sem tud hatékonyan működni egy vállalat, miért gondolnánk, hogy a négynapos munkahét lesz a megoldás?

Én is szívesen bevezetném a cégeimnél a négynapos munkahetet, ám kérdés, hogy ki szolgálja ki az ügyfeleket az ötödik napon. Aztán abban sem vagyok biztos, hogy ahol ezt be lehetne vezetni, ott megoldható az, hogy az ötnapos munkát négy nap alatt elvégezzék. Ehhez tényleg jelentős termelékenység-növekedés kellene. Ha ezt ilyen egyszerű lenne elérni, akkor a magyar gazdaság versenyképességével már most se lenne baj. De baj van. Ezért először a szokásos, ötnapos munkahéttel kellene hatékonyra tenni a gazdaságot, a cégek működését, aztán innen lehetne négy napra tovább lépni. Már ahol ez lehetséges...

De amíg öt napos munkával sem tud hatékonyan, versenyképesen működni egy vállalat, miért gondolnánk, hogy a négynapos munkahét lesz a megoldás? Tudom, ezt nem gondolja senki, és a Microsoft-kísérlet valódi eredménye majd akkor derül ki, ha lesz folytatása, s nemcsak egy hónapig próbálják ki.

Magyarországon a nemzetközi cégek leányvállalatai alkalmazzák az anyavállalatok technológiáját, munkaszervezését, s egyéb, a hatékonyságot szolgáló megoldást, így kö-

zelebb vannak a versenyképes működéshez, mint a magyar tulajdonú cégek. Ott az utóbbi években kiszívja az erőt az állandó munkaerőhiány, és az emiatt folyamatosan és drasztikusan emelkedő bér. Fejleszténiük kellene, ahol lehet, digitalizálni, így lehetne kevesebb munkaerővel akár többet is előállítani, vagy ugyanazt a mennyiséget gyorsabban, kisebb költséggel. Erre azonban egyelőre se kellő elszántság, se elegendő forrás nincs, így marad a vergődés. Fejlesztés hiányában azonban az új technológiák, technikák sem vezethetők be, vagyis marad a munkaerő-igényes, az esetek többségében középkategóriás gyártás.

Így tudomásul kell venni: aki nem fejleszt, nem használja a digitális megoldásokat, annak sokat kell dolgoznia. Ott biztosan elérhetetlen álom marad a négynapos munkahét, mint ahogy az is, hogy egyszer versenyképes vállaltat tudja majd alakítani cégét.

Ezzel csak egy aspektust emeltem ki a cégműködésből. Valószínűleg sok egyéb feltétele is lenne a négynapos munkahétnek, de meggyőződésem, hogy a már meglévő versenyképesség, fejlett digitalizáció a legfontosabbak egyike.



Horváth Miklós, a Ventura Zrt. vezérigazgatója, a Magyar Külgazdasági Szövetség elnöke, az MGYOSZ elnökségi tagja

„Aki nem fejleszt, nem használja a digitális megoldásokat, annak sokat kell dolgoznia. Ott biztosan elérhetetlen álom marad a négynapos munkahét.”

Sok időt töltenek munkával a kkv-k vezetői

A nettó 600 millió forint alatti éves árbevétellel rendelkező hazai kis- és középvállalkozások vezetői aktívan kiveszik a részüket az operatív, ezen belül az adminisztratív feladatok elvégzéséből, és gyakran észrevétlen a számukra, hogy ez utóbbi tevékenységek milyen sok idejüket veszik el. Kevesen támaszkodnak belső, illetve külső segítségre e téren. A digitális megoldásokat is kevesen használják, holott elismerik, hogy mindezek növelnék hatékonyságukat és az üzlet- vagy önfejlesztésre fordítható idejüket – derült ki a Budapest Bank 500 cégvezető megkérdezésével elvégzett időmenedzsment kutatásából.

Az 1-9 főt foglalkoztató, nettó 600 millió forint alatti éves árbevétellel rendelkező magyar cégek vezetőinek 70%-a legalább heti 30 órát foglalkozik cége ügyeivel, tízből négyen pedig heti 40 órát is meghaladó munkaidőben dolgoznak. Azok, akiknek ez a vállalkozás jelenti az elsődleges bevételi forrást, még ennél is többet, átlagosan heti 50 óra fölötti időt töltenek munkával. Az eredményekből az is kiderül, hogy minél

nagyobb a vállalkozás árbevétele, az annál inkább leköti az első számú vezető idejét.

A cégvezetők aktívan részt vesznek az operatív feladatok végzésében, ami a munkaidejük több mint 60%-át köti le. Jellemző rájuk, hogy minden munkafolyamatban részt vesznek, így az adminisztratív teendők elvégzésében is, ami a munkaidejük 21%-át teszi ki. Ezen belül a banki ügyek intézésére és a számlázásra az idejük 10%-át fordítják.

Úgy tűnik, hogy gyakran a cégvezetők sem érzékelik, mennyire időrablók az adminisztratív tevékenységek, mivel azok sok apró feladtból állnak össze – pedig ez legalább annyi idejüket veszi el, mint az új ügyfelek megszerzése. Ugyanakkor csak kevesen támaszkodnak belső, illetve külső segítségre e téren: a pénzügyi-számviteli adminisztrációs feladatokra csak minden negyedik kisvállalati vezető alkalmaz külön beosztottat, külső segítséggel pedig csak minden harmadik él, holott egyébként 86%-uk külsős könyvelőt alkalmaz.

Kétszer egy helyet javítottunk a versenyképességi rangsorokban

A 141 országot rangsoroló Világ gazdasági Fórum (World Economic Forum, WEF) globális versenyképességi listáján Magyarország idén egy helyet javítva a 47. lett. Ugyancsak egy helyezéssel előrébb léptünk a Világbank Doing Business 2020 idejű versenyképességi rangsorában így az 52. helyen áll hazánk a 190 listázott ország között.

VILÁGGAZDASÁGI FÓRUM: MAGYARORSZÁGON VERSENYKÉPESSÉGI-ROMLÁS AZ EGÉSZSÉGÜGYBEN ÉS AZ ÁRUPIACON KÖVETKEZETT BE

A Világ gazdasági Fórum (World Economic Forum, WEF) globális versenyképességi listáját az idén is Szingapúr vezeti, az Egyesült Államok és Hong Kong előtt – derül ki a jelentés készítésében közreműködő Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Intézet MTI-hez eljuttatott összefoglalójából.

Az európai országok közül Hollandia a negyedik, Svájc az ötödik helyezést érte el a 141 országot rangsoroló listán. Az európai országok a versenyképességi rangsor első harmadában vannak, ám a szórás igen nagy. A leginkább versenyképes (Hollandia 82,4 pont) és legkevésbé versenyképes európai ország (Bosznia-Hercegovina 54,7 pont) között másfélszeres a pontbeli különbség.

A versenyképességi rangsor legvégén főként afrikai, és dél-ázsiai országok találhatók. Az utolsó helyezett Csád és a listát vezető Szingapúr között 2,5-szeres a különbség a versenyképességi pontszámokban. (A genfi intézet a versenyképességi indexet az idén 115 mutatóból számolta, amelyek a termelékenység mellett a jövő kihívásainak való megfelelést mérik.)

A Kopint-Tárki összefoglalója szerint a tava-

lyi évhez képest nem sikerült javítania egyetlen versenyképességi pillérben sem az Európai Uniónak, átlagos versenyképességi pontszáma 72,3, szemben a legnagyobb versenytárs Egyesült Államokkal (83,6 pont) és Japánnal (82,3). Az EU13-ak átlagos pontszáma 67,2 pont, míg a régi tagállamokban az átlag 76,8 pont.

Magyarország a 28 tagú Európai Unió 24. legversenyképesebb tagállama, a globális listán az idén egy helyet lépett előre, így a 47. lett. Tavalyi pontszámához képest 0,8 pontot javított az ország, elsősorban az IKT (információs és kommunikációs technológiák) adaptáció területén. Javulás volt az infrastrukturális ellátottságban is, elsősorban az úthálózat sűrűsége bővült, és javult a közműellátottság is. A jelentés szerint versenyképesség-romlás csak az egészségügyben és az árupiacon következett be. A WEF Fórum szerint visszafogják a versenyt a gyenge monopólium-ellenes szabályozások. Az egészségügyi pillérben csupán egyetlen mutató található, az egészségben eltöltött várható élettartam, amely Magyarországon továbbra is 65,8 év.

Magyarország versenyképességének legerősebb pontja a makroökonómiai mutatókban van a jelentés szerint, ami a relatív alacsony inflációnak köszönhető. A Kopint-Tárki megjegyzi: ilyen alacsony árindexszel még 88 ország rendelkezett tavaly a világon.

NEM LETT JOBB EURÓPA

A Világ gazdasági Fórum (World Economic Forum, WEF) a versenyképességi indexet az idén 115 mutatóból számolta, amelyek a termelékenység mellett a jövő kihívásainak való megfelelést mérik. Az Európai Uniónak nem sikerült javítania egyetlen versenyképességi pillérben sem, átlagos versenyképességi pontszáma 72,3, szemben a legnagyobb versenytárs Egyesült Államokkal (83,6 pont) és Japánnal (82,3).

Az államadósság, bár folyamatosan csökken, globálisan még mindig magasnak számít. „Ugyanakkor az elkövetkezendő évek során az alacsonyabb szintek is meg fognak jelenni a versenyképességünkben, ami azt jelenti, hogy ez a pillér, ami az ország makrostabilitását méri, tartósan legfőbb előnyünk lehet” – áll az összefoglalóban. Pozitívumként emelik még ki a háztartások hitelállományának tartós csökkenését, amely növeli a magánfogyasztást, igaz, ennek a bővülésnek jelentős importvonzata van.

A magyar kutatás-fejlesztési mutatók (K+F) jók, ami potenciált jelent a jövőre nézve, ugyanakkor problémát okoz, hogy bár a K+F+I (kutatás-fejlesztés-innováció) infrastruktúra világvizonylatban egyáltalán nem gyenge, az eredményeket nem sikerült átültetni a gyakorlatba. A munkaerő képzettsége nem teszi lehetővé a magas színvonalú technológiák tömeges meghonosítását, ennek eredménye pedig, hogy a tőkeszegény (főleg hazai tulajdonú) vállalkozások technológiai elmaradottsága tetemes – áll az összefoglalóban.

VILÁGBANK DOING BUSINESS: JAVULT A MAGYAR ÜZLETI KÖRNYEZET

A tavalyihoz képest egy helyezéssel előrébb lépett Magyarország, így az 52. helyen áll a Világbank Doing Business 2020 idei versenyké-

pességi rangsorában. Az EU-tagállamok között ezzel a 21. helyre kerültünk, megelőzve például Romániát, amely az 55. helyre csúszott vissza. A Doing Business felmérés az országokat üzleti környezetük minősége alapján rangsorolja, azt mérik, hogy milyen könnyű az adott országban vállalkozást kezdeni és folytatni.

Magyarország pontszáma a 2019-es 73,2 pontról a 2020-as (tehát a mostani) felmérés szerint 73,4 pontra emelkedett a 100 pontos versenyképességi rangsorban. A régiós versenytársaink továbbra is mind előttünk állnak, Romániát viszont megelőztük, amely tavaly még egy hellyel előttünk állt az 52. helyen, most viszont az 55. helyen látjuk. A világ legversenyképesebb hármasa Új-Zéland, Szingapúr és Hong Kong, mögöttük Dánia, Dél-Korea és az Egyesült Államok következik.

A Pénzügyminisztérium értelmezése szerint Magyarország előrelépése a kormány adócsökkentő politikájának és az adminisztrációs terhek jelentős mérséklésének köszönhető. Kiemelték, hogy a felmérésben Magyarország pontszámának javulása mögött a Világbank által vizsgált szempontok alapján döntően két kormányzati intézkedés áll: a szociális hozzájárulási adó 2018. január elsejei csökkentése, valamint az áfa gyorsabb visszatérítése. Ebben jelentős szerepe van a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak (NAV) is, ugyanis az adóhivatal folya-

TÍZ PARAMÉTER

A Doing Business felmérés 10 fajta alindexet vizsgál, s ebből tevődik össze a versenyképességi rangsor. Vizsgálja például a vállalkozásindítás feltételeit, a villamos áramhoz és a hitelhez jutást, vagy azt, miként kezelik a fizetési képzetlenséget, milyen a hitelhez jutás, hogyan védik a kisebbségi befektetőket.

Néhány kiválasztott ország összesített és alindexek szerinti globális versenyképességi rangsora a 2020-as felmérésben

Ország	Rang-sor	Vállal-kozá-s indítása	Építési engedély-kérelem	Villamos-áramhoz-jutás	Ingatlan nyilván-tartás	Hitel-hez befektetők-jutás	Kisebbségi befektetők védelme	Adó-fizetés	Külke-reske-delem	Szerző-dé-ek kikényszere-ríthetősége	Fizetés-képtelen-ség keze-lése
Litvánia	11	34	10	15	4	48	37	18	19	7	89
Észország	18	14	19	53	6	48	79	12	17	8	54
Lettország	19	26	56	61	25	15	45	16	28	15	55
Németország	22	125	30	5	76	48	61	46	42	13	4
Ausztria	27	127	49	29	31	94	37	44	1	10	22
Szlovénia	37	41	119	23	54	119	18	45	1	112	8
Lengyelország	40	128	39	60	92	37	51	77	1	55	25
Csehország	41	134	157	11	32	48	61	53	1	103	16
Szerbia	44	73	9	94	58	67	37	85	23	65	41
Szlovákia	45	118	146	54	8	48	88	55	1	46	46
Horvátország	51	114	150	37	38	104	37	49	1	27	63
Magyarország	52	87	108	125	29	37	97	56	1	25	66
Románia	55	91	147	157	46	25	61	32	1	19	56
Bulgária	61	113	43	151	66	67	25	97	21	42	61

Forrás: Világbank Doing Business felmérés 2020, Portfolio

matosan bővülő elektronikus szolgáltatásai, illetve online rendszerei teszik lehetővé, hogy az érintettek hamarabb jutnak a pénzükhöz úgy, hogy közben az államkassza érdeke sem sérül.

A PM szerint a Doing Business felmérésének eredményei visszaigazolják, hogy a kormányzat üzleti környezetet javító intézkedései, az adóterhek csökkentése és az adóhatósági adminisztratív folyamatok egyszerűsítése és vállalkozásbarát módosítása kedvező hatást gyakorolnak a magyar vállalkozások versenyképességére. Felidéztek, hogy a kormány idén is folytatta az adózási környezet javítását, hiszen július 1-jétől tovább csökkent a szociális hozzájárulási adó,

és a tervek szerint 2021-re jelentősen mérséklődhet a vállalkozások adóadminisztrációs terhe is azáltal, hogy a NAV adóbevallás-tervezeteket fog készíteni a vállalkozások számára.

A Nemzeti Versenyképességi Tanács által elfogadott Versenyképesebb Magyarorszáért Program több területen – adózás, vállalati környezet, munkaerőpiac – tartalmaz olyan átfogó intézkedési tervet, amelyek megvalósítása hozzájárul a versenyképesség további erősödéséhez, a vállalkozások működési körülményeinek javulásához – olvasható a minisztérium közleményében. *MTI*

Javította a magyar gazdaság idei növekedésére vonatkozó előrejelzését az Európai Bizottság

E szerint az előzőleg becsült 3,7 százalékkal szemben idén 4,6 százalékos gazdasági bővülés várható, ami a harmadik legmagasabb érték az Európai Unióban.

A brüsszeli testület gazdasági és pénzügyi főigazgatósága (EcFin) őszi előrejelzése szerint 2020-ban és 2021-ben is 2,8 százalékos növekedésre lehet számítani, ez megfelel a májusban kiadott prognózisban felvázoltaknak. A GDP tavaly 5,1 százalékos, 2017-ben 4,3 százalékos, 2016-ban 2,2 százalékos ütemben nőtt.

Rámutattak, a magyar gazdaság eddig ellenállónak bizonyult a globális lassulással szemben a növekedést segítő belső tényezőknek – főleg az építő- és az autóipar fellendülésének – köszönhetően, ezek várható meggyengülése, valamint az exportpiacok további alulteljesítése nyomán azonban a gazdaság nagy valószínűséggel veszíteni fog a lendületéből. Ezt a rövid távú mutatók már előrevetítik, augusztusban az építőipar teljesítményének növekedése megtorpant, és hasonló a helyzet a feldolgozóipari ágazatban.

A háztartások fogyasztása fokozatosan lassulni, míg a munkaerőpiac feszessége lazulni fog, miután az alacsonyabb GDP-növekedés korlátozni fogja a munkaerő iránti keresletet és a reáljövedelem-emelkedést.

A rekordmagas beruházási ráta csökkenésére kell készülni. Az állami beruházások szintje mérséklődni fog a jövő évben, miután az uniós források felhasználása idén tető-

zött, a magánberuházások ezzel szemben tovább növekednek majd, minthogy a már megkezdett ingatlanprojektek hamarosan elkészülnek. Az exportnövekedés lassulni fog 2020-ban, a főbb kereskedelmi partnerek visszafogottabb gazdasági teljesítményéből adódóan, az újabb gyártókapacitások átadása nyomán azonban különösen 2021-ben a magyar exportőrök piaci részesedése nőhet. Ezzel párhuzamosan az importnövekedésben is lassulás várható a gyengébb hazai kereslet miatt, és ennek eredményeként a folyó fizetési mérleg hiánya csökkenni fog a következő években. Az EU-s források folytatódó beáramlása nyomán ugyanakkor a külső finanszírozási pozíció továbbra is pozitív marad. A foglalkoztatottság bővülése idén 1,9 százalékos lesz, jövőre ez 0,2 százalékra csökken, és 2021-ben stagnálás várható. A munkanélküliségi rátát mindhárom évben 3,4 százalékra prognosztizálták.

A külső tényezők lefelé mutató kockázatot jelentenek, másrészt a feszes hazai munkaerőpiac akár még magasabb bér- és fogyasztásnövekedést is fenntarthat. Az inflációs ráta idén nyáron tetőzött, a csökkenő nyersanyag-árak pedig a szakértők szerint segíteni fogják az úgynevezett harmonizált fogyasztói árindex (HICP) mérséklődését. Az erős, bár enyhülő fogyasztás- és bérnövekedés mellett a maginfláció magasabb marad, mint az EU-tagállamok inflációs mutatóinak összehasonlíthatóságát biztosító HICP.

Az elemzők szerint idén a magyar államháztartási hiány a GDP 1,8 százaléka lesz, ami 2020-ban 1 százalékra, majd 2021-ben 0,8 százalékra csökken. Az államadósság idén a GDP 68,2 százaléka lesz, és a csökkenő trend szintén folytatódni fog. *MTI*

GKI: JÖVŐRE MARKÁNS LASSULÁS

A GKI szerint a világgazdasági körülmények romlása és az EU-transzferek serkentő hatásának kifulladására 2020-ra markáns lassulást valószínűsít a magyar gazdaságban. A gazdaságkutató prognózisa szerint a GDP a tavalyi 5,1 százalék után idén 4,3, jövőre pedig 2,7 százalékkal nő.

A NAGY GAZDASÁGÉLÉNKÍTÉS, 2009–2019



A válság után újrarahangszerelt gazdasági, politikai marketing hatásos, bár kétes eredménye, hogy az adósságszintek már csak néhány elemzőt aggasztanak. A válságkezelés és élénkítés eddig vitathatatlanul sikertörténet. A Nagy Gazdaságélénkítési akció jól működik. A hosszú távú hatások és következmények azonban elvi kérdéseket vetnek fel.

A 2008-as pénzügyi válságnak aposztrofált gazdasági visszaesés sokszínű pénzügyi innovációval elősegített túlélésének következménye volt. Persze, erős katalizátor hatást jelentett, hogy a kifogástalannak minősített, jelzálogfedezettel biztosított, rendszerszinten is hitelből vásárolt értékpapírok likviditása meginogott. Először nagybankok alapkezelői, ezt követően a közönség kísérelte meg 100 milliárd dolláros nagyságrendben a bankgaranciák beváltását.

Hiába. Ez aztán magával sodorta a Bear Stearns, a Lehmann Brothers, Merrill Lynch bankhá-

zakat – az utóbbi pénzügyminiszteri segítséggel pár nap alatt egyesült a Bank of Americával –, és krízis villámgyorsan átterjedt a többi rendszerszintű befektetési bankra, és Európára is. A bankbetéteket és rövid távú kincstárjegyeket tartalmazó, nem egy esetben kiváló hitelképességű nagybankok által kezelt, pénzügyi befektetési alapok függesztették fel a nyílt végű, tehát elvileg likvid, befektetési jegyek forgalmazását. A káosz teljes volt – a jegybankok likviditást teremtettek, a kormányok pedig hol gyorsabban, hol lassabban, finanszírozták a bankok veszteségeit.



Fotó: GettyImage

2008. szeptember 15-én ment csődbe a Lehman Brothers Holding Inc. A cégtáblát levették, a céget bezárták. Akkor még nem lehetett tudni, hogy ezzel a történelem egyik legsúlyosabb világgazdasági válsága kezdődött meg. A Lehman volt a negyedik legnagyobb amerikai befektetési bank, egyben a világ vezető brókercege. Az akkor 158 éves new yorki cég korábban már számos krízist, például az 1800-as évek vasúti csődjeit, majd az 1929–33-as nagy gazdasági világválságot is átvészelte, 2008-ban azonban a nemfizető adósok, és az ő hitelekkel fedezett értékpapírok árfolyamának összeomlása végül bedöntötte. A Lehman Brothers a legnagyobb csőd volt az amerikai vállalatok történelmében.

FELDUZZADÓ ADÓSSÁGOK

A szomorú és számtalan ingatlan-árveréssel jellemezhető történetet rendszerhibaként és szabályozói mulasztásként címkézték, miközben kevés figyelem fordult arra, hogy az amerikai és európai hitelezési gyakorlat milyen szerepet játszott a 2000-es évek 2007-ig tartó, a világ-gazdaság egészét tekintve 4%-ot meghaladó növekedésében. Tekintélyeset.

A Lehmann csődjének tovagyrúzó pusztító hatásai miatt a hitelintézetek likvidálása igazoltan nem volt járható. A bankrendszer egészének fizetőképessége érdekében konszolidálni kellett a rendszerszinten fontos bankok veszteségeit. A kormányok soha nem látott összegeket fektettek a hitelrendszer modelljének megmentésébe, és jóval kisebbet a pótlólagos kereslet élénkítésébe, a

roncsautó, és egyéb direkt keresletösztönző programokba. A kormányok eladósodottsága pár év alatt békeidőben példátlan mértékben, 30-50%-kal emelkedett.

Az egyes országok persze más-más ütemben, és különböző technikákat használtak. Ránézésre is látszik az adósságok elképesztő megugrása: 4 év alatt az Egyesült Királyságban szinte duplázódott, amerikai és spanyol földön 50%-kal nőtt. Az igazsághoz tartozik persze, hogy az angolszászok egyszerre ürítették ki a bankok felhalmozott szennyesét, a spanyolok is így tettek némi habozás után. Eközben a németek a gyors tűzoltást követően – Dresdner Bank, Westdeutsche Landesbank konszolidálása, fúziókba parancsolása – a veszteségeket inkább fokozatosan, időben elnyújtva kezelték. Viszont a német zászlóshajó, a Deutsche Bank az ütemezés jó nagy vesztese lett. A veszteségek túl lassú elismerése eredményezte azt, hogy a német gazdaság teljesítményéhez képest méltatlan a vezető bankjaik állapota.

A meghatározó gazdaságok szuverén adósságszintjének változása, 2006–2010

(A központi költségvetés adóssága a GDP-hez viszonyítva, százalékban)

	2006	2010	2018
Egyesült Államok	62	91	106
Egyesült Királyság	33	63	83
Németország	66	82	62
Franciaország	64	85	98
Olaszország	103	115	135
Spanyolország	39	60	98
Kína	25	34	51

Az igazság tagadhatatlan része, hogy a közvélemény szemében rendszerfontosságuk miatt kivételes helyzetű hitelintézetek mellett a feldolgozóipar is, különösen az autóipar, jó adag erősítő gyógyszereket kapott. Ez annyira sikeres volt – a többi gazdaságélénkítő lépéssel együtt –, hogy a hitelt, a részvényvásárlás vagy hitelgarancia összegét és díját a kormányok általában visszakapták, nem egy esetben a határidő előtt.

A romeltakarítás és cégmentések mellett szinte minden országban egyszerre fiskális élénkítés is folyt, a kereslet és kínálat bővítését egyidejűleg célozva. Az elmúlt 10 évben ez olyan sikeresen zajlott, hogy lassan mindenki megszokta a véget nem érő piaci stimulussokat. Sőt, mind a szteroidokra általában, már számít rájuk.

FOLYAMATOS GAZDASÁGÉLÉNKÍTÉS

2009-ben már élesen felmerült mind a költségvetések, mind a vállalkozások és háztartások esetében, vajon képesek-e fizetni az adósságot. Az 50-80%-kal megemelkedett szuverén adósságok kamatfizetési kötelezettsége akár nagyjából változatlan névleges kamatok mellett, fenntarthatatlanná tenné a gazdasági növekedésre semleges fiskális politikát is. Megszorítások alkalmazása pedig nem tűnt időszerűnek.

Azt a csodát kellett tehát teljesíteni, hogy az elvileg kockázatosabb állampapírok hozama számottevően csökkenjen. Önmagában a kamatpolitika ennek nem lehetett elégséges, csak szükséges eszköze. Az rövidlejáratú alacsony hozamok nem determinálják a 10 éves, vagy hosszabb adósságpapírok kamatát. Valakiknek nagy mennyiségben meg is kellett vásárolniuk a duzzadó állampapír állományt.

A piaci motivációkban joggal nem bízva, hosszas fejtörést követően, a jegybankok húzták magukra a feladatot. Nem aprózták el, több ezer milliárd jegybankpénz landolt az amerikai, európai és japán büdzsékben – egyre alacsonyabb hozamok mellett. A küldetést sikeresen teljesítették. Ki emlékszik már a 4%-ot meghaladó amerikai és olasz, vagy a jóval 3% feletti német kötvényhozamokra? Pedig azok kiváló világgazdasági környezetben, 2005–2006-ban mutatták ezeket a névleges értékeket.

Tehát a kormányzatok kényelmesen elodázhatták a strukturális reformokat, a takarékosági intézkedéseket. Sőt az utóbbi már-már szitokszó, vagy a legjobb esetben is elfelejtett, aktualitást vesztett gazdaságpolitika jelzőjévé vált. Mert minek meghúzni a nadrágszíjat, ha így is csökkennek a kamatköltségek? A világ kellemesen belesüppedt ebbe a kényelembe. A nyugati világban különösen Trump elnökszereti a hitelalapú növekedést, ami a szövetségi kormány deficit szintjében ki is fejeződik.

Az újrhangszerelt gazdasági, politikai marketing hathatós, bár kétes eredménye, hogy az adósságszintek már csak néhány elemzőt aggasztanak. A válságkezelés és élénkítés eddig vitathatatlanul sikertörténet.



A ZEW épülete, ahol a német üzleti hangulatot mérik...

GAZDASÁGPOLITIKAI ÉS ELMÉLETI KÉRDÉSEK – TÖREDÉKES VÁLASZOK

A hosszú távú hatások és következmények azonban elvi kérdéseket vetnek fel.

► **A következő 10 évben fenntarthatók az ultraalacsony, egyes adósok esetében negatív hosszú lejáratú kamatlábak?**

Az a tapasztalat, hogy az újraválasztásra kacsintó kormányok általában tartanak a rövid távon népszerűtlen, hosszú távon gyümölcsöző döntésektől. A jelen eredménye a döntő. Az európai közbeszéd fókusza azonban változóban van, és a zöldpártok előretörésével a klímavédelem és a gazdasági növekedés között feszülő ellentét egyre nagyobb hangsúlyt kaphat. Közben a képzett fiatal generációk lakhatása, a lakbereknek a jegybankpolitikával is összefüggő, a diszponibilis jövedelem arányában egyre magasabb szintje, súlyos társadalmi problémává vált Nyugat-Európa nagyvárosaiban.

Európában azonban, például Japántól eltérően, intézményi korlátok sem teszik lehetővé az államadósságok korlátlan jegybanki finanszírozását. Valószínű forgatókönyvnek tartom, hogy a kockázatosabb országok kötvényhozama a mai szintről a következő években számottevően emelkedik. Kissé függetlenül attól, hogy melyik országban milyen politikai mozgások erősítik azokat fel – a katalán függetlenséggel összefüggő megmozdulásokra, vagy Salvini ismételt kormányra kerülésére gondolok. A formabontó kormányzás persze siet-

NÉMET HANGULATINDEX

A várakozásokat lényegesen meghaladó mértékben, fél éve a legmagasabb szintre emelkedett a gazdasági hangulatindex az euróövezetben és Németországban a mannheimi ZEW (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung – *képünkön*) gazdaságkutató intézet kimutatása alapján. A gazdasági szereplők várakozásait tükröző mutató az előző havi mínusz 22,8 pontról 20,7 ponttal mínusz 2,1 pontra, május óta a legmagasabb értékre emelkedett.



Ben Bernanke,
a FED akkori elnöke
(2006–2014)

Ben Bernanke szerint 2008-ban súlyosabb volt a pénzügyi krízis, mint a nagy gazdasági világválság idején – az amerikai jegybank szerepét betöltő Federal Reserve volt elnöke. Volt merszünk cselekedni: Emlékirat egy válságról és utóéletéről című könyvében bevallja, ő ott volt, a saját szemével látta. És mégsem vette észre. Nem szégyelli a tévedését, szembenéz vele, vállalja, hogy nem jól ítélte meg a helyzetet, nem tudta megfelelően összerakni a kirakós játék darabkáit. A könyv magyarul a Napvilág Kiadónál jelent meg.

tetheti a kamatkörnyezet normalizálódását. A portugál, spanyol, olasz és francia hozamok 1-2%-os emelkedése még mindig történelmi mélypontot jelentenének, de azért a költségvetési kiadásokat is kordában tartanák. A növekedés mérséklődne, de lehetséges, hogy már a magasabb hiánycélok sem váltanának ki érzékelhető növekedést.

A Deutsche Bank egyik vezető közgazdásza is arra számít, hogy 2020-ban növekszik az amerikai szuverén adósságszinthez illeszkedő hozamvárás. Tovagyűrűző hatásként a gyengébb hitelképességű vállalkozások magasabb kamatfizetési kötelezettségéhez vezethet. A mélyen, a befektetésre ajánlott minősítés alatt levő kötvénykibocsátások vagy ellehetetlenülnek, vagy lényegesen megnő a magasabb kamatfelárak következtében a csődök kockázata. A kockázat erőssége a dollár kulcsdeviza szerepéhez tapad, hiszen a fejlődő országok egy részében – és ebben a csoportban nagy gazdaságok is vannak, mint például Brazília, Törökország – a vállalkozások forrásai között a dolláralapú hitelállomány meghatározó.

► **A magán- és közadósságok csökkentése negatívan hatna a gazdasági növekedésre?**

Az adósságszintek mindig a rövidtáv-hosszútáv dilemmáját jelenítik meg. Nem öszszegszerűségük, hanem relatív súlyuk számít, azaz hogy milyen terhet képviselnek a jelen fogyasztásának, kiadásainak mérséklésében. A hitelezési aktivitás tehát növeli a beruházásokat, a nagy értékű dolgok megvásárlását. Amikor magasabb az adósságszolgálat öszszege, mint a pótlólagos hitelállomány, akkor a pénzmegsemmisülés folyamata apasztja az aggregált keresletet. Az adósságok visszafizetése az egyén szintjén egy kötelezettség szerződészerű teljesítése, rövid távon azonban nem támogatja a gazdasági növekedést, kivéve, ha azt azonnal egy másik hitelfelvétellel nem „pótolja”. Hosszú távon azonban az alacsony adósságszintek éppen, a legalábbis részben hitelalapú növekedés feltételeit biztosítják, – ez különösen a gazdasági ciklus visszaeső időszakában lehet számottevő stabilizátor.

► **Milyen következményekkel jár a jelenlegi, fedezetlen pénzteremtés (is) alapuló monetáris politika?**

A 2010-es évekig a jegybankok teoretikus alapon cselekedtek, döntéseiket. mandátumuk

mellett. a konszenzussal kialakított elméleti kereteken belül alakították. **Ben Bernanke**, a FED akkori elnökének (2006–2014) érdeme, hogy nem bibelődve az elmélet útmutatásával, a gyakorlati probléma gyors megoldását tartotta lényegesnek. És cselekedett. Nem okozott inflációt – és a rengeteg pénznek köszönhetően elkerülhetővé vált a defláció. Azonban a feltett kérdésre még 10 év elteltével sincs kiforrott válasz, ami azt jelenti, hogy a jegybankárok vakon vagy gyenge szemüvegben vezetnek.

Olyan gazdaságban éljük tehát minden napjainkat, ahol a jegybankok döntéshozói elvesztették uralmukat az általuk használt eszközök felett. Nem tudják, hogy amit dobálnak, az bumeráng-e. Sőt azt sem, hogy visszatérőben mekkora sebességgel mekkorát üt. Félreértés ne essék, a felelősség nem kizárólag a jegybankoké. A kormányoknak nagyobb erőfeszítést kell tenniük az ultralaza monetáris politika következményeinek tudományos igényű feltárására. A világgazdaság paraméterei nagyot változtak, ezért a monetáris stimulus hatásainak feldolgozása és megértése nagy intellektuális kapacitást követel.

► **Stimulusok nélkül nincs gazdasági növekedés, avagy a szabad piaci doktrínába vetett hit ingott meg egy jó időre 2008/2009-ben?**

Ez a kérdés tanulmányok ezreinek tárgya. A „piachibák” törvényszerű bekövetkezése ismert. Egyes közjavak, például a közbiztonság „előállításáról” sem lehet megtérülés alapján döntést hozni. 2009-től a vezető gazdaságok egyidejűleg alkalmaztak példátlan terjedelmű gazdaságélénkítést: Japán, Kína, az Egyesült Államok, később az Egyesült Királyság, az Európai Unió. Az utóbbi időszakban az ösztönzések már szerényebb határkibocsátáshoz vezettek. Persze, a nemzetközi kereskedelem nehézsúlyú szereplői között hol erősödő, hol mérséklődő feszültségek természetesen visszavetették a beruházásokat. A hatások és tényezők a valóságban összemosódnak, szétválasztásuk nem könnyű.

Mindezek ellenére javasolható a piacszerű működés erősítése, és legalább egy időre stimulus-semleges környezetben hagyva gazdálkodni a piaci szereplőket. Talán ez sem teljesen ismeretlen számukra.

Kelemen Gábor

AKTÍV ÖREGEDÉS és generációs különbségek a munkahelyeken

Hat országra kiterjedő kutatás indult az aktív öregedés témájának feltárására az MGYOSZ koordinálásával. A szövetség 2018-ban pályázott az Európai Bizottság foglalkoztatási és szociális ügyekkel foglalkozó főigazgatóságánál. Az AGEAP elnevezésű pályázata, melynek keretében 6 ország munkaadói szervezetével együttműködve (Horvátország, Szlovénia, Szlovákia, Románia, Észak-Macedónia, Montenegró) járják körbe e témát, illetve a generációs különbségekből adódó teendőket, elnyerte a Bizottság támogatását.

Az egész életcikluson át tartó aktív idősödés jelentőségére hívják fel a figyelmet az európai szociális partnerek 2017-ben aláírt keret-megállapodásukban, melynek címe az „Aktív idősödés és a generációk közötti együttműködés kihívásai”. A keret-megállapodás legfőbb célja, hogy felhívja a figyelmet Európa demográfiai kihívásaira, és arra buzdítsa a tagállamokat, illetve azok szociális partnereit, hogy közösen igyekezzenek részt vállalni a demográfiai folyamatokból adódó munkaerő-piaci kihívások kezelésében. Az aktív öregedést annak ún. életciklus-megközelítésében tárgyalja, mely szerint az egyénnek minden életkorban jól kell éreznie magát a munkaerőpiacon ahhoz, hogy a nyugdíjkorhatár eléréséig munkában tudjon maradni.

Az MGYOSZ 2018-ban az AGEAP elnevezésű pályázatával elnyerte az Európai Bizottság foglalkoztatási és szociális ügyekkel foglalkozó főigazgatóságának támogatását. A projekt keretében 6 ország munkaadói szervezetével együttműködve (Horvátország, Szlovénia, Szlovákia, Románia, Észak-Macedónia, Montenegró) járják körbe az aktív öregedés témáját. Ennek keretében mind a 6 országra kiterjedően készül egy kutatás, melyben a kutatópartner a KOPINT-TÁRKI Konjunktúrakutató Zrt. A kutatás a partnerországok esettanulmányai-ból és egy összehasonlító tanulmányból fog állni, célja pedig, hogy biztosítsa a szakmai háttérrel a nemzeti szociális partnerek közös megmozdulásaihoz a témában. A kutatás munkavállalói, szakszervezeti és munkáltatói körben méri fel, milyen generációk közötti kihívásokkal szembesülnek a szereplők a munkahelyeken, illetve vállalati jó gyakorlatokat igyekszik feltárni.

A kutatás mellett a projekt lehetőséget nyújt a makroszintű tényezők megvitatására hazai és nemzetközi szinten is. Ennek kapcsán számba vettük, hogyan áll Magyarország az aktív idősödést meghatározó tényezők területén.

DEMOGRÁFIA

A társadalom öregedése általános probléma Európában. Az OECD a 65 év feletti életkort tekinti idősnek, vizsgálja a 65 év feletti arányát a munkaképes korú lakossághoz képest. Magyarország esetében ez az arányszám 17,72 % volt 2014-ben és folyamatosan növekszik, az EU átlag 18,3 %. A társadalom öregedése főként a mostani fiatalokra ró terhet, akik emiatt életpályájuk során nagyobb egyenlőtlenségekkel, kisebb nyugdíjakkal számolhatnak.

MUNKAERŐPIAC

A képzési, foglalkoztatási és jövedelmi egyenlőtlenségek már a korai életszakaszban kezdődnek, és jelentős részben a képzettséghez kötődnek. Egy iskolázott férfi várható élettartama az OECD adatai szerint átlagosan 8 évvel hosszabb, mint egy képzetlené, a nők esetében ez a különbség 4,6 év. A képzettségi szint az egészségi állapotra is hatással van: az alacsonyabban képzettek többet betegeskednek, így kevesebbet dolgoznak és keresnek, egy alacsonyabban képzett nő átlagosan 17%-kal, egy férfi átlagosan 33%-kal keres kevesebbet életpályája során egészségével összefüggő okból, mint magasan képzett, azonos nemű társai. Ez hatással van a nyugdíjuk összegére és akár a nyugdíjba vonulás időpontjára is, amely to-



HAT ORSZÁGGAL KÖZÖSEN

Az MGYOSZ 2018-ban elnyerte az EB foglalkoztatási és szociális ügyekkel foglalkozó főigazgatóságának AGEAP elnevezésű pályázatát, melynek keretében 6 ország munkaadói szervezetével együttműködve (Horvátország, Szlovénia, Szlovákia, Románia, Észak-Macedónia, Montenegró) járják körbe az aktív öregedés témáját. Ennek keretében mind a 6 országra kiterjedően készül egy kutatás, melyben a kutatópartner a KOPINT-TÁRKI Konjunktúrakutató Zrt.

**BRIDGING
THE AGE GAP**

**DEVELOPMENT OF SOCIAL
PARTNERS' INITIATIVES
FOR MANAGING AGE
RELATED CHALLENGES**

WWW.AGEGAP.EU

THE AGE GAP PROJECT IS CO-FUNDED BY THE EUROPEAN COMMISSION

vább fokozhatja jövedelmi egyenlőtlenségeket. A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzési rendszerek kialakítása tehát nemcsak a munkáltatók érdeke, de a fent felsoroltakon keresztül az egyéni jólétnek is fontos tényezője.

Az MGYOSZ tapasztalatai szerint szakmánként/foglalkozásonként/munkahelyenként nagyon eltérő, hogy mi az átlagos munkavállalói életkor, s ehhez képest mi tekinthető idősebbnek, idősödőnek. A munkaerőhiány erősödésével a munkáltatók számára a munkavállaló koránál egyre fontosabbá válik az, hogy milyen szaktudással, szakmai tapasztalattal, tanulási hajlandósággal bír a munkavállaló.

CSÖKKENT MUNKAKÉPESSÉGŪEK FOGLALKOZTATÁSA

A munkaerőhiány és a társadalmi/állami költségek csökkentése érdekében egyre több OECD ország tesz lépéseket a csökkent munkaképességű munkavállalók munkaerő-piaci integrálására. Magyarországon a KSH adatai szerint 11% a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya, ami megfelel az EU-átlagnak, ám míg az EU-ban átlagosan a megváltozott munkaképességűek 47-50%-a dolgozik, Magyarországon ez mindössze 35-40%-ot jelent.

Az egészségi állapot erősen függ a társadalmi helyzettől, akinek alacsonyabb az iskolai végzettsége, annak valószínűleg rosszabb az egészségi állapota is. Többségében közülük kerülnek ki a csökkent munkaképességű személyek is. Az oktatás színvonala, illetve az oktatásban való részvétel lehetősége tehát egyértelműen összefüggésben van a munkaerőpiaci-jövedelmi helyzettel, ezért ennek a területnek a reformja kulcs a hosszú távú jólét és a gazdasági fejlődés szempontjából.

MI A TEENDŐ?

Kérdés, mit tehetnek a szociális partnerek azért, hogy hozzájáruljanak az itt felsorolt tényezők javításához. A fent említett AGE GAP projekt 2019–2020-ban erre keresi a választ. A projekt eredményei az agegap.eu oldalon lesznek elérhetőek, eredményeiről az MGYOSZ munkatársai folyamatosan igyekeznek majd tájékoztatást adni az MGYOSZ tagjai számára, illetve a téma iránt érdeklődőknek. Addig is szívesen vesznek minden olyan vállalati példát a generációk együttműködése illetve az aktív idősödés területén, amely jó gyakorlatként bemutatható, akár nemzetközi szinten is.

További információ:

Bálint Adrienn, az MGYOSZ szociális ügyekért felelős igazgatója – balint@mgyosz.hu

Eurómilliárdokkal CSÖKKEN AZ ADÓCSALÁS az EU-tagállamokban

2017-ben tovább csökkent az áfarés az Európai Unió tagállamaiban, vagyis több adót sikerült beszedni mint egy évvel korábban. A közép- és kelet-európai régióban Magyarország a képzeletbeli dobogó harmadik fokán áll, Ausztria és Csehország mögött. Az előzetes becslések alapján a 2018-as adatok még biztatóbbak: várhatóan tovább csökken a potenciálisan beszedhető, és a ténylegesen beszedett áfa közötti különbség.

Az Európai Bizottság 2019 szeptemberében hozta nyilvánosságra a legfrissebb „Study and Reports on the VAT Gap in the EU-28 Member States” című jelentést, amely a 2017-es áfarés adatokat tartalmazza az Európai Unió 28 tagállamára vonatkozóan. A jelentés újdonsága, hogy a 2017-es adatokon túl, a 2018-as áfarés értékek előzetes becslése is megtalálható benne.

A legfrissebb információk alapján az Európai Unió 28 tagállamában az áfarés 2017-es értéke 11,2%, amely összességében 137,5 milliárd euró különbözetet jelent a potenciálisan beszedhető általános forgalmi adó és a ténylegesen beszedett általános forgalmi adó összege között. A PwC Magyarország adószakértői aláhúzzák: a vizsgálati periódusban (2013–2017) ez az eddig mért legalacsonyabb érték, a 2018-as előzetes becslések pedig azt mutatják, hogy még tovább fog csökkenni – egészen 130 milliárd eurós érték alá becsülik a 2018-as adatot.

A PwC szakértői elsősorban azt vizsgálták, hogy a közép- és kelet-európai régió országaikhoz – Csehország, Ausztria, Lengyelország, Románia, Szlovákia – képest a Magyarország által elért teljesítmény hogyan értékelhető.

A régióban Magyarország a képzeletbeli dobogó harmadik fokán áll – Lengyelország mellett – 14%-os eredményével. Az első he-

lyen Ausztria (8%), a második helyen pedig Csehország végzett 12%-os áfarés értékkel (a 2017-es áfarés értékek alapján felállított rangsor). Az előzetes becslések alapján Magyarország 9%-os áfarés értékkel büszkélkedhet a 2018-as adóévre vonatkozóan, amely uniós szinten is kiemelkedő eredmény.

„A pozitív eredmény több tényezővel is magyarázható, amelyek közül a legjelentősebb előrelépést minden bizonnyal a Nemzeti Adó- és Vámhivatal által bevezetett online számla adatszolgáltatási kötelezettség hozta” – mondta Szalay Adrienn, a PwC Magyarország adó- és jogi tanácsadási üzletágának menedzsere.

„Az előzetes becslések szerint Magyarország esetében 10%-os érték alá tehetőek az áfarés adatok a 2018-as évre. Úgy gondolom, hogy ez az áfabeszedési arány a (közel)jövőben még tovább is javulhat – például az adóhatóság által már bevezetett, vagy olyan tervezett adatszolgáltatási kötelezettségeknek köszönhetően, mint a SAF-T” – hangsúlyozta Farkas Gábor, a PwC Magyarország adó- és jogi tanácsadási üzletágának igazgatója.



MEGKEZDTE MUNKÁJÁT az Európai Munkaügyi Hatóság

Október közepén megkezdte működését az Európai Munkaügyi Hatóság, mely kezdetben Brüsszelben, később viszont végleges székhelyén, Pozsonyban végzi majd tevékenységét.

A brüsszeli megnyitónségeken Jean-Claude Juncker, az Európai Bizottság elnöke, Peter Pellegrini, Szlovákia miniszterelnöke, valamint az Európai Bizottság két alelnöke – Valdis Dombrovskis és Maroš Šefčovič – és Marianne Thyssen uniós biztos volt jelen. Ezt követően a hatóság igazgatótanácsa is összeült, melyet a tagállamok, a Bizottság, az uniós szintű szociális partnerek és az Európai Parlament képviselői, valamint Izland, Liechtenstein, Norvégia, Svájc és a foglalkoztatás és szociális ügyek területén működő más uniós ügynökségek megfigyelői alkotnak. Első ülésén az igazgatótanács elfogadta a hatóság működéséhez szükséges határozatokat, és véleményezte a kezdeti munkaprogramot.

Jelenleg az Európai Unióban mintegy 17,5 millió uniós polgár él vagy dolgozik egy másik tagállamban – kétszer annyi ember, mint tíz évvel ezelőtt. Ezenfelül több millió vállalkozás folytat határokon átvélt tevékenységet. Az EU nagy számban dolgozott ki jogszabályokat a mobilitás szabályozása céljából, melyeket a Juncker elnök vezette Bizottság az elmúlt évek folyamán felülvizsgált és kiigazított. Az Európai Munkaügyi Hatóság

ság a munkavállalói mobilitással kapcsolatos jogszabályok érvényre juttatását hivatott előmozdítani azáltal, hogy megerősíti az illetékes nemzeti hatóságok közötti strukturált együttműködést és információcserét.

Célja, hogy:

- megkönnyítse a polgárok és a vállalkozások számára a hozzáférést a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos információkhoz és szolgáltatásokhoz;
- elősegítse a tagállamok közötti együttműködést a hatóság hatáskörébe tartozó uniós jog végrehajtása terén (pl. összehangolt és közös ellenőrzések és a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelem előmozdítása révén);
- közvetítsen a több tagállamot érintő jogvitákban, megkönnyítve azok megoldását.

A hatóság létrehozása nem teremt új hatásköröket európai uniós szinten. A munkaügyi és szociális biztonsági szabályok érvényre juttatása továbbra is teljes mértékben tagállami hatáskör marad. Az Európai Munkaügyi Hatóság hozzáadott értéke abból adódik, hogy megkönnyíti a tagállamok közötti együttműködést, ésszerűsíti a már létező struktúrákat, és operatív támogatást nyújt, javítva a szabályok hatékony végrehajtását, ami a polgárok, az üzleti vállalkozásoknak és a nemzeti hatóságoknak egyaránt a javát szolgálja.

A hatóság pénzügyi és humán erőforrásai fokozatosan bővülnek: 2024-ben költségvetése eléri majd az évi 50 millió eurót, alkalmazottainak a száma pedig a 140 főt.

Európai Bizottság: csak részleges előrelépés történt az álhírek elleni online fellépésben

A kiterjedt, automatizált propaganda és dezinformáció továbbra is jelen van. Többet kell tenni ez ellen, nem fogadhatjuk el ezt új normaként” – emelte ki közös közleményében Vera Jourová igazságügyért, Marija Gabriel digitális társadalomért és Julian King biztonsági unióért felelős EU-biztos.

Méltatták az érintett cégek elkötelezettségét az átláthatóság, illetve a kutatókkal, a tényellenőzőkkel, a tagállamokkal való együttműködés mellett. Ugyanakkor rámutattak, hogy jelentős eltérések vannak a vállalatok eredményei között, az általuk közzétett értéke-

lések pedig nem adnak igazán képet a foganatosított intézkedések hatásairól, továbbá a rendszeres adatközlés is elmaradt a részükről.

Jelentésében a Facebook például arról számolt be, hogy 2019 első negyedében mintegy 2,2 milliárd hamis profil távolított el, csaknem kétszer annyit, mint egy évvel korábban. Azt nem tudni, hogy ezek közül hányat regisztráltak az Európai Unióban.

Az általános kiértékelés eredményét a jövő év elején ismertetik majd a tervek szerint. A brüsszeli testület tavaly egyfajta önkéntes magatartási kódexet állított

össze a közösségi média szereplőire vonatkozóan, amely az aláírók, köztük a Facebook, a Google, a Microsoft, a Mozilla és a Twitter számára határozottabb fellépést írt elő az álhírek terjedése ellen.

Korábban arra figyelmeztetett a bizottság, hogy amennyiben ez az önkéntes megközelítés kudarcot vall, akkor törvényileg szabályozhatják a területet. A hamarosan hivatalba lépő új testület leendő vezetője, Ursula von der Leyen is ígéretet tett a digitális platformok működésének szigorítására 2020 végéig. Szakemberek szerint ez nagy küzdelemnek ígérkezik az ellenérdekeltek között.



A nők még mindig 16 százalékkal kevesebbet keresnek a férfiaknál

A javulás mértéke mindössze 0,2 százalékpont volt a tájékoztatás szerint. A brüsszeli testület az egyenlő javadalmazás európai napja alkalmából adta ki a közleményt, amely idén november 4-re esik. Ez minden évben azt a szimbolikus időpontot jelzi, amikortól úgy tekinthető, hogy a nők a férfi kollégáikkal összevetve már nem kapnak fizetést ugyanazért a munkáért.

„Hatvan év telt el azóta, hogy az egyenlő díjazás elvét rögzítették az európai szerződések, de ennek ellenére a nők Európa-szerte még mindig nem tapasztalják meg a jogszabályok érvényesülését a mindennapi életükben. Az európai nők a férfi kollégáikkal összevetve még most is két hónapot ingyen dolgoznak, és a helyzet csak lassan javul” – emelte ki közös nyilatkozatában Frans Timmermans első alelnök, illetve Marianne Thyssen és Vera Jourová uniós biztos.

„Bár az elmúlt öt évben tettünk lépéseket a helyes irányba, többet kell elérnünk és gyorsabban” – mutattak rá. Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság megválasztott elnöke a mandátumának első 100 napjában intézkedéseket kíván előterjeszteni a bérek kötelező átláthatóvá tételének érdekében.

A nők bérhátránya az EU-tagállamokban, 2017

(a nők százalékos bérhátránya a férfiakéhoz képest)



Forrás: MTI

Igazolni kell az egészségügyi biztosítás meglétét az uniós üzleti utakon

Minden Európai Unió (EU) belüli üzleti útra, konferenciára induló munkavállalónak megfelelő módon dokumentált egészségügyi biztosítással kell rendelkeznie, mivel sürgős ellátás esetén nélkülözhetetlen az A1-es dokumentum bemutatása a kórházban vagy egészségügyi intézményben – hívta fel a figyelmet a nemzetközi adótanácsadó és könyvvizsgáló Crowe FST, hozzátéve, hogy az igazolás hiányával súlyos költséget kockáztat a kiküldő vállalat.

Az uniós jogharmonizáció alapján üzleti utaknál korábban „E101” nevű dokumentumot felváltó „A1”-et a hazai egészségügyi pénztár állítja ki a cégcsoportot képviselő munkavállaló részére olyan esetekben, amikor valaki minimum 30 napig, legfeljebb két évig egy másik tagországban dolgozik.

Egészségügyi ellátásnál a dokumentum igazolja, hogy a küldő ország társadalombiztosítási szerve az ellátás végső költségviselője. A dokumentum hiányában az ingyenes ellátáshoz a kiküldetés helyén kell a társadalombiztosítási járulékokat fizetni – tették hozzá az elemzők. Közölték, hogy az uniós szabályok alapján az A1-es dokumentumot nemcsak a hosszabb időtartamú kiküldetéseknél, hanem elvileg minden üzleti útnál igényelni kell. Felhívták a figyelmet arra is, hogy a konferenciák és az üzleti utak a párhuzamos munkavégzés fogalmába tartoznak, így ezen esetekben is szükséges az A1-es dokumentum megléte, amelyet ilyenkor 24 hónapos időtartamra lehet igényelni.

Mitrik Kornélia, a Crowe FST bérszámfejtéssel és külföldiek adózásával kapcsolatos szakértője kiemelte: az uniós egészségügyi biztosítási kártya kizárólag azt jelzi, hogy az utas a kártya kibocsátásának pillanatában az adott állam jogszabályai szerint a társadalombiztosítás hatálya alá tartozott, így előfordulhat, hogy a kártya külföldi felmutatásakor már nem áll fenn a biztosítás. Az üzleti útnál ezt a kockázatot oldja fel az A1-es dokumentum megléte – húzta alá.

A 2017-es adatok szerint több mint 80 ezer magyar munkavállaló és több mint 2,5 millió

NYOLCVANEZER MAGYAR KIKÜLDETÉSBEN

Több mint 80 ezer magyar munkavállaló és több mint 2,5 millió uniós állampolgár dolgozik kiküldetésben az Európai Unió valamelyik tagállamában, amely az aktív korú népesség 1,15 százaléka.



Fotó: GettyImage

uniós állampolgár dolgozik kiküldetésben az EU valamelyik tagállamában, amely az aktív korú népesség 1,15 százaléka. A kiküldetésben lévő magyar munkavállalók 55 százaléka Németországban, közel harmadannyian Ausztriában és kevesebb, mint tizedannyian Hollandiában dolgoznak. Ezen számokat többszörösen meghaladja az üzleti úton lévők létszáma, ezzel párhuzamosan emelkedik az A1-es dokumentumok igénylésének száma is.

MTI

Esti mesék menedzsereknek

„Írásom üzenete: a menedzsmentnek le kell szállnia az éteri magasságokból a földi kapcsolódások szintjére. Miközben lapozgatod a könyvet, örülnék, ha azon járna az eszed, mi a csuda várhat a következő oldalakon. Segítek: metaforák keveréke” – Henry Mintzberg, a szerző írja ezt, amolyan kedvcsinálóként.

Henry Mintzberg 50 éve a menedzsment tudományok egyetemi professzora, napjaink egyik leggyakrabban hivatkozott stratégiai menedzsment gondolkodója. Húsz díszdoktori címe van. „Mintzberg azt akarja, hogy a menedzserek jöjjenek ki váraikból, ismerjék meg, mi folyik a királyságaikban. Könyve esszéik gyűjteménye, amelyekben megosztja sok személyes tapasztalatát és gondolatát, amelyek a menedzsment és a szervezetek több mint félévszázados tanulmányozása során születtek. A könyv teli a szívből jövő elbeszélés gyöngyszemeivel. Pl. »Csak két módja van megismerni valaki személyes hiányosságait: összeházasodni vele, vagy neki dolgozni.«” (www.forbes.com)

Néhány idézet a könyvből: „Néhány éve blogolni kezdtem (www.mintzberg.org) abból a célból, hogy rendszerezem az életem során felhalmozott, ismeretlen kiadványokban megbúvó ötleteimet. (e „kiadványok”, olvashatók e honlapján, 21 könyv, 180 cikk és egyebek – OP) Több mint 101 blogbejegyzésből emeltem ki azt a 42-t, amelyik a legtöbbet jelentheti egy menedzser számára.”

„Írásom üzenete: a menedzsmentnek le kell szállnia az éteri magasságokból a földi kapcsolódások szintjére. Miközben lapozgatod a könyvet, örülnék, ha azon járna az eszed, mi a csuda várhat a következő oldalakon. Segítek: metaforák keveréke. A tehenek és a kertek, a sütemények kiszúrása és a tojások felverése mellett, készülj fel a vezetés karmester-mítoszára, a kemény adatok lágyékára, a méhkasként működő igazgatóságra, valamint az érvágás megfelelőjére, a leépítésre. Ha lehet, ne botránkozz meg semmin, mert sokszor a legmegbotránkoztatóbb ötleteim bizonyulnak a legjobbakká! Csak egy kis időre van szükség, mire ez nyilvánvalóvá válik.



Henry Mintzberg:
ESTI MESÉK
MENEDZSEREKNEK

Isten veled,
fölényes vezetés...
Isten hozott, ösztönző
menedzsment!

Pallas Athéné
Könyvkiadó, 2019

Jóllehet ez a könyv a menedzsmentről szól, de varázsreceptekre ne számíts! Azt meghagyom azoknak a könyveknek, amelyek tovább bonyolítják a problémát. Helyette várj váratlan meglátásokat, amelyekre alhatsz egyet, hogy aztán újult erővel ébredj és dolgozz; miután megetted a megfelelően elkészített rántottát (egyik vezetői metaforája „a rántotta menedzselése” – OP), támadásba lendülhetsz, hogy rendet rakj a vezetés káoszában.”

Stratégiáról szóló könyvvel Dunát lehet kereszteni. Mintzberg itt művészi tükélyre vitte, hogy igen jól olvashatót és felhasználható íron, szellemesen, „ütösen”.

Egy példa a Nőjének a stratégiák, mint a dudva! című írásból:

„1. Van egy fő stratégia, aki nem más, mint a vezérigazgató – vagyis, minden stratégia magjának elültetője. A többi vezető termőre fordíthatja ezeket a magokat, miközben a tanácsadók útmutatásokat adnak (néha a stratégia is tőlük származik – de ezt ne add tovább!). (...)

4. Ezt a stratégiát aztán végrehajtják, amihez hozzátartozik a szükséges pénzügyi források megteremtése és a megfelelő struktúra megtervezése is. Ha a stratégia megbukik, a 'végrehajtókat' okolják, vagyis azokat a balfékeket, akik nem voltak elég ügyesek ahhoz, hogy a vezér briliáns elgondolását megvalósítsák. De nem árt vigyázni, mert ha van egy kis eszük, fel fogják tenni a kérdést: »Ha ilyen okos vagy, miért nem tudtál olyan stratégiával előállni, amelyet mi, idioták is meg tudtunk volna valósítani?«

Hát nem kiváló tipp a védekezésre?

A könyv tele van tippekkel, megfontolásokkal, magyarázatokkal: hogyan gondolkodjunk és működünk sikeresen azon a végtelen rohampályán, amelyet a menedzsment jelent.

Dr. Osman Péter