



Az üzleti szektort is **IZGATJA** a klímaváltozás

8. oldal

MGYOSZ-MOSZ: közös javaslatok a munkaerőhiány kezelésére 3. oldal

Kifulladásban a monetáris eszköztár, vagy vannak még üzleti ciklusok? 11. oldal

Milyen munkahely vonzó a ma, és a jövő munkavállalójának? 15. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

MGYOSZ-MOSZ: Közös javaslatcsomag a munkaerőhiány kezelésére 3

KÖRKÉRDÉS

Még DiCapriot is meglepnék a magyarok 6

Az üzleti szektort is izgatja a klímaváltozás 8

HAVI ELEMZÉS

Lassuló európai gazdaság, tartós átrendeződéssel 13

NAPIRENDEN

Milyen munkahely vonzó a ma, és a jövő munkavállalójának? 15

PwC: rugalmas munkavégzés, stabilitás és alapfizetés a legfontosabb munkahelyválasztási szempontok 16

Groupama Biztosító: az „életreszabott” munkahely a lényeg 17

Kincentric: Fontos, még sincs stratégia a hazai cégeknél a munkavállalói élmény tudatos alakítására 18

A Legvonzóbb Munkahely Díj iparági kategória győztesei, 2019, PwC..... 19

KÖNYVJELZŐ

Edward Snowden miért fordult a nyilvánossághoz? 20

**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



DR. VADÁSZ PÉTER (1945–2019)

Hosszú, súlyos betegség után elhunyt Dr. Vadász Péter, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének (MGYOSZ) társelnöke. Személye egyike volt azoknak a hazai vállalkozóknak, akik tevékeny részt vállaltak a magyar gazdaság és közélet modernizálásában. Életével és munkásságával példát mutatott szerény, de határozott és céltudatos aktivitásával valamennyi általa vállalt feladata ellátása során. Az elmúlt több mint három évtizedben a modern piacgazdaság alakítása és működtetése során is mindenkor nagyléptékű szerepet kapott és vállalt a hazai gazdasági és közéletben.

Pályája során egyebek közt betöltötte a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara EU-ügyekért felelős alelnöki és a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara nemzetközi alelnöki tiszteit is. Első elnöke volt a Hungarian Business Leaders Forumnak.

Kiemelkedő szerepet játszott az MGYOSZ 1990-es újjáalakításában, és elvitathatatlanul hozzájárult a szervezet európai mintájú működésének irányításához, a szövetség hazai és nemzetközi elismertségének megalapozásához és megerősítéséhez. Számos hazai és nemzetközi fórumon képviselte a magyar gazdaság érdekeit. Nevéhez fűződik a szövetségnek az európai uniós gyáriparos szervezetben, a BUSINESS-EUROPE-ban szerzett tagsága, és az MGYOSZ brüsszeli képviseletének létrehozása. Két cikluson keresztül volt magyar delegáltja az Európai Bizottság mellett működő Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak.

Dr. Vadász Pétert gyászolja felesége, gyermekei és unokái, és mindenki, aki ismerte, szerette és tisztelte.

Dr. Vadász Pétert az MGYOSZ saját halottjának tekinti és intézkedik méltó búcsúztatásáról.

Munkaadók és Gyáriparosok
Országos Szövetségének Elnöksége

2019. október 3.

MGYOSZ-MOSZ: Közös javaslatcsomag a munkaerőhiány kezelésére

Közösen dolgozott ki javaslatcsomagot a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) a Munkástanácsok Országos Szövetségével (MOSZ) a munkaerőhiány kezelésére, amely elsősorban a fekete foglalkoztatás visszaszorítására, az állami szféra átvilágítására, hosszú távon a termelékenység növelésére helyezi a hangsúlyt. Erről tartott sajtótájékoztatót Rolek Ferenc, az MGYOSZ alelnöke és Palkovics Imre, a MOSZ elnöke.

Az MGYOSZ már korábban is felhívta a figyelmet arra, hogy a demográfiai okok miatt folyamatosan csökkenő munkaerő-kínálat évről évre tovább növeli a munkaerőhiányt, amely egyre komolyabb gazdasági és társadalmi problémákat okoz. „A munkaerőhiányt a cégek és a munkavállalók is megszenvedik, az MGYOSZ és a MOSZ ezért döntött a közös fellépés mellett” – hangsúlyozta Rolek Ferenc, az MGYOSZ alelnöke. Becslésük szerint mintegy 200-250 ezer ember hiányzik a magyar gazdaságból, az ország demográfiai helyzete miatt pedig azzal kell számolni, hogy évente 40 ezerrel csökken a munkavállalók száma. Kiemelte: a munkaerőhiány mérséklésére számos intézkedés született. Ezek általában a munkaerő-kínálat növelésére, a még meglévő, ki nem használt munkaerő tartalékok bevonására irányultak, azonban ez csak átmenetileg enyhítheti a hiányt. Hosszabb távon valós megoldást a gazdaság termelékenységének jelentős növelése hozhat, mely alapvetően három módon érhető el: a technológiai szint emelésével, a hatékonyabb munkaszervezéssel, valamint a munkavállalók készség és képességszintjének emelésével.

Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke arról beszélt, hogy miután a gazdaság modernizálása hosszú és pénzigényes folyamat ezért nagyon fontos, hogy foglalkozunk azzal, hogy adott munkaerő-kereslet és kínálat mellett, hogyan lehet hatékonyabb munkaerő allokációval csökkenteni a munkaerőhiányt, amely alapvető érdeke mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak. Erre dolgozott ki a két szervezet közös javaslatokat, melyet a VKF munkáltatói és munkavállalói szervezeteivel véglegesítenek, majd ezt követően javaslataikat megküldik a kormánynak.

A javaslatcsomagban első helyen az országon belüli területi egyenlőtlenségek kiegyenlítésére fogalmaztak meg javaslatokat – mondta Rolek Ferenc a csomagot ismertetve, amelynek egyik pontja, hogy a munkásszállón való elhelyezést tegyék adómentessé a cégek és a munkavállalók számára is. Az MGYOSZ alelnöke kitért még az állami szférára is, amelyben a foglalkoztatottak száma meghaladja az uniós átlagot. Rolek Ferenc hangsúlyozta: meg kellene vizsgálni, hogy mi ennek az oka, kell-e, illetve lehet-e ezen változtatni, valamint, hogy az állami szektor-





Rolek Ferenc, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének alelnöke és Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke sajtótájékoztatón ismerteti a közösen kidolgozott javaslatcsomagot, mely a munkaerőhiányt kezelné

ban mennyire hatékony a munkaszervezés, és hogy technológiailag, például automatizációval hogyan lehetne ezt még hatékonyabbá tenni.

Rolek Ferenc beszélt arról is, hogy az egyes ágazatok eltérő munkaerőigénnyel rendelkeznek, ezért fontos, hogy a jövőben elsősorban a magas technológiai fejlettségű, de fajlagosan kevesebb munkavállalót foglalkoztató ágazatokat fejlesszék. Példaként a gyógyszergyártást, valamint az elektronikával és az IT-vel összefüggő területeket említette, ugyanakkor megjegyezte: a nagyon és a kevésbé munkaerő-igényes területeket a kormánnyal egyeztetve akarják pontosan meghatározni. Javaslatként azt fogalmazták meg, hogy ennek szellemében vizsgálják felül milyen ágazatokba kerülnek az iparfejlesztésre szolgáló európai uniós, illetve a költségvetési források. Az MGYOSZ alelnöke mindezek felül még a fekete foglalkoztatás visszaszorítására hívta fel a figyelmet, amelyhez az egyik legjobb eszköz a munkaügyi ellenőrzés. Ez azonban szerinte csak akkor lehet igazán eredményes, ha a vizsgálatok fókuszába egyedül a fekete foglalkoztatás kerül és bevonják abba a munkaadói és a munkavállalói szervezeteket is. Utóbbi azért fontos, mert a hivatal nem ismeri a fekete vagy a szürkegazdaság szereplőit, míg a helyi munkaadói és munkavállalói szervezetek igen – tet-

te hozzá. Palkovics Imre és Rolek Ferenc is hangsúlyozta: a közösen elkészített javaslatcsomagjuk, közös fellépésük mérföldkő a magyar szociális párbeszéd területén – idézi az MTI a sajtótájékoztatót elhangzottakat.

AZ MGYOSZ-MOSZ JAVASLATOK A MUNKAERŐ-ÁLLOMÁNY HATÉKONYSÁGÁNAK JAVÍTÁSÁRA

A demográfiai okok miatt folyamatosan csökkenő munkaerőkínálat évről évre tovább növeli a munkaerőhiányt. A munkaerőhiány mérséklésére számos intézkedés született. Ezek általában a munkaerőkínálat növelésére, és a még meglévő, ki nem használt munkaerő tartalékok bevonására irányultak.

A még meglévő kis létszámú munkaerő-tartalék bevonása ugyan átmenetileg enyhítheti a gondokat, azonban hosszabb távon a valós egyedüli megoldás a munkaerő-állomány minél hatékonyabb allokációja és felhasználása. Ennek legfontosabb módja a munkaerő-szükséglet jelentős mérséklése a munkahelyek hatékonyságának drasztikus emelésével. A magasabb hatékonyság – mint azt már sokszor elmondtuk – alapvetően három módon érhető el: a technológiai szint emelésével (automatizáció, robotizáció, mesterséges intelligencia stb.), a hatékonyabb munkaszervezés és vezetés, valamint a mun-

kavállalók készség és képességszintjének emelésével. Ezek a folyamatok azonban időigényesek, ezért nagyon fontos, hogy foglalkozzunk azzal, hogy adott munkaerőkereslet és kínálat mellett, hogyan lehet hatékonyabb munkaerő allokációval csökkenteni a munkaerőhiányt.

A munkaerő allokációja több szempontból vizsgálható. A következőkben a területi, nemzetgazdasági szektoronkénti, ágazati és vállalkozások közötti allokáció javítására teszünk javaslatot.

► Nemzetgazdasági szektorok

Nemzetközi összehasonlítások továbbra is azt mutatják, hogy Magyarországon a költségvetési szféra súlya a foglalkoztatásban túl magas a versenyszféra kárára. Ebben a témakörben már számos kormányzati kezdeményezés született (közigazgatás korszerűsítése és létszám csökkentése, közfoglalkoztatás szűkítése), azonban további lépésekre van szükség.

Javaslat

- Folytatni kell a közfoglalkoztatás további szűkítését azokra, akik valamilyen ok miatt nem alkalmasak a versenyszférában való foglalkoztatásra. Becsléseink szerint azonban mintegy 30-40 ezer fő képzéssel és célzott intenzív programokkal alkalmassá tehető a versenyszférában való munkavégzésre.
- A közalkalmazottakat foglalkoztató nagy ellátó rendszerek hatékonysága alacsony. Szükség lenne az intézmények technikai színvonalának jelentős növelésére, a munkaszervezés javítására. Ezzel nemcsak az ellátás színvonala javulna, hanem várhatóan jelentős munkaerő is felszabadulna.

► Ágazatok

A fajlagos munkaerőigény ágazatilag jelentős eltéréseket mutat. Magyarországon a jelenlegi és várható munkaerőhiányos környezetben nem reális a kevésbé termelékeny ágazatok bővítése. A GDP és ezzel a lakossági életszínvonal további jelentős emelésére akkor lesz lehetőség, ha a gazdaság szerkezete eltolódik a termelékenyebb ágazatok javára.

Javaslat

Az állami támogatások és az uniós források elosztásánál prioritást kell adni a magas technológiai színvonalú, relatíve kevesebb, de képzetesebb munkaerőt felhasználó ágazatoknak.

► Regionális struktúra

A munkaerőpiaci helyzet még mindig jelentős különbségeket mutat az egyes régiók között. Míg egyes megyékben és a Fővárosban jelentős a munkaerőhiány, addig az ország más részein még lenne mozgósítható munkaerő tartalék. Ennek realizálása azonban korlátokba ütközik a mobilitás korlátozottsága miatt. A mobilitás egyik fő akadálya a lakhatás megoldása. Ennek a megoldására kormányzati program is indult, a munkásszállások létrehozására jelentős pénzügyi támogatás nyerhető el. Ugyanakkor a munkásszállások igénybevétele az adórendszer jövedelemként értelmezi, így jelentős adó és járulék terheli.

Javaslat

A munkásszállás fenntartási költségei általános működési költségként legyenek elszámolhatók, azt se SZJA, se munkáltatói/munkavállalói járulék ne terhelje.

► Vállalati szint

A munkaerő hatékony allokációját nagymértékben rontja, hogy a kevésbé hatékony vállalkozások egy része az adó- és járulékfizetési kötelezettségeik megkerülésével, fekete és szürke foglalkoztatással csökkentik a költségeiket. Szélsőséges esetben egyes vállalkozások teljesen illegálisan, minden bejelentés nélkül tevékenykednek. Ilyen módon az adó- és járulékfizetés megkerülésével fenn tudják tartani működésüket, azonban így konzerválódik az alacsony termelékenység és a munkaerő alacsony hatékonyságú allokációja. Az elmúlt években a munkaügyi ellenőrzés létszáma és hatékonysága csökkent, így ezen vállalkozások jogszerűtlen gyakorlata háborítatlanul folytatható.

Javaslat

- Az érintett ágazati munkáltatói szövetségek bevonásával fel kell deríteni és legálisá kell tenni az illegális vállalkozásokat.
- Folytatni kell az elektronikus adóellenőrzési rendszerek megkezdett fejlesztését.
- A munkaerő felhasználás hatékonyságának és egyben a költségvetési bevételek növelése érdekében a munkaügyi ellenőrzési rendszer hatékonyságát és fókuszáltságát jelentősen javítani kell. A jelenleg nagyon kis létszámú munkaerő-ellenőri létszámot jelentősen meg kell emelni, és azt a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel koordinálva a fekete foglalkoztatás felderítésére fókuszálni.

HELYZETKÉP

Az MGYOSZ becslése szerint mintegy 200-250 ezer ember hiányzik a magyar gazdaságból. Az ország demográfiai helyzete miatt azzal kell számolni, hogy évente 40 ezerrel csökken a munkavállalók száma. Hosszabb távon valós megoldást a gazdaság termelékenységének jelentős növelése hozhat, mely alapvetően három módon érhető el: a technológiai szint emelésével, a hatékonyabb munkaszervezéssel, valamint a munkavállalók készség- és képességszintjének emelésével.

Még DiCapriot is meglepnék a magyarok!

Azonnali cselekvésre van szükség a klímaváltozással kapcsolatban, amit leginkább a fiatalabbaktól várnak a magyarok. A klímaharcban jelentős szereplőnek számító Greta Thunberg hazai ismertsége egyelőre igencsak alacsony – derül ki egy friss hazai kutatásból. A fő bűnösnek nem az egyéni fogyasztást, hanem az ipari cégeket tartják a megkérdozettek, akik a jövőben forrásot, járványokat vizionálnak. Ötből négyen kifejezetten aggasztónak tartják a klímahelyzetet.

A Lounge Group friss hazai kutatása szerint a magyarok többsége egyáltalán nem klímaszkeptikus: a lakosság 82 százaléka kimondottan nyugtalanítónak tartja az éghajlatváltozás problémáját. Akik gyakrabban tájékozódnak online felületeken, aggasztóbbnak találják a kérdést. Az emberek fele retteg, dühös és mindemellett tehetetlennek érzi magát a klímaváltozással szemben.

A kutatási eredményekből kirajzolódott továbbá, hogy a magyarok negatív tapasztalatai elsősorban a hőségéből és a kiszámíthatatlan időjárásból fakadnak. „Az emberek a témáról elsőként a felmelegedésre, a forrásra, az aszályra gondolnak, a második helyen pedig a katasztrófához és a halálhoz fűződő aszociációk állnak. Amikor a klímaváltozással kapcsolatos félelmekről kérdeztünk, a férfiak főként menekülthullámot és vízhiányt, a nők pedig az élővilág pusztulását, járványokat és az élettartam csökkenését tették a rangsor élére” – mondta el Szabó Zsófia, a vállalat kutatási divízióvezetője.

KIT HIBÁZTATUNK: A TYÚKOT VAGY A TOJÁST?

Az emberek fele úgy érzi, hogy a klímaváltozásért leginkább a nagy ipari cégek a felelősek, miközben az egyéni fogyasztást csupán negyedük érzi a legnagyobb hibának. A



Fotó: Andres Hellberg

lakosság szerint főként a következő generációk vannak veszélyben. A klímaváltozás zászlóvivőjévé vált Leonardo DiCapriot biztosan meglepnék a magyar fiatalok, ugyanis ők már sokkal önkritikusabbak és egyben felelősségteljesebbek is: körükben egyre inkább terjedőben van a felfogás, hogy tudatos fogyasztással, kevesebb környezeti kárt okozva saját maguk is tehetnek a környezetért. Ők azok, akik kisebb mértékben hártják a fele-

KI IS GRETA THUNBERG?

A klímaváltozás egyik legismertebb és legfiatalabb aktivistája, a 16 éves svéd Greta Thunberg 2018 augusztusában hívta életre a „Fridays for Future” iskolai sztrájkosorozatot. Hol tart most a Greta-jelenség hazánkban? Greta Thunbergről a lakosság csupán harmada hallott: köztük magasabb arányban a férfiak, az idősebbek, a diplomások, a tanulók, és a nagyobb településen élők. 2019 szeptemberében több tízezer magyar diák csatlakozott Thunberg kezdeményezéséhez, úgyhogy várhatóan a svéd aktivista hazai ismertsége még növekedni fog az elkövetkező időszakban.

lősséget a nagy cégekre, a mezőgazdasági vállalatokra vagy a politikusokra, szemben az idősebbekkel. A felmérés szerint a fiatalok vállalt nyomja annak terhe is, hogy az idősebbek a jelenlegi generációktól várják az azonnali cselekvést. A jövő generációját ugyanakkor kifejezetten féltik a 60 év felettiek.

MÁSOK A NEMZETKÖZI ÉS MÁSOK A HAZAI KAPCSOLÓDÁSOK

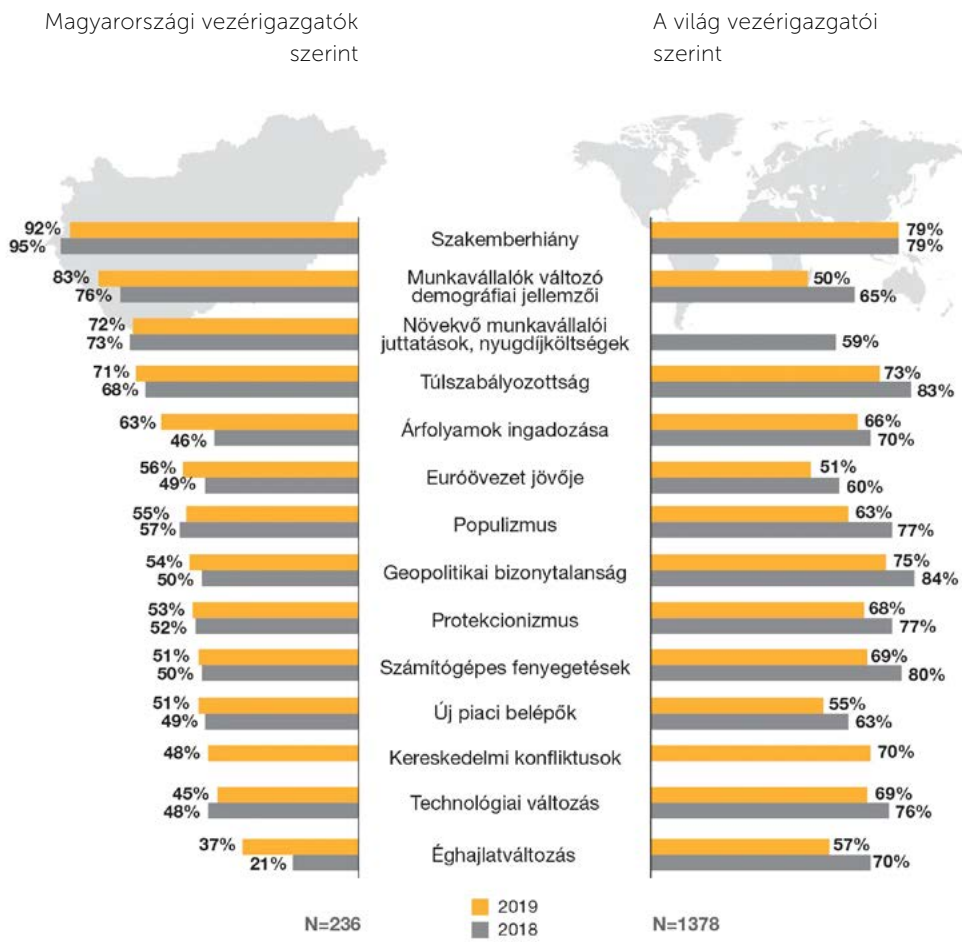
De a klímaváltozás bajjós képeit vajon összekapcsoljuk-e a saját hazánkkal, a saját életterünkkel? „A lakosság magasabb hányada gondolja azt, hogy a klímaváltozás inkább a fejlődő országokat fogja sújtani, mint amennyien ezt Magyarországról gondolják.” – mondta el a kutatási vezető. „Bár a közgondolkodásban leginkább a jegesmedve terjedt el a klímaváltozás fő szimbólumaként, ezt érdemes lehet újragondolni. Az emberek többsége ugyanis nem a Jeges-tenger partján él, így a jelenlegi szimbólumrendszer

KIRE FIGYELÜNK?

A Lounge Group kutatása egy hulladéksökkentő életmódra ösztönző kezdeményezés ismertségét is megmérte: a lakosság háromötöde hallott a „műanyagmentes július” elnevezésű akcióról. A kihívásban az arról halló válaszadók 56 százaléka részt is vett. A „műanyagmentes július” kezdeményezésben a válaszadók által követett influenszerek többsége viszont nem vett részt. A kutatás szerint bár a klímaváltozás terén a tudósokat tartjuk a leghitelesebb forrásnak, az influenszerek is sokat számítanak: a lakosság fele ad véleményükre a témában. A felmérés alapján tehát magyarországi vonatkozásban mindenképp meghatározó lehet, hogy a véleményvezérek követik-e Leonardo DiCaprio példáját, és kiállnak-e a klímaváltozás ügye mellett.



Milyen értékben tart az alábbi tényezőktől?



nehezítheti az egyéni azonosulást a klímaváltozás ügyével. A kutatási számaink azt mutatják, hogy Magyarországon a hulladékgyűjtés és szemetelés problémájára vagyunk a legérzékenyebbek.” – tette hozzá Szabó Zsófia.

ÍGY KÉSZÜLT

A kutatást 2019 augusztus 26. és szeptember 4. között a Századvég Politikai Iskola Alapítvány végezte a New Land Media Kft. megbízásából, mely a Lounge Group tagja. Az online közvélemény-kutatás során 1006 főt kérdeztek meg, az eredmények a hazai lakosságra nézve reprezentatívak. A hibahatár plusz-mínusz 3,1%.

Forrás: PwC

(azok aránya, akik az adott tényezőktől tartanak)

AZ ÜZLETI SZEKTORT IS IZGATJA A KLÍMAVÁLTOZÁS

A klímaváltozás napi téma lett a mindennapokban. De vajon a vállalatoknál is? A napi üzleti működésben fontos a környezet védelme, vagy egyelőre a profitszempontok, s egyéb problémák – például a munkaerő-hiány – mellett eltölpül ez a téma?

Bencs Attila: Az egészséges vállalatoknál a környezetvédelmi érdekek egybeesnek a gazdasági érdekekkel

Érdekes látni, hogy mi mindent vetnek fel manapság ebben a témában komoly szakemberek, illetve vezető politikusok! Megkérdőjeleződött például az, hogy milyen mértékben felelős az ember a tapasztalható változásokért, sőt, szinte országonként eltérő véleményt hangoztatnak arról, hogy milyen mértékben fenntartható a „zöld energia” a biomassza-, vagy a hulladék alapú energiatermelés vagy éppen az atomenergia maga. Néhány ország drasztikusan leépíti a szénalapú erőműveket, mások viszont építik azokat.

Az biztos, hogy az emberiségnek lényeges hatása van a föld klímájára és az is biztos, hogy helyi megoldások nem vezetnek eredményre, hiszen a szél fúj, fűj és fűjni fog. Szükségünk van tehát egységes ipari, de lakossági szabályozásokra is az egész világon.

Megdöbbenő, hogy Magyarországon néhány kilométerre működik egymástól olyan erőmű, amelyik a legmodernebb füstgáztisztítással rendelkezik, míg olyan is, amelyik befeketíti a várost. Léteznek 70%-os hatékonyságú erőművek és 25%-osak is szinte egymás mellett. Vagy például amit ma már tilos elégetni erőműben, az kontrol nélkül égethető el a háztartásokban: a lakossági (zöld) tüzelés néhány EU-országban teljesen tiltott, máshol

pl. Magyarországon standard. Magyarország támogatja a föld alacsonyabb átlaghőmérséklet-emelkedését, de sok mindenben lényegesen vagyunk lemaradva a „klímaharcban”: hulladékhasznosítási rendszerünk az egyik legdrágább az EU-ban, míg teljesítménye sereghajtó; a tömegközlekedésben használt járműparkunk elavult; energia előállításunk hatásfoka viszonylag alacsony. (Ne felejtsük el, hogy az elektromos járművekben tárolt energiát is elő kell állítani.)

E gondolatébresztő után a kérdésre válaszolva: az egészséges vállalatoknál a környezetvédelmi érdekek egybeesnek a gazdasági érdekekkel. Néhány példa:

- Az energiahatékonyság növelése alapvető költségcsökkentő tényező. A jobb megoldásokat folyamatosan keresi az ipar. Ilyen beruházásokat könnyen lehet segíteni támogatásokkal is, hisz jól kimutathatók az eredmények.
- „Zöld energiát” előállítani fosszilis helyett? – ezt szabályozni kell: egyrészt erre alkalmas a CO² kvóta, de hiányzik még egy általános kedvezmény (a KÁT, illetve METÁR mellett), ami független attól, hogy betáplálják a közcélú hálózatba, vagy sem.



Bencs Attila,
a Hamburger Hungária vezérigazgatója, a Csomagolási és Anyagmozgatási Országos Szövetség elnöke, az MGYOSZ alelnöke

- Elsődleges alapanyagok helyett olcsóbb újrahasznosított anyagokat használni minden vállalatnak érdeke. Azon kell dolgozni csak, hogy a lakossági hulladékok ne „párologjanak el”. Legyen érdekelt a lakosság a szelektív gyűjtésben! Ennek szabályozása, illetve ösztönzése különösen fontos manapság, amikor az alapanyagárak csökkennek és egyre kevésbé éri meg a hulladékválogatás.

A munkaerőhiány a környezetvédelemtől független és szerintem egyszerű kérdés: munkaerő van, csak elment és lehetne job-

ban képzett az, aki maradt. Pozitív fejlődés az, hogy a mobilitás nőtt, ami nyelvtudást, vagy akár képzettséget jelent és szabad munkaerőpiacot. Nyilván sokan maradnának, ha nem lenne lényeges különbség a jövedelemben. Nagyobb jövedelmet pedig az a vállalkozás tud elviselni, ahol az értékteremtés is nagyobb. Tehát a béremelések olyan ütemben folytatódhatnak, ahogy a gazdaság teljesítménye nő. Más esetben inflációval, vagy néhány tevékenység elvándorlásával kell szembenéznünk. A jobb hatékonysághoz pedig jól képzett munkaerőre van szükség.

„Az emberiségnek lényeges hatása van a föld klímájára... A helyi megoldások nem vezetnek eredményre, hiszen a szél fúj, fúj és fújni fog. Szükségünk van tehát egységes ipari, de lakossági szabályozásokra is az egész világon.”

Vámos György: Zöldre váltanak a kirakatok

Folyamatosan jelentik be a nagy áruházláncok, mikor, milyen módon lépnek a környezetünk védelmében. Szinte versenyszerűen újítják meg részben az árukínálatot, részben a technológiai működést, valamint a boltok, áruházak külső és belső környezetét formálva.

A cél azonos, minél kisebb mértékben terhelni a környezetet, a boltosnak is, a beszállítónak és a sor végén a vásárlónak is. Úgy tűnik, a vásárlók egyre szélesebb köre fogadja el, hogy a környezetvédelem az egyik legsürgetőbb feladatkör a boltban is. Meg kell fontolni egyebek mellett, mit is vásárol a család, ne végezze idő előtt a szemétként bármi is. Ügyelni célszerű arra is, mi miből készül, milyen alapanyagokból áll össze. És a leglátványosabb tere a boltos világ környezetvédelmének a csomagolás. A gyártó az üzemében és a kereskedő a boltban egyaránt csomagol, részben a termék védelméért, részben fogyasztóvédelmi – a vásárlók biztonsága, egészsége – érdekében. És csomagol maga a vásárló is az önkiszolgáló boltban, papír- vagy műanyag zacskóba. Utóbbi a nem kívánatos csomagolóanyagok közé tartozik.

A környezetvédelem persze nem csak a cégek vállalásainak ügye, hanem szigorú szabályok állítanak kereteket a piac minden szereplője számára. A csomagolóanyagokat ráadásul meghatározott arányban vissza is kell gyűjteni, valamint az újrahasznosítás követelményrendszere is kötelezettségeket ró a vállalkozásokra. Mindez pénzbe kerül, ráadásul a takarékosabb csomagolóanyag felhasználást némi pénzügyi teherrel ösztönözni is igyekeznek, a környezetvédelmi termékdíjak révén.

Jelenleg éppen további átalakulás előtt áll a hulladék csomagolóanyag-gazdálkodás, az uniós követelmények teljesítése érdekében. A csomagolóanyagok jellegétől függően eltérők

ugyan a pontos számszaki követelmények, de a cél azonos, ésszerű kibocsájtás és minél nagyobb arányú visszagyűjtés.

A szabályozás örök vita tárgya. Sok-sok évvel ezelőtt még az ingyenes műanyag bevásárló-reklámtáska visszaszorítása volt az egyik kiemelt feladat, később fokozatosan változtak a súlyponti területek. Jelenleg is a műanyag a legnagyobb ellenség a csomagolóanyagok körében, de visszaszorítása nem könnyű feladat. Nem csak az eladótéri műanyagzacskókra kell gondolni, hanem arra is, hogy eleve mennyi mindent csomagol bele a gyártó.

És ha már a vásárló hazavitte a maga műanyag dobozát, palackját, zacskóját, akkor a következő kérdés, hogy mi lesz a sorsa. Megy a kukába egyszerűen, ami a környezet számára borzalmas, emészthetetlen teher, vagy esetleg sikerül valamilyen módon visszagyűjteni és újrahasznosítani az alapanyagot. A legkézenfekvőbb megoldás a szelektív hulladékgyűjtés továbbfejlesztése lenne, de mindennek ára van, ennek is.

A fogyasztási cikkek piaca ugyan nő jó néhány esztendeje, de a különféle költségek is emelkednek, legfőképpen a munkaerő ára. A kereskedelem is feszes pénzügyi gazdálkodásra kényszerül, pontosan ezért nem közömbös, milyen újabb kötelezettségek hárulnak majd rá a környezetvédelem terén, ami a költségeit növeli. A magyar piac szereplői eddig vették az akadályokat, ezért mindenképpen olyan újabb megoldások szükségesek, amelyek terhei vállalhatóak a piaci szereplők számára. Mindez azért is fontos kérdés, mivel egy másik oldalról közelítve, a klímaváltozás is teherterele a fogyasztói piacnak. Így a környezeti terhek újabb és újabb kihívásokat állítanak a fogyasztói piac elé az elkövetkező időszakban.



Vámos György,
az Országos Kereskedelmi
Szövetség főtítkára

„A környezetvédelem nem csak a cégek vállalásainak ügye, hanem szigorú szabályok állítanak kereteket a piac minden szereplője számára.”

Dr. Rudas László: A családi vállalkozók körében a felelősségvállalás magas fokú

A családi vállalkozások nem egyik napról a másikra élnek. Hosszú távon gondolkodnak, abban a reményben, hogy az apák, nagyapák által elkezdett vállalkozást, majd a gyerekek, unokák viszik tovább. Éppen ezért nem a profit maximalizálása a cél – bár természetesen a nyereséges működés itt is alapfeltétele a működésnek, a továbbélésnek –, hanem a konszolidált, fenntartható működés. A jövőbe nézünk, a jövőre építünk. Ezt nem tehetjük úgy, hogy közben károsítjuk, szennyezzük a környezetet. A családi vállalkozások jó része vidéken működik, ahol a falu, vagy a kisváros árgus szemmel figyeli munkáját. Ezért már presztízssokokból is rendben tartja környezetét. Arról nem beszélve, hogy a családi vállalkozások általában lokálpatrióták. Fontos számukra az a közeg, ahol léteznek.

Biztos vagyok benne, hogy minden családi vállalkozás a lehető legkörültekintőbben jár el működés közben. Az más kérdés, hogy esetleg nem áll rendelkezésre a legkorszerűbb technika,

amivel a legkisebb környezetterhelés biztosítható. A családi vállalkozók körében a felelősségvállalás magas fokú, hiszen ők itt maradnak, itt élnek, s reményeik szerint gyerekeik, unokáik is. Nem mindegy, hogy milyen vállalkozást örökítenek át. Nem mindegy, hogy a klímaváltozás mennyire nehezíti meg az életüket.

Ami a mi vállalkozásunkat illeti: van egy 13 BMW-k, amit az használ egy-egy nap, aki kisebb távolságra megy, de fontos a környezet kímélése. Én meg az autómba mindig beteszem az elektromos rollert, s ha az időjárás engedi, a rollerrel megyek a belvárosba. Ilyenkor a kocsimat az irodámnál hagyom, a budai Duna parton. A headset jóvoltából ugyanúgy intézhetem telefonjaimat, mint az autóban.. Élvezem, hogy nem akadályoz a közlekedési dugó a gyors előrehaladásban, szeretek közben nézelődni, s bár látszólag csak állni kell rajta, de azért a manőverezés sportnak is beillik. Vagyis a környezettudatosság már nálunk is beépült a napi működésbe.



Dr. Rudas László, a Családi Vállalkozások Országos Egyesületének elnöke, a Rudas Holding tulajdonos elnöke

„A jövőbe nézünk, a jövőre építünk. Ezt nem tehetjük úgy, hogy közben károsítjuk, szennyezzük a környezetet.”

Vadnai Gábor: A vállalatokban megvan a jó szándék a környezet kímélésére

Minden gondolkodó embert izgat a jövő. Mindenkit foglalkoztatnak az egyre gyakrabban érkező hírek, melyek a klímaváltozásról, mi több, klímakatasztrófa előrejelzésekről értekeznek. Tehát a téma ott van a mindennapokban. Elviekben a vállalatoknál is. A gyakorlatban azonban nem könnyű egy kkv-nak egyik napról a másikra technológiát váltania, hogy a meglévő, a gyártás szempontjából jól bevált, ám a környezetet terhelő, régi, megoldások helyett korszerűbb környezetet kímélőre váltson. A szándék természetesen meglenne, az anyagi fedezet általában kevésbé... Itt lehet tehát szerepe a kormányzatnak. Nem úgy persze, hogy szigorítja az előírásokat, s az azokat megsértőket jól megbünteti, így növelve adott esetben akár a költségvetési bevételt... A szigorításnál általában jön „az oszba megoldjuk”, azaz a jogszabályok lehetőségei adta kikerülése. Ebben általában szükség esetén elég ügyesek tudunk lenni... Azonban az ösztönzés segíthet. Mivel a vállalatokban megvan a jó szándék a környezet kímélésére, ez egy jó pályázati lehetőséggel, viszonylag olcsó forrással vagy egyéb megoldással könnyen aktivizálható, s ez elindíthat egy

technológia-, technikaváltást. Ebben az esetben ugyanis közös a cél: mind a kormánynak, mind az üzleti szektornak érdeke, hogy a környezet-szennyezést csökkentse, a kedvezőtlen klímaváltozást lassítsa, vagy megállítsa.

Van az üzleti szektorban azonban egy szegmens, ahol a környezettudatosság már elég magas szintre jutott. A nemzetközi vállalatok működésében a célok között előkelő helyen szerepel a környezetkímélő technológiák alkalmazása. Olyannyira, hogy számos esetben már partnereiktől, beszállítóiktól is megkövetelik a környezettudatos működést. Határidőt szabnak az átállásra, néha segítik is, hogy gyorsítsák is e folyamatot. Aki tartósan beszállító akar maradni, az nyilván kénytelen alkalmazkodni. Ám ezek a vállalatok az esetek nagy részében már hozzászoktak a nyugati termelési rendhez, az elvárásokhoz, náluk így talán könnyebb is az átállás. A kkv-k jó része azonban nincs ebben a helyzetben. Tőlük nem várható el a nem kötelező morális hősiesség, ha egyébként nincs fedezetük a korszerű, a környezetet nem terhelő technológiára. Ám központi ösztönző segítséggel ők is rávihetők erre az útra.



Vadnai Gábor, a Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség (az MGYOSZ tagszervezete) főtítkára

„A nemzetközi vállalatok működésében a célok között előkelő helyen szerepel a környezetkímélő technológiák alkalmazása. Olyannyira, hogy számos esetben már partnereiktől, beszállítóiktól is megkövetelik a környezettudatos működést.”



KIFULLADT A MONETÁRIS ESZKÖZTÁR VAGY VANNAK MÉG ÜZLETI CIKLUSOK?

Átalakulóban a világ gazdaság. Az adatok és tények abba az irányba mutatnak, hogy a monetáris politika elérte határait, bár a gazdasági-üzleti ciklusok még kitartanak. A rövid időszakra összezsúfolt beruházási boom törvényszerűen kifulladásra kerül. Magyarországon stabilizálódni látszik 325 Ft/euró körüli, vagy ennél gyengébb szint. Ez ugyanis mind növekedési, mind inflációs szempontból, mind az MNB nyereségérdekeltsége szerint megfelelőnek látszik.

Az elmúlt 10 évben lényegében a jegybankok nem-konvencionális politikája biztosította a gazdasági növekedést. A 2009-es recesszióban a kormányok kezdetben némi részt vállaltak a beruházás- és fogyasztásösztönzésben, mozgásterük azonban a bankkonszolidáció magas ráfordításai következtében gyorsan fogyott. Spanyolországban például az elhúzódó folyamat eredményeképpen ez kb. a GDP 25-30%-át emésztette fel. Írország és Portugália kényszerűen még nagyobb áldozatot hozott.

A kormányzatok minden puskaporukat gyorsan ellőtték. Ekkor a jegybankok, a FED akkori el-

nöke, Ben Bernanke iránymutatása alapján jókora taszítottak a gazdaság cammogó szekerén.

KARMESTERI PÁLCA A KÖZPONTI BANKOKNÁL

A kormányok lélegzetviasszafojtva figyeltek. Ha az alacsony kamatkörnyezet és a mennyiségi lazításnak elkeresztelt jegybanki pénzteremtés egy darabig nem okoz inflációt, akkor semmi nem állhat a beruházások tartós élénkülésének útjába. A jegybankok pedig jó méreteret lazítottak. A Fed nagyjából négyszeresére, az EKB (pontosabban a társ-jegybankok mérlegével



Fotó: AgnosticPreachersKid

Az amerikai központi bank, a FED a pénzkínálat növelésével aktívan hozzájárult a 2008-ban kitört válság után a gazdaság élénkítéséhez

összevont euro-bankrendszer) háromszorosára hízalta mérlegét. A kormányok tettek-vettek, politizáltak, a gazdaságpolitika karmesteri pálcáját pedig halkán átvitették New Yorkba és Frankfurtba.

A monetáris hatóságok jól elemeztek: tehettek azt, ami a csövön kifér, mert a kínai és egyéb ázsiai túlkapacitások a kiváló tengeri és szárazföldi szállítási útvonalakkal jellemezhető integrált világ gazdaságban, alapvetően deflációs nyomást gyakoroltak.

A jegybanki mandátumot tehát hallgatólagosan jól kiterjesztették, bár a kommunikáció, különösen az Európai Központi Bank esetében, a felszínen változatlanul az inflációs célüggyéről szólt. Cselekvésük valójában a kormányzati költségvetések addig tiltott jegybanki finanszírozásáról, a kamatköltségek erőteljes csökkentéséről, a beruházások és a fogyasztás olcsó forrásokkal történő elárasztásáról szól. Mindeközben

az olcsó kamatkörnyezettel nyomorított, pénzügyteremtési képességében a nem-teljesítő hitelállomány következtében korlátozott kereskedelmi bankrendszer célzott jegybanki programok keretében 3 éves jegybankpénzhez jutott. A hitelezési aktivitást azért privát banküzleti alapon is ösztönözték.

NEGATÍV KAMATSZINTEK, TÖBB ORSZÁGBAN

Bár minden addig ismert közgazdasági teóriát felrúgtak, a dolog rövid távon működőképesnek bizonyult. A vállalati beruházások megugrottak, ezzel párhuzamosan bővült a foglalkoztatás, a keresletet pedig az olcsó jelzáloghitelek/folyószámla hitelek biztosították. A készletfinanszírozás kamatköltsége mérséklődött. A kormányzati költségvetések helyzete – minden feltételt változtatlanul véve – javult, sőt Európa legjobb minősítéssel rendelkező kormányai egyes állampapír kibocsátásokon kamatbevételt realizáltak! Jelenleg a negatív kamatszintek nemcsak Svájcra és Németországra, hanem, főleg a rövid lejáratok esetében, Svédországra, Franciaországra és Spanyolországra is érvényesek. Hiába nagyot fordult a világ kereke 2009 óta.

Bár a negatív kamatok sokan agyémnek tartják, jelenlétük tartósnak látszik. Kérdezzük persze, ki az az idióta, aki kamatot fizet a német államnak ahelyett, hogy megtakarításait mondjuk készpénzben tartaná? A befektetési kényszerben levő passzív befektetési alapok, valamint a még alacsonyabb kamatokra számító befektetők. És a jegybankok, mert nekik más

10 éves kötvényhozamok Európában, az adott év elején

(százalékban, zárójelben a negatív értékek)

	2010	2013	2015	2017	2019*
Németország	3,2	1,55	0,32	0,21	(0,59)
Franciaország	3,5	2,06	0,58	0,57	(0,26)
Svájc	1,96	0,67	0,22	(0,24)	(0,79)
Svédország	3,2	1,64	0,61	0,47	(0,36)
Olaszország	4,06	4,55	1,45	1,63	0,81
Spanyolország	3,92	4,67	1,31	1,4	0,04
Görögország	6,7	11,3	10,1	7,0	1,52
Csehország	4,4	2,01	0,4	0,55	1,2
Magyarország	7,6	6,1	3,36	3,3	1,85

* 2019. szeptember 30.

makrogazdasági célfüggvény a fontos, nem saját eredménykimutatásuk.

A kamatcsökkenés üteme a nem-konzervatív-nak nevezett monetáris politika hatására tényleg impozáns. Gondoljunk bele, hogy a GDP 100 %-a körül, vagy afelett levő szuverén adósságráták esetében – minden feltételt változatlan-nak véve – az adósságmegújítás akár 2,5-3%-kal alacsonyabb refinanszírozási kamatszinten történt. Németországot leszámítva, a G7 országok adóssága pedig az éves kibocsátás mértékét meghaladja. Na jó, az Egyesült Királyság és Franciaország esetében alulról súrolja. Mindenesetre költségvetésük mozgásteret fokozatosan és számottevően bővíthetett azonos költségvetési deficitcélok esetén, 6 év alatt Olaszországban majdnem 4%-kal, Görögországban 10%-kal.

A MENNYISÉGI LAZÍTÁS RÖVIDTÁVÚ SIKERE

Az innovatív jegybankpolitika, mind az USA-ban, mind Európában, rövid távon célba talált. A beruházások vezérelte foglalkoztatásbővülés kis időkelelettel a fogyasztásban is megmutatkozott. A kormányzatok kamatráfordításai szépen mérséklődtek. Az infláció, minden elméleti teória ellenére, nem szabadult el, sőt Európában a jegybank által kommunikált 2%-os célt is csak rövid időszakokra sikerült egyes országokban teljesíteni. A klasszikus elméleteket – különösen a munkanélküliség és az infláció közötti erős negatív kapcsolatot feltételező Philips-görbe megjelenésének teljes hiányát – azóta is értetlenség övezi a jegybankárok körében.

A sikeres stimulus vitathatatlan, az ultraalacsony kamatkörnyezet és a jegybanki pénzteremtés kombinációja az alábbi következményekkel járt:

- ▶ A beruházási aktivitás magas szintje évekig fennmaradt az olcsó hitelforrások következtében,
- ▶ Az emelkedő eszközárak, beleértve az ingatlanárakat is, önmagukban is fejlesztésre ösztönöztek,
- ▶ A beruházási aktivitás a foglalkoztatottság tartós bővüléséhez vezetett, amely a fogyasztás növekedésére is kedvezően hatott,
- ▶ A háztartások hitelkereslete megugrott, miközben egyre több háztartás vált hitelképesé,
- ▶ A mérsékelt kamatok a vállalati készletfinanszírozás költségeit is csökkentették.

Am rövidtávon is megjelentek kellemetlen mellékhatások. A lakáspiacon meglódtak a bérleti díjak, a vagyoni egyenlőtlenségek számottevően nőttek. Az amerikai tőzsdei társaságok többsége robusztus részvény-visszavásá-

lási programot indított, a hitelköltségek ugyanis rendszeresen alatta maradtak az osztalékszinteknek. Egy növekedés-fókuszú konszenzussal jellemezhető világban a jegybankárok elégedetten hátradőlhetnek: nemcsak a likviditás tartós biztosítása, hanem a gazdasági növekedés beindítása is sikerült.

HOSSZÚ TÁVÚ HATÁSOK

Pár év a felgyorsult gazdasági-technikai környezetben sem hosszú idő. Ezért egyre többen a monetáris politika tartós következményeit kutatják. Az egyik ilyen szempont lehet a devizaárfolyamok alakulása. Egy deviza értékállóságának nincs abszolút, csak relatív mércéje: más devizákhoz mért árfolyamában, esetleg a nemesfémek súlyában határozódik meg. A kulcsdevizák – amerikai dollár, euró, jen, angol font – általános leértékelődése mennyiségük hirtelen növekedése ellenére sem következett be. Mert a világ megtakarításainak nagy része az ezekben denominált eszközök felé áramlik, azok jó minősége, illetve magasra értékelt intézményi környezet, az átláthatóság és kiszámíthatóság következtében. Nem véletlen, hogy brazil reálban nem volt reális hasonló monetáris politikát folytatni.

A monetarizmus elmélete és gyakorlata 2011-ig tabunak tekintette a fiskális alapok jegybanki finanszírozását. A kényszerek szülte mennyiségi lazítás gyakorlatát, annak hosszú távú következményeit azóta sem sikerült átfogó elméleti keretbe foglalni. Azaz: vakrepülés folyik. Az egyoldalúan gazdasági növekedésre fókuszáló nagy örömben nem fordítunk kellő figyelmet azokra a hosszú távú hatásokra, amelyek pedig – kormányzati intézkedésektől relatíve függetlenül – magyarázni fogják a fejlett világ gazdasági változásait.

Az adatok és tények abba az irányba mutatnak, hogy a monetáris politika elérte határait, a gazdasági-üzleti ciklusok még mindig érvényesülnek. A fejlett országok ciklushatásnak jobban kitett feldolgozóipara mintha fordulóponthoz érkezett volna. A beszerzési menedzserindexek legalábbis ezt mutatják.

A monetáris eszköztár tartaléka tehát kimerülően van, amelyet az alábbi folyamatok támasztanak alá:

- ▶ a további hitelfelvételre képes hitelképes háztartások száma csökkenően van, a jelenség az autópiacon már tapasztalható,
- ▶ a 10 éves állampapír hozamok további csökkenése előtt lefelé egyre kevesebb a tér,
- ▶ az aggregált kereslet mérséklődése a feldolgozóipar teljes vertikumában erős visszaesést eredményezhet,

ROMLÓ BEFEKTETŐI HANGULAT

Több mint hatéves mélypontra romlott a befektetői hangulat az euróövezetben októberben, mivel a központi bankok gazdaságélénkítő intézkedései nem tudták lecsillapítani a recessziós félelmeket – ez derült ki a Sentix frankfurti gazdaságkutató intézet felmérésének adataiból. A Sentix havi rendszerességgel – ezúttal 957 befektető és pénzügyi elemző bevonásával – végzett felmérésében az euróövezeti befektetői hangulatindex mínusz 16,8 pontra süllyedt a szeptemberi mínusz 11,1 pontról. A hangulatindex értéke 2013 áprilisa óta nem volt ilyen alacsony, mint most októberben, és jócskán alulmúlta az elemzők által várt mínusz 13,0 pontot.



Fotó: Adam Baker

Némi késéssel, de az Európai Központi Bank, az EKB is követte az amerikai példát, és lazított a mennyiségi kereteken

- ▶ a technológiai változások és a feszített munkaerőpiaci helyzet által egyaránt indokolt tökeintenzív beruházások elkészültek és azokat üzembe helyezték,
- ▶ bár a munkaerőpiaci helyzet jelenleg jó, és a fogyasztás támasztéka, éppen a felbukkanó munkaerőhiány felgyorsította az élömlenék tőkével történő kiváltását,
- ▶ enyhe recesszió is okozhat megugró munkanélküliséget, amely kumulatív hatásával mélyíti a gazdaság zsugorodását,
- ▶ Németország, Svájc, Hollandia és néhány kisebb skandináv gazdaság kivételével nincs tér a fiskális élénkítésre,

A nem-konzervatív monetáris politika tehát arra alkalmas volt, hogy megnyújtsa a normális üzleti ciklusokat. Viszont az elmúlt 7-8 évben rengeteg gazdasági szereplő előre hozta beruházási terve megvalósítását, ami azt eredményezheti, hogy a további monetáris lazításnak hitelfelvételi oldalról hiányzik majd az alanya. A hitelkereslet, ezen keresztül az aggregált kereslet tartósan visszaeshet. Mert egy rövid időszakra összezsúfolt beruházási boom törvényszerűen kifulladásra kerül.

A FORINT ÁRFOLYAMÁRÓL – A GYENGÜLÉS HÁTTERE

Mind a válságkezelésben, mind az azt követő időszak gazdaságpolitikájának alakításában Magyarországon hangsúlyosabb a kormányzat, a fiskális eszközök szerepe. Az MNB magatartása, a kényelmes európai hullámokra felülve, kifejezetten támogató a gazdasági növekedés, és a költségvetési célok teljesítése vonatkozásában.

A magyar jegybanki alapkammat is erőteljesen csökkenő pályát futott be: 2013-ban még 5,5% volt, 2016 május vége óta 0,9%. Az MNB-ben is rájöttek, hogy az Unió országai irányvonalában követhetik az eurózónát oly módon, hogy figyelembe veszik saját hitelbesorolásukat – vagyis Közép-Európában némi kamatfelárnak szükséges érvényesülnie. A jegybanki alapkammat alapvetően a rövid hozamokat határozza meg, a hosszú lejáratú állampapírok hozama fejezi ki a befektetők elvárásait, az ország finanszírozásának kockázati felárát.

Nos, éppen az EKB mennyiségi lazításának (2015–2018) az időszakára esett a folyó fizetési mérleg páratlan többlete – kibocsátásarányosan 2015-ben 2,7%, 2016-ban 6,1%, 2017-ben 3,2% –, ami a kamatköltségek zuhanásával könnyebben teljesíthető fegyelmezett költségvetéssel együtt biztosította a forint stabilitását. 2018-ban azonban a fizetési mérleg a GDP 0,4%-ra esett, idén zéró körüli eredmény várható. A külkereskedelem változatlanul jól teljesít, bár az autóiipari, elektronikai ipai kitettség miatt az export visszaeshet, miközben a jövedelem-kiáramlás mértéke egyelőre növekvő tendenciát mutat. A meghatározó faktor ebben az alacsony társasági nyereségadó szint. A külföldi beruházók ezért Magyarországon adóznak és osztalékot fizetnek anyavállalataiknak. 2018-ban ez a tétel majdnem a GDP 6%-ra rúgott, miközben a külföldön dolgozó magyar munkavállalók hazautalásai a GDP 2%-ra mérséklődtek.

Az uniós támogatások bizonytalansága, az autóiipar globális visszaesésével együtt, 2020-ban akár negatív egyenleget is okozhat a fizetési mérlegben – amennyiben a jövedelemkiáramlás szintje nagyjából fennmarad.

A szokatlan és viszonylag hirtelen 330 Ft/euró feletti árfolyamban a befektetők ezt árazzák. Ennek egyelőre – ilyen energiaárak mellett – számottevő inflációs hatása nincs. Addig jó exportösztönző, turistacsalogató. Az exportpiacokon történő visszaesésre preventív, növekedéstámogató. Ráadásul az MNB nyereségéhez évről évre hozzájárul a tartósan, ám mérsékelten gyengülő forint. A jelenlegi árfolyam tehát mind növekedési, mind inflációs szempontból, mind az MNB nyereségérdekeltsége szerint megfelelőnek látszik.

Indokolt tehát feltételezni, hogy a relatív kisforgalmú forintpiacon 325 Ft/euró alatti szinteket a közeljövőben nem látunk majd. A további forintgyengülés akár szóbeli intervencióval is feltartóztatható. Sokkhatások, például tartós német gazdasági visszaesés, vagy geopolitikai feszültségek kapcsán elszabaduló olajárak változtathatják meg a jegybank komfortzónáját.

Kelemen Gábor

MILYEN A VONZÓ MUNKAHELY

a ma, és a jövő
munkavállalójának ?



Mindent a munkavállalóért! Az utóbbi időben kutató-sok sora vizsgálja, mitől vonzó egy munkahely, vagy milyen munkavállalói élményt kell biztosítani ahhoz, hogy a dolgozók maradjanak, vagy az adott munkahelyet válasszák. Az alábbi összeállításban három cég három felmérését ismertetjük. Vannak azonosságok, de jelentős különbségek is a megállapításokban. Mind-egyik felmérés célja a munkaadók felkészítése a munkavállalói igények megismerésére...

PwC: rugalmas munkavégzés, stabilitás és alapfizetés a legfontosabb munkahelyválasztási szempontok

A rugalmas munkavégzés, a stabilitás és az alapfizetés a legfontosabb munkahelyválasztási tényezők a jövő munkavállalói számára. A teljesítmény alapú honoráriumnál vonzóbb a fix, kiszámítható alaphét, és meghatározó a közvetlen felettes vezetői stílusa is a 16-28 éves korosztály számára. A PwC Magyarország idén több mint 37 ezer középiskolában vagy felsőoktatási intézményben tanuló diák és pályakezdő munkahelyválasztási preferenciáit vizsgálta.

A korábbi évekhez hasonlóan 2019-ben is felmérte a jövő munkavállalóinak munkahelyválasztási preferenciáit a PwC Magyarország. Az idei kutatásban többek között a nemzetköziség, a személyes fejlődés és a transzparens vállalati működés is bekerült a vizsgált fókuszterületek közé. A felmérésben részt vevő több mint 37 ezer fiatal 51 százaléka felsőoktatásban, míg 21 százaléuk középiskolában tanul, 27 százaléuk pedig dolgozik. A kutatás szerint a 16-28 éves korosztály számára a munkahelyválasztási szempontok között első helyen a rugalmas munkarend és munkaidő áll, melyet az alaphét megelőzve a stabilitás és kiszámíthatóság követ. A cafeteria idén annak ellenére kiesett a top 10-ből, hogy a tavalyi évben még az előkelő negyedik helyen szerepelt.

„Idén kibővítettük a felmérést annak érdekében, hogy a hazai vállalatok még jobban megismerhessék a potenciális munkavállalók munkahelyvel kapcsolatos elvárásait. Mindez azért is fontos, mert a PwC Vezérigazgatói felmérése szerint a hazai vállalatvezetők döntő többsége a munkaerőhiányt jelölte meg az üzleti sikert veszélyeztető legnagyobb kihívásnak” – mondja Bencze Róbert, a PwC Magyarország People & Organisation, HR-tanácsadási szolgáltatások igazgatója.

A kutatásából kiderül, hogy a válaszadók döntő többsége (96%) utána néz a cégnek, mielőtt beadja jelentkezését. A fiatalok 63 százaléka szívesen dolgozna multinacionális vállalatnál, míg 28 százaléuk start-upnál is elhelyezkedne. A megkérdezettek mindössze alig több mint ötöde vélte úgy, hogy az állami szféra is vonzó munkavállalási lehetőség.

37 EZER MEGKÉRDEZETT

A PwC Magyarország online kérdőív segítségével 2019-ben közel 37 ezer középiskolában vagy felsőoktatási intézményben tanuló, 16-28 év közötti diák és fiatal pályakezdő munkahelyválasztási preferenciáit tárta fel. A véleménykérdések mögött az életkoron és a lakó- illetve tanulóhelyen kívül további demográfiai kérdések is helyet kaptak, amelyek a válaszadó mobilitási preferenciáit vizsgálták. A válaszok feldolgozása anonim módon, az egyes kérdésekre kapott válaszok demográfiai almintáinként történő értékelésével zajlott.

A 25 év alatti válaszadók 94 százaléka megfontolná az országon belüli költözést. Csongrád megyében a legnagyobb azoknak az aránya (78 százalék), akik szívesen maradnának jelenlegi lakóhelyükön. További érdekesség, hogy a Heves megyei válaszadók több mint fele (54 százalék) akár a Győrbe költözést is el tudja képzelni egy vonzó munkahely érdekében. Azonban nemcsak a mobilitásban, hanem egyéb munkahelyválasztási preferenciákat illetően is láthatóak régiók közötti különbségek: a vállalatnál kapott szakmai képzés például Hajdú-Bihar megyében az 5. legfontosabb szempont, addig a fővárosban mindössze a tizedik.

Az egyes iparágakhoz kapcsolódóan is eltérő munkahelyválasztási preferenciákra világít rá a PwC Magyarország felmérése: az IT-szektorban vonzó a távmunka lehetősége (5.) és a közvetlen felettes vezetői stílusa (8.), míg a gyógyszeriparban a kihívásokat jelentő munka (4.) és a kollégákkal való viszony (9.) is meghatározó. A Magyarországon húzóágazatnak számító autóipar szereplői a szakmai képzéseket (4.), valamint a valós teljesítményen alapuló előremenetelt (7.) szem előtt tartva szólíthatják meg sikeresen az Y és Z generáció munkavállalóit.

„A kutatás eredményei megmutatják, hogy melyek azok a munkahelyi tényezők, melyek felkelthetik a jelenleg még közép- és felsőfokú tanulmányaikat végzők, valamint a pályakezdők érdeklődését. E tényezők ismeretében a vállalatok felkészülhetnek arra, hogy sikeresen meg tudják szólítani a jövő munkavállalóit” – mondja Örkényi Zoltán, a PwC Magyarország People & Organisation, HR-tanácsadási szolgáltatások menedzsere.

Groupama Biztosító: az „életreszabott” munkahely a lényeg

Általános vélekedéssel szakít az a legújabb országos kutatás, mely azt bizonyítja, hogy a munkahellyel kapcsolatos elvárásokat sok esetben inkább a munkavállalók élethelyzete határozza meg, semmint a generációs különbségek. Ezek szerint az Y vagy a Z generáció gyakran hangoztatott újfajta szemlélete korántsem egyedül meghatározó a munka világában, sokszor a női és férfi különbségek, vagy a családi állapot jobban befolyásolják azt, hogy milyen igényeket támasztanak a dolgozók a munkáltatók felé.

A pénz nem minden - ezt a Groupama Biztosító 1000 főt megkérdező reprezentatív felmérése is alátámasztja. Önmagában attól ugyanis, hogy valahol magasabbak a fizetések, mint más cégnél, még nem válik egy munkahely vonzóvá. Ettől jóval lényegesebb szempont a munkavállalók szemében a stabilitás, a pénzbeli és egyéb juttatások megléte, de még az is, hogy a munkahely közel legyen az otthonhoz. Ha pedig két, egyébként főbb jellemzőit tekintve (fizetés, otthontól való távolság, munkakör, stb.) azonos munkahely közül kell választani, a munkahely kínálta lehetőségek fontosságát az élethelyzethez köthető körülmények nagyon erősen befolyásolják.

GYERMEKKEL A PÁLYÁN

A munka-magánélet egyensúlyát támogató lehetőségeket gyakran tulajdonítják a fiatalabb generációk egyedi szükségletének, ugyanakkor kiderült, hogy e lehetőségekre az igényt az élethelyzet legalább annyira megteremti, mint a kor. A rugalmas munkaidő és a részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége a két legfontosabb szempont a gyermeket nevelők számára a munkahelyen a mindennapokat segítő intézkedések közül.

Ha pedig választani kellene két munkahely között, a gyermekesek, különösen a nők egyenesen az otthoni munkavégzés (home office) lehetősége alapján döntenének. A férfiak körében a munkahelyi előmenetellel, továbbképzéssel kapcsolatos lehetőségek bírnak nagyobb vonzerővel, míg a nők esetében

általában is sokkal vonzóbbak a gyermeknevelést támogató intézkedések (pl. a munkahelyi bölcsőde, óvoda vagy a kismamák segítése). „Bár a kutatás e része némileg erősíti a sztereotípiákat, mi örömmel látjuk, hogy például a baba-mama szobánkat férfi kollégáink is előszeretettel használják” – mondta el a kutatás kapcsán Marton Klaudia, a Groupama Biztosító humán erőforrás igazgatója. „Az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban viszont a kutatás eredményeihez hasonló tapasztalatokkal rendelkezünk: ez a lehetőség valóban sok gyermekes kollégánk számára könnyíti meg a családi élettel együtt járó szervezési feladatok kezelését.”

SOKSZÍNŰ IGÉNYEK

A kutatás arra is rámutatott, hogy a nők és a gyermeket nevelők esetében a juttatások vonatkozásban is vannak különbségek. Az egészségpénztári juttatás összességében a legvonzóbb juttatásnak számít, a válaszadók 41%-a jelölte számára fontosként, a gyermeket nevelők körében azonban még inkább preferencia, közülük 47% választaná ezt a juttatást. A fizikai dolgozók esetében a többiektől eltérően a táppénz-kiegészítés is kiemelkedő jelentőséggel bír. A falvakban élő munkavállalók a biztonságos, egészségmegőrzést biztosító munkakörülményeket sorolják az átlagnál előrébb, az 50-59 éves korosztály számára a nyugdíjbiztosítás is az abszolút favoritok között van. A munkáltatóknak tehát rendkívül változatos munkavállalói igényeket kell kielégíteniük, ha munkavállalóik szempontjait figyelembe szeretnék venni. „

EZREN VÁLASZOLTAK

A felmérést a Groupama Biztosító megbízásából az NRC Marketingkutató és Tanácsadó Kft. készítette 2019 augusztusában. Az 1000 fős válaszadói minta reprezentatív a magyar lakosságra nem, korcsoport, végzettség, lakóhelytípus és régió alapján.

Kincentric: Fontos, még sincs stratégia a hazai cégeknél a munkavállalói élmény tudatos alakítására

23 millió ember munkavállalói élményét vizsgálta világszerte a Kincentric a második, 2019-ben indított #dolgozniélmény kutatásában. Itthon 19 iparág 126 vállalatán keresztül, összesen 300 000 dolgozó munkavállalói élményeiről nyilatkoztak a cég- és HR vezetők. A kutatásból kiderült: bár a cégvezetés szerint is fontos az, hogyan érzik magukat a kollégák, és tudják, hogy a munkavállalói élmény javítása javítja az üzleti eredményeket is, itthon a cégeknek mégis kevesebb, mint az ötödének van stratégiája ennek fejlesztésére.

A munkavállalói élmény azt mutatja meg, hogyan érzik magukat a kollégák a munkavállalói életciklus különböző állomásain. A munkavállalói élmény akkor kezdődik, amikor egy cég iránt érdeklődő állás-kereső először hall a vállalatról, vagy ellátogat a cég karrieroldalára, és nem ér véget akkor sem, amikor az adott vállalatnál dolgozó kolléga elhagyja a szervezetet.

MIÉRT KELL ÉLMÉNYT NYÚJTANIA A MUNKAHELYEKNEK?

A digitális forradalom ellenére a cégek sikerességéért az ott dolgozók felelnek. A növekedés és a siker kulcsa ezért lehet az, ha a vállalatok elhiszik, hogy munkatársaikon keresztül válhatnak kiemelkedővé. A kollégák megtartásában és motiválásában is fontos, hogy a munkahelyen emlékeztető és meghatározó élmények ériék őket.

A munkavállalói élmény fejlesztésének három alappillére a munkavállalói élménystratégia, a folyamatos párbeszéd a munkavállalók és munkáltató között, valamint az ígéretekkel összhangban lévő munkavállalói élmény pontok fejlesztése. Mindhárom pillér közös alapja a munkavállalói életciklus, és annak különböző állomásai.

„A kutatásban résztvevő hazai HR-vezetők 78 százaléka tudja, hogy a munkavállalói élmény fejlesztése pozitívan hat az üzleti eredményre. Mégis csupán a megkérdezettek 15%-ának van stratégiája a munkavállalói élmény javítására. Ez a globális eredménynél jóval alacsonyabb tudatosságot mutat, nemzetközi szinten a vállalatok

25 százaléka rendelkezik munkavállalói élmény stratégiával” – emelte ki Bakos Réka, a kutatás szakmai vezetője.

MIT CSINÁLNAK MÁSKÉNT A KIEMELKEDŐ VÁLLALATOK?

A hazai 15 százalék os átlaggal szemben minden második kiemelkedő magyar cégnek van munkavállalói élmény stratégiája. 89%-uk folyamatosan fenntartja a párbeszédet a munkavállalóival és az átlagnál lényegesen nagyobb mértékben biztosítja a munkavállalói élményt.

A kutatás alapján kiemelkedő vállalatok számára a tehetségek a legfontosabbak és a szokottnál nagyobb figyelmet fordítanak az új belépőkre és a véleményvezérekre is. A kiemelkedő cégek az életciklus állomásokba több mérési pontot is beiktatnak, ezzel növelve az adatalapú döntéseket a fejlesztések során.

KI BESZÉLI A LEGJOBBAN AZ Y-GENERÁCIÓ NYELVÉT?

A hazai válaszadók 73%-a szerint a siker szempontjából a munkavállalói elkötelezettség a legfontosabb, második helyen az onboarding, azaz az új belépőknek nyújtott élmény áll. A szervezeteknek csupán 26 százaléka azonosította a munkavállalói csoportokat, melyek élmény-fejlesztésére a legnagyobb energiát kéne fordítani. Magyarországon a tehetségek, a kiemelkedően teljesítők és kék gallérosok állnak a fókuszban. A különböző generációs csoportok nem szere-

MUNKAVÁLLALÓI ÉLETCIKLUS

- Munkáltatói márka vonzósága
- Jelölt élmény
- Onboarding/ Intergráció élmény
- Kultúra
- Elkötelezettség
- Stratégia egyértelműsége/összehangoltsága
- Szervezeti változás képessége/agilitás
- Vállalati kockázat
- Előrelépési események
- Teljesítményértékelési ciklusok
- Elismerési programok
- Fizetési és juttatási csomag
- Munkakörnyezet
- HR támogatás
- IT rendszerek/Digitális támogatás
- „Wellbeing”
- Kilépési élmény
- Alumni élmény
- Burnerángok (visszatérő kollégák) élménye

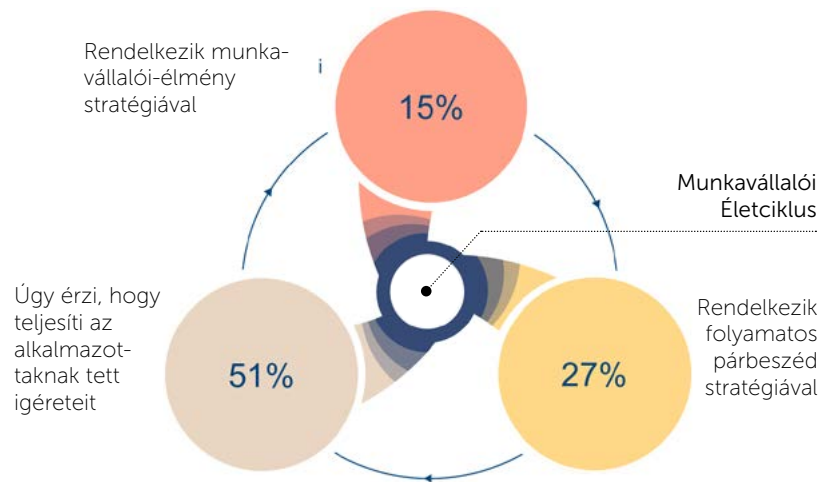
pelnek a legfontosabbak között. A kutatásban résztvevők mindössze negyede mondja, hogy folyamatosan fejleszti a munkavállalói élményt azokban az életciklus szakaszokban, amelyek a vállalat számára a legfontosabbak. A legtöbb vállalat méri az elkötelezettséget és teljesítménymenedzsment rendszert alkalmaz.

Ugyanakkor a válaszadók mindössze 25 százaléka integrál különböző adatforrásokat, vagyis kapcsolja össze például a szervezeti mérés eredményeit teljesítménymutatókkal vagy fluktuációs adatokkal.

Uzsák Éva Virág, a Kincentric Magyarország ügyvezető igazgatója, és kelet-európai régióvezetője szerint: „Ahhoz, hogy a vállalatok sikeres és az üzleti célokat támogató munkavállalói élménystratégiát tudjanak kialakítani, három kulcs tényezőre van szükség. Elsőként pontos képet kell kapni arról, hogy a szervezet mely meghatározó pontokon keresztül építi a munkavállalói élményt, valamint az üzleti célok mentén melyek fejlesztése lenne a legnagyobb pozitív hatással a szervezetre. Másrészt UX és design szemléletet ötvözve kell kialakítani a fejlesztések gyors, agilis útjait. Végül pedig biztosítani kell a szervezetben a folyamatos visszacsatolás lehetőségét az élményfejlesztés legfontosabb részeként, bevonva a munkavállalókat a szervezet minden szintjén.”

A vállalatok globálisan is egyetértenek azzal, hogy a munkavállalói élmény fejlesztése pozitívan hat az üzleti eredményre. Nemzet-

A munkavállalói élmény jelenlegi helyzete Magyarországon



közi szinten a vállalatok 33%-a definiálta, hogy mit jelent szervezete számára a munkavállalói élmény, míg Magyarországon mindössze 15 százalék. Előttünk járnak a külföldi országok vállalatai a munkavállalói élmény stratégia meghatározásában is.

A kutatásban résztvevő magyar vállalatok mindössze negyede, 25 százalék mondja, hogy folyamatosan fejleszti az élményt azokban az életciklus szakaszokban, amelyek a vállalat számára a legfontosabbak. Ezzel szemben a nemzetközi átlag 44 százalék.

A Legvonzóbb Munkahely Díj iparági kategória győztesei, 2019, PwC

Autóipari gyártó

1. Audi Hungaria Zrt.
2. Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft.
3. BMW Manufacturing Hungary Kft.

Energetika és közüzem

1. MOL Nyrt.

FMCG

1. Coca-Cola HBC Magyarország Kft.

2. Procter & Gamble Magyarország
3. Nestlé Hungária Kft.

Gyártó

1. Robert Bosch Kft.
2. General Electric International
3. Continental Magyarország

Gyógyszeripar

1. Richter Gedeon Nyrt.
2. TEVA Gyógyszergyár Zrt.
3. Egis Gyógyszergyár Zrt.

Pénzügyi szolgáltató

1. OTP Bank Nyrt.
2. K&H Bank Zrt.
3. Magyar Nemzeti Bank

Retail (kiskereskedelem)

1. ALDI Magyarország Élelmiszer Bt.
2. Lidl Magyarország Bt.
3. Ikea Lakberendezési Kft.

Shared Service Center

1. Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft.
2. BP BSC Kft.

3. IT Services Hungary Kft.

Technológia

1. prezi.com Kft.
2. IBM Magyarország
3. EPAM Systems Kft.

Telekommunikáció

1. Magyar Telekom Nyrt.
2. Vodafone Magyarország
3. Telenor Magyarország Zrt.

PwC 2019 Legvonzóbb

Munkahelye Díj összesített

1. helyezés: Audi Hungaria Zrt.

Edward Snowden miért fordult a nyilvánossághoz?

„A világ leghíresebb titokleplezője. Könyvében először beszél saját háttéréről, s hogy mi vitte rá, hogy részleteket szivárogtasson ki az amerikai Nemzetbiztonsági Ügynökség és a brit titkos hírközlési parancsnokság titkos programjairól. Az általa közreadott szigorúan titkos dokumentumok feltárták az amerikai és brit hírszerző ügynökségek globális megfigyelő programjának nagyságát.” – a The Guardian írta ezt a könyvről recenziójában.

Az igazi kérdés, amely ezt a könyvet megragadó olvasmánnyá teszi, nem is a 'mit tett', hanem hogy miért tette, hogyan jutott odáig, s mi lett vele ezután. Erről szól, őszintén, részletesen, és remek elbeszélő képességgel előadva ez a könyv. Innen idézve:

„Azért olvassátok ezt a könyvet, mert elkövettem valamit, ami az én pozíciómban lévő ember számára veszedelmes: úgy döntöttem, hogy elmondom az igazságot. Belső hírszerzési dokumentumokat gyűjtöttem, amelyek bizonyították az Egyesült Államok kormányának törvényszegését, és ezeket átadtam újságíróknak, akik ellenőrizték és a felháborodott világ elé tárták. Ez a könyv arról szól, mi vezetett ehhez a döntéshez, a morális és etikai elvekről, amelyek áthatották, illetve arról, miképp alakultak ezek ki bennem – minek folytán szól egyszerűen az életemről is.”

Edward Snowden együtt nőtt fel a gyorsan fejlődő személyi számítógéppel és internettel, s ez meghatározta érdeklődését és az életét. Így lett amatőr hacker és autodidakta számítógép-specialista. Sajátos útjának kezdete is innen ered: keresgél a neten az amerikai nukleáris program történetéről, „és mire észbe kaptam, néhány kattintást követően máris az ország nukleáris kutatóintézete weboldalán jártam” és titkos dokumentumokat olvasgattam.

Pályájának genezise: „9/11 után a hírszerzőket büntudat gyötörte, amiért hiába örködtek, nem akadályozták meg a támadást, mely a legpusztítóbb volt, amit Pearl Harbor óta az ország ellen intéztek. Válaszlépésként az ország vezetői igyekeztek olyan rendszert ki-



**Edward Snowden:
RENDSZERHIBA**

21. Század Kiadó, 2019

építeni, amelynek birtokában soha többé nem kell attól tartaniuk, hogy készületlenek lesznek a támadásokkal szemben. A legtitkosabb hírszerző ügynökségek ajtóit hirtelen szélesre tárták a magamfajta fiatal informatikusok előtt. És ilyenformán az IT-seké lett a világ.” Trükkös módon szerez a legmagasabb biztonsági minősítéshez szükséges kvalifikációt, majd némi kanyarokkal: „Ha értettem akkoriban bármihez is, hát a számítógépekhez, és ennek köszönhetően gyorsan emelkedtem a ranglétrán. Huszonkét évesen kerültem az NSA szupertitkos munkát végző állományába. Kevesebb, mint egy évvel később rendszermérnök voltam a CIA-nál, és hozzáfértem néhányhoz a bolygó legkényesebb hálózatai közül.”

Rendszerhiba? Munkája során egyre jobban belelát abba, mennyire szembe megy ez a hírszerzési munka mind országa kodifikált etikai elveivel, mind a saját meggyőződésével. „Pályafutásom során egyre nehezebb lett számomra, hogy feltegyem ezeket a kérdéseket a technológiával kapcsolatban, amelyért feleltem (vagyis mi működik rosszul és miért? – OP), de ne tegyem fel a hazámat illetően. És egyre jobban frusztrált, hogy az előbbit képes vagyok megjavítani, de az utóbbit nem. A hírszerzésnél töltött időszakot azzal a meggyőződéssel fejeztem be, hogy az ország operációs rendszere – a kormánya – úgy döntött, hogy akkor funkcionál a legjobban, amikor hibásan funkcionál.” A Rendszerhiba című könyv egyszerre több mint húsz országban jelent meg.

Dr. Osman Péter