



MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

KEVÉS NŐ JUT EL A VÁLLALATOK CSÚCSÁRA

3-8. oldal

LX. ÉVFOLYAM, 2020 2. SZÁM



**Vezérgazdatói felmérés:
lassulás és kivárás**

9. oldal

**Koronavírus-járvány: az OECD
is csökkentette növekedési
prognózisát**

14. oldal

**Európai Bizottság:
klímasemlegesség 2050-re**

20. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

Kevés nő jut el a vállalatok csúcsvezetői székébe **3.**

Csaposs Noémi, Cselényi Krisztina, dr. Illés Zsuzsanna és dr. Kokasné dr. Palicska Livia véleménye a témáról

Egyre több a csak nőkből álló társas vállalkozás **8**

AKTUÁLIS

Lassulásra számítanak és kívárnak a magyar cégvezetők 2020-ban **9.**

Növekszik a bizonytalanság a gazdaságban **13.**

Koronavírus-járvány: csökkentette globális növekedési előrejelzését az OECD **14.**

NAPIRENDEN

Félszáz munkáltató jön Budapestre ősszel **15.**

Sok mindent tudnak a drónok **16.**

HAVI ELEMZÉS

Hosszú távú trendek a foglalkoztatottságban **18.**

EURÓPAI UNIÓ

Kötelezettségvállalás a 2050-ig megvalósítandó klímasemlegességre **20.**

KÖNYVJEZŐ

Két művészeti könyv, kislexikkonnal, névmutatóval **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



„Az egészségügyi szakemberek már hónapok óta aggódnak. Most következnek a gazdasági szakemberek.”

Vámos György, az Országos Kereskedelmi Szövetség (az MGYOSZ tagszervezete) főtitkára

Koronavírus: a kirakatokat sem hagyja érintetlenül

A **koronavírus** a gazdaságban is rombol. Sorra fogják vissza termelésüket a világ legnagyobb gyártóüzemei. Kínában, de Ázsia más térségeiben és egyes európai övezetekben is előfordul leállás. Ez készterméket, részegységet, alkatrészt és alapanyagot egyaránt érintett. A leglátványosabb a légitársaságok és az idegenforgalom lefékezése, elsősorban a koronavírussal közvetlenül érintett területeken, másrészt a hozzájuk kapcsolódó térségekben. Róma utcái, vendéglői például konganak az ürességtől.

A kínai gazdaság meghatározó a fogyasztási cikkek nemzetközi és magyar piacán is, a termékek jelentős hányada ott, és a beszállítási rendszereken keresztül a hozzá kapcsolódó térségekben készül. Most már egyértelmű, hogy 2020-ban a korábbiaknál kisebb mennyiségben. Tehát nem kizárt az időleges, vagy tartós hiány sem.

Pontos, számszerű előrejelzést adni jelenleg lehetetlen, hiszen ugyan a göcnak számító Kínában már gyengülőben a járvány, bezárt boltok kinyitnak, egyes üzemekben megindították a felfüggesztett gyártást. A gazdaság idén azonban már biztosan kisebb ütemben nő, mint az előző években.

A bolti kiskereskedelem is követi a gazdaság teljesítményét, a vállalkozásoknál kifizetett béreken, a jövedelmeken keresztül. Így előreláthatóan a kereskedők is megérik majd a gazdaság növekedési ütemének várható lassulását bevételeikben. Még akkor is, ha az elmúlt napokban sokan előre vásároltak, és egyes boltokban üres polcokat lehetett látni egy február végi, március eleji hétvége után. De inkább előrehozott vásárlás volt, később ennyivel kevesebbet költenek, másrészt csak az élelmiszereket érintette, ahol a termékek zöme hazai eredetű. De a magyar élelmiszerpiac sem ússza meg a koronavírust: nem csak egyes távolabbról származó alapanyagokra, adalékokra, vagy éppen ételízesítőkre, fűszerekre kell gondolni, hanem például a csomagolóanyagokra is. Az esetleges hiány felfelé nyomhatja az árakat.

A fogyasztási iparcikkek piacán csak jelzésszerűen lehet felsorolni, hol várható egyes cikkekből, márkákból hiány itthon is. Egyes autómárkák rendelési ideje meg fog nyúlni és a szervizek alkatrészhiánnyal küzdenek majd. A műszaki cikkek piacán választékszűkülés, választékhiány várható több márkánál, például lesz mobiltelefon, csak nem biztos, hogy mindenki az előre beharangozott időben és elégséges mennyiségben tud majd piacra dobni új készüléket. És a maiak gyártása is akadozhat.

A karácsonyi játékvásár igazi játék lehet a szülőknek, de nem túl vidám, lehet majd keresni a vágyott terméket. És előfordulhat az is, hogy a ruhafélések jobban fognak hasonlítani egymásra, mint eddig, ha az alapanyagok és a kellékek tára szűkül. És még ki tudja, milyen hatása lesz e vírusnak...

Az egészségügyi szakemberek, orvosok, tudósok, gyógyszerészek már hónapok óta aggódnak. Most következnek a gazdasági szakemberek.

Kevés nő jut el a vállalatok csúcsvezetői székébe

*Ha március, akkor nőnap. Ilyenkor előkerülnek a genderkérdések, az esélyegyenlőség témája, és persze, az anyagi elismerés kérdése is. 2019-ben november 4-re esett az egyenlő javadalmazás európai napja...
Körkérdeésünkben arról kérdeztük néhány MGYOSZ-tagszervezet vezetőjét, hogyan látja a gazdaságban a nők érvényesülési lehetőségét. Elegendő női topvezető van? Működik az egyenlő bérezés?*





Csaposs Noémi,
a Select Humánerőforrás Kft. ügyvezető
igazgatója, a Személyzeti tanácsadók
Magyarországi Szövetégének
(az MGYOSZ tagszervezete) elnöke

„Alapprobléma, hogy külön kategóriának tartják a női vezetőket. Vannak a vezetők és vannak a női vezetők. Ez egy olyan stigma, ami torzíthatja a nők viselkedését, ha a karrierben előre akarnak jutni...”

Csaposs Noémi:

Nem az esetleges bérkülönbség az igazi gond, hanem hogy bizonyos szint fölött elvéve akad nő

Alapprobléma, hogy külön kategóriának tartják a női vezetőket – erre a megállapításra jutottunk nemrégiben egy társaságban, ahol több cégvezető volt, akik történetesen nők. Vannak a vezetők és vannak a női vezetők. Ez egy olyan stigma, ami torzíthatja a nők viselkedését, ha a karrierben előre akarnak jutni. Egyrészt egyesek nagyon meg akarnak felelni az általános elvárásoknak, azaz ha vezetők akarnak lenni, mindenfajta (női) jelző nélkül, akkor elférfiasodhatnak, átveszik, követik az általános főnöki mintát. Másrészt ez a megkülönböztetés egyúttal gátlást fejleszt ki, félelmet ébreszt, sőt, gyanakvást, sértődöttséget. Ilyenkor előfordulhat, hogy ha nem a nő kapja meg az áhított vezetői posztot, akkor könnyen indokolja azzal, hogy azért alakult így, mert ő nő, és diszkriminálják... Még akkor is, ha esetleg a lelke mélyén tudja, jobb volt a másik...

Az egészséges lelkivilághoz fontos, hogy nőként megszabaduljunk ezektől a stigmáktól, és az adott munkára koncentrálna tudással, tapasztalattal, teljesítménnyel érjük el, hogy bennünket válasszanak, ha arra kerül a sor. Tudom, hogy ezt könnyebb mondani, mint megvalósítani, mégis ez az egyedüli

pálya arra, hogy egyre több nő legyen a vezetői posztokon.

Most ugyanis nem az esetleges bérkülönbség az igazi gond – ez néha nem is létezik –, hanem hogy bizonyos szint fölött elvéve akad nő. Ahogy megyünk a karrierlétrán lefelé, úgy gyarapodik a női főnökök száma. Középvezetői szinten már egészen jó az arány. Ha ennek okait kutatjuk, akkor előkerülnek a társadalmi előítéletek, a megszokások, és nagyon hamar, a család is. Ez utóbbinál ugyan a fiataloknál már érzékelhető változás, az apák is aktívan részt vesznek a gyereknevelésben, az otthoni munkavégzésben, de még nem ez az általános. Így a nőknél életük legaktívabb időszakában a gyereknevelés meghatározó feladat. Ez az az jár, hogy kiesnek a munkából, néha több évre is. Ez meglátszik majd a béreken is, a néhány éves távollét elindíthat egy lemaradást.

Később ez is frusztrálóvá válhat. A szülésről visszatérő nő amúgyis bizonytalanabb, kisebbségi érzése lehet a távollét miatt, s azért is, hogy tudja, ha beteg a gyerek, általában neki kell otthon maradnia. Az ilyen helyzetekre is van megoldás – a rugalmas munkaidő –, de még nem annyira elterjedt, hogy ezt a helyzetet megoldja. Ráadásul a munkahelyi vezetőkben is él az előítélet: a kisgyermekes anyákra nem lehet igazán számítani, miközben vizsgálatok sora bizonyítja, hogy a gyermekes nők kevesebbet betegek, koncentráltabban dolgoznak, valószínűleg a sok feladat miatt teherbíróbbá válnak. Ha mindezzel számolunk, akkor egy nő úgy 50 éves kora körül lesz igazán „szabad”, amikor a gyerekek már nagyok, önállósodnak. De ilyenkor csúcsvetői pozícióba jutni már nagyon nehéz...

Egyre több nő viszont képes párhuzamosan építeni a karrierjét és mellette családját is lenni, amire méltán lehet büszke – bár sokszor elítéli a társadalom, – mondván karrierista és minek vállalt gyereket, ha nem marad vele otthon.

Itt megjegyezném, hogy a 3 éves „ügymond” szabadság jóval nagyobb intervallum, mint a világ többi pontján, ahol hasonló társadalmi berendezkedésben élnek.

Egyébként azt gondolom, a vezetői szerepek átértékelődnek a jövőben. Sőt, már el is kezdődött e folyamat... A vállalatok laposabb szervezetben dolgoznak, kisebb a hierarchia, több az egy-egy projektre szerveződő munkavégzés, ami sokszor jár nagy felelősséggel, nagy elismeréssel, ugyanakkor szabadabb pálya, mint a vezetői beosztás.

Az egyedi feladatok jobban igazíthatók az egyéni élethelyzetekhez.

Ideális esetben egy cég vezetése sokféle emberből áll. Van nő, férfi, fiatal, öreg, sőt, néha sokféle nemzetiség is. Minden korosztálynak más az erőssége, mint ahogy a férfiaknak, nőknek is. Ezzel élni kellene, nem visszaélni. Vezetőnek általában nem születik az ember, a tudás, a tapasztalat, az érzelmi intelligencia, a vezetői készség teszi azzá. Mindezek tanulhatók, fejleszthetők. Míg az előbbi kettő fontosságát általában elismerik, a készségfejlesztés, vagy az érzelmi intelligencia jelentőségét a vezetés szerepében már nem. Előfordult, hogy amikor egy vezetőnek azt ajánljuk, hogy képezze magát, megsértődik. Minek, hiszen már 20 éve főnök, mi az, amit ő még nem tud? Valójában sok minden, hiszen a felgyorsuló fejlődés a vezetőktől is másfajta gondolkodást kíván, mit mondjuk 10, 20 évvel ezelőtt.

Viszont ezeken a képzéseken, önismerteti, vezetőfejlesztési kurzusokon sokkal több a nő, mint a férfi. A nők önkritikusabbak, néha túlságosan is, ezért tanulnak, folyamatosan képzik magukat. Ez, és az a tény, hogy a felsőoktatásban már 60 százalék a nők aránya, szükségszerűen elvisz oda, hogy a legfelső szinteken is több lesz az olyan vezető, aki történetesen nő. Vagyis az idő nekik kedvez...

Cselényi Krisztina:
A nőkre olyan munkát bízunk, amihez precizitás, kitartás, nagy munkabíró képesség kell

A magyar faipari vállalatoknál nincs a csúcsvezetők között nő. Talán nem is meglepő, ez igazán férfias szakmának számít. Már a szakközepiskolában is alig akad lány az osztályokban. Nyugat-Európában is így volt ez sokáig, de ott lassan, de biztosan változik ez az összetétel. Nálunk van elmozdulás.

A magyar fa- és bútorigarban nemzetközileg is nagy számú vállalat nincs, egy-kettő akad 500 fő felett és néhány, amelyik 100 főnél többet foglalkoztat, de zömmel kis- és középvállalatokból áll a mezőny. Ezek többsége tradicionális családi vállalkozás, ahol talán még erőteljesebben megőrződtek a hagyományos férfi-női szerepek. A férfi vezeti a céget, a nő a családot, és emellett esetleg dolgozik a vállalkozásban is, zömmel HR-vonalon, vagy pénzügyesként, marketingesként. E vállalkozásokban



Cselényi Krisztina,
a Magyar Fa- és Bútorigari Szövetség
(az MGYOSZ tagszervezete) főtitkára

már elkezdődött a generációváltás: ha nincs fiúgyermek, vagy nem szeretné átvenni a céget, akkor a lányok lesznek a csúcsvezetők. Tehát a váltás, a nemek közötti lassú átrendeződés itt is elkezdődött.

Mindezzel együtt azt mondom, a nők nélkülözhetetlenek ebben a szakmában is. Ha nem is csúcsvezetői pozícióban, de ott vannak a cégek vezetésében. Minden olyan munkát rájuk bízunk, amihez precizitás, kitartás, nagy munkabíró képesség kell, és az emberekkel is nagyrészt nők foglalkoznak, mert ők képesek a problémákat megérteni, megoldani. De a marketing területeken is sok a nő: ott a vásárlók motivációira, lélektanára kell ráérezni. Ez a nőknek jobban megy.

Tehát egy nő sokat ér minden vállalatban. Pozícióban ez általában a második vezetői vonalat jelenti, fizetésben pedig... Azt hiszem, annyit fizetnek az egyes cégek, amennyit anyagi erejük elbírná és amennyit a magyar gazdaságban szokás. Itt pedig ugyanabban a pozícióban kevesebbet keresnek a nők. Családi vállalkozásoknál egyéb szempontok is érvényesülhetnek. A generációváltással biztosan több női vezető lesz a csúcson is, és ez nem hagyja érintetlenül az iparág többi területét sem... A változás e téren is elkezdődött.

Hogy engem elfogadnak-e a Szövetség főtitkáraként? Persze! Ez nagyon munkás poszt, rengeteget kell szervezni, intézni, emberekkel foglalkozni, kapcsolatokat ápolni. Én szeretem csinálni, az elnökség tagjai meg örülnek, hogy valaki lelkesen elvégzi

„A nők
nélkülözhetetlenek
ebben a
szakmában
is. Ha nem is
csúcsvezetői
pozícióban, de ott
vannak a cégek
vezetésében...”

a munkát. De nem panaszkodhatom: kedveljük és becsüljük egymást. Így amikor munkát adok ki másoknak is, nem szokták zokon venni, elvégzik.

dr. Illés Zsuzsanna: Néha a nők döntése, hogy nem lesznek vezetők

A gyógyszeripar csúcsvezetői között kevés a nő, de ha „mögéjük” nézünk, akkor már sok női szakemberrel találkozunk, így kiegyensúlyozott a mezőny. Nehéz megmondani, miért alakult ez így, de ez nem ágazati specialitás. A magyar vállalatok jó részénél érvényesül a férfidominancia az első számú vezetőknél. A gyógyszeriparban a vezetők között kisebb a fluktuáció, ami a szervezet szempontjából jó, de behatárolja az előrejutási esélyeket. A rendszerváltást követően jöttek létre a hazai, ún. másodgenerációs gyógyszergyártók, a jelenkori KKV-k, ezek vezetői között is akad nő, de azért sokkal több férfi, talán azért, mert akkoriban bonyolultak voltak a piaci viszonyok, nagyobb bátorság kellett a váltáshoz, egy új vállalkozás indításához. A nők általában törekednek a biztonságra – már csak a családi szerepvállalás miatt is –, így átengedték a cégalapításokat a férfiaknak.

De... Minden sikeres vezető mögött ott vannak a nők. Én most nem a családra, a feleségre gondolok, hanem a tanácsadókra, a helyettesekre, a szakterületek irányítóira. Az ő munkájuk, tudásuk a cégek életében nélkülözhetetlen. A nők előrelépését az is korlátozhatja, hogy néha ők maguk sem akarnak egy bizonyos



dr. Illés Zsuzsanna,
a Magyarországi Gyógyszergyártók
Országos Szövetségének (az MGYOSZ
tagszervezete) igazgatója

„Minden sikeres vezető mögött ott vannak a nők. Én most nem a családra, a feleségre gondolok, hanem a tanácsadókra, a helyettesekre, a szakterületek irányítóira.”

szintnél magasabbra jutni. Általában azért, mert a családból több terhet vállalnak, és ezt csak így tudják összeegyeztetni a munkával. Ám ha mégis felvállalják a vezetői poszttal együtt járó plusz terheket, akkor nagyon „beleállnak” a feladatok teljesítésébe. A nők nagyon terhelhetők, és a családdal együtt járó sok munka miatt nagyon koncentráltan, intenzíven képesek dolgozni. Ideális munkakeresők, minden vállalat jól jár velük.

A mi egyesületünkben a 11 tagú elnökségi tagból három nő, de az elnöki tanácsadó testület kizárólag hölgyekből áll. Őket az elnökségi tagok jelölték e pozícióra, talán nem véletlenül. A 18 szakmai bizottságunk felét nők vezetik, a Bizottságok összetétele is vegyes képet mutat, szinte mindehol egyenlő a nemek jelenléte. Vagyis összességében kiegyensúlyozott a kép, Mi lehet emögött? A gyógyszeripar munkavállalói között sok a felsőfokú végzettséggel rendelkező szakember, a jelenkori statisztikák pedig azt mutatják, hogy felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya magasabb, mint a férfiaké. Arról nincs információm, hogy ugyanazon a posztkon eltérően fizetnék a férfi, és a női vezetőket.

Kokasné dr. Palicska Lívia:
Női vezetőként nagyon odafigyelek arra, hogy nálunk szigorúan teljesítményalapú legyen a bérezés

Harminc évet töltöttem el a felsőoktatásban, utána jöttem át a könnyűiparba. Ennek már hat éve, de így mindkét helyről megalapozott véleményt mondhatok. Bár kívülről azt gondolná az ember, hogy a felsőoktatás sokkal korszerűbb, haladóbb, mint az adott társadalom, ám ez a női vezetők száma alapján biztosan nem jelenthető ki nagy biztonsággal. Amíg ott voltam, úgy láttam, az egyetemi hierarchia felső régióiban csak elvétve akadnak nők, maximum az intézetigazgatóknál fordult ez elő. Az utóbbi években van lassú javulás, de érdemben nem változott a kép.

A könnyűiparban túlsúlyban vannak a női dolgozók, a női vezető sem ritka. Ám ha például megnézzük a textiliparhoz kapcsolódó Textilkutatók Nemzetközi Szövetségét, ott a 30 tagból csak 5-nél van női főnök. Tehát én nem érzékelek olyan folyamatot, hogy a tradíciók olyan nagyon átalakulnának, és előretörnének a nők az egyetemek, vállalatok csúcsvezetői posztjain.



Dr. Kokasné Dr. Palicska Livia,
a Magyar Könnyűipari Szövetség (az MGYOSZ
tagszervezete) elnöke, az Innovatex Zrt.
vezérigazgatója

A kereseteket nem tudom általánosságban megítélni, mert nem ismerem a részleteket. A közalkalmazotti szférában bértábla létezik, tehát elvben nem lehetne diszkriminálni, valójában azonban nagy eltérés van a sáv alsó és felső széle között. Tapasztalatom szerint ugyanabban a beosztásban a nők sokszor az alsó sávhoz vannak közelebb. Érdekes lenne vizsgálni az okokat, ezek híján csak a tényt mondhatom.

Ami viszont a mi vállalatunkat illeti: női vezetőként nagyon odafigyelek arra, hogy szigorúan teljesítményalapú legyen a bérezés. Így nem nők és férfiak között van különbség, hanem jól és gyengébben teljesítők között...

ak között van különbség, hanem jól és gyengébben teljesítők között. Viszont mindent megteszek azért, hogy a gyermekes nők (és férfiak) ne kerüljenek hátrányba csak azért, mert időnként el kell menniük a gyerekért óvodába, iskolába.

Ezért a lehető legrugalmasabb munkaidőt vezettük be: ez naponta alkalmazható, időnként home office-szal megtoldva, de azt sem zártuk ki, hogy valaki hétvégén dolgozzon, mert csak így tudja megoldani a gyerek felügyeletét. Ugyanez igaz a képzésre is: aki akar, tanulhat, támo-

„Női vezetőként nagyon odafigyelek arra, hogy szigorúan teljesítményalapú legyen a bérezés. Így nem nők és férfiak között van különbség, hanem jól és gyengébben teljesítők között...”

gatjuk. Például úgy, hogy a vizsgaidőszakra szabadságot adunk. Cégen belül tehát amennyire lehet, kiiktatjuk a társadalmi szokásokból adódó hátrányt. (Pl. ha beteg a gyerek, általában az anya marad otthon...) Úgy gondolom, jó lenne, ha valami hasonló szemlélet uralkodna társadalmilag is. Jót tenne az üzleti világnak is, ha több lenne a női főnök a vállalatoknál, az intézményekben. Talán megértőbb, toleránsabb, együttműködőbb lenne a világ, az üzleti világ. Egyelőre azt tapasztalom, hogy bizonyos területeken – főleg a műszaki vonalon, az építőiparban – erőteljes az előítélet a nőekkel szemben. Nő legyen a talpán, aki egy lekezelő, őt semmibe vevő közegben sokáig ott akarna maradni! Ilyen helyen még főnöki babérokra se vágyik egy szakember, aki történetesen nő.

Két hónapot ingyen dolgoznak a nők

A nők átlagosan még mindig 16 százalékkal kevesebbet keresnek a férfiaknál az Európai Unióban - állapította meg tavaly november 4-én az Európai Bizottság. Tavaly ez volt 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. Tehát 2019-ben az európai nők a férfi kollégáikkal összevetve majdnem két hónapot ingyen dolgoztak. A helyzet csak lassan javul: a megelőző évhez képest 0,2 százalékponttal.



Egyre több a csak nőkből álló társas vállalkozás



Bár még mindig a férfiak vannak többségben a hazai cégtulajdonosok és cégvezetők körében, de a tisztán hölgyekből álló vállalkozások aránya folyamatosan növekszik – derül ki az Opten adataiból.

A hazai vállalkozások 14 százalékában már minden tulajdonos és cégvezető a szebbik nem soraiból kerül ki. Első ránézésre nem magas a szám, de 2010-ben még csak 10 százalék körül volt ez az arány, így arányaiban a növekedés igen jelentős. A férfiak túlsúlya ugyanakkor igen erős továbbra is. Jelenleg a hazai vállalkozások felének minden tulajdonosa és minden cégjegyzésre jogosultja férfi.

A nemek vizsgálatában azonban mégiscsak a legfigyelemreméltóbb tény, hogy a vegyes vállalkozások aránya erős visszaesésben van. Ez annak fényében különösen érdekes, hogy a cégszám csökkenéssel a mikrovállalkozások aránya csökken. Így a cégbázison belül egyre magasabb a nagyobb vállalkozások aránya, amelyek általában több tulajdonossal és több cégjegyzésre jogosulttal is rendelkeznek, így elméletben a vegyes vállalkozások arányának nőnie kellett volna. Ezzel szemben azonban egyre több a tisztán férfi és tisztán női vállalkozás. Úgy tűnik, a homogén felső vezetői szerkezetben jobban bíznak a vállalkozók.

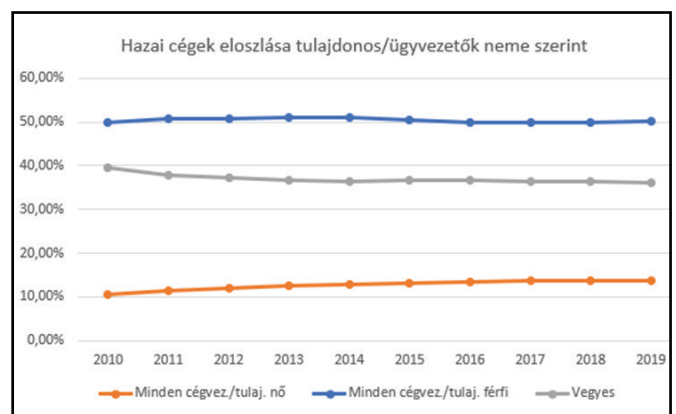
A vegyes szerkezetek visszaesése azért is érdekes, mivel megbízhatóság szempontjából ez a legerősebb szegmens. A menedzsmentben hölgyeket és férfiakat is felsorakoztató vállalkozásoknak csupán 6 százaléka ellen indul végrehajtás egy év alatt, míg a tisztán férfi és tisztán női cégeknél ez az arány 10 százalék feletti.

Nemek Kapcsolat/Típus szerinti eloszlása

Kapcsolat/Típus	Nők aránya	Férfiak aránya
Tulajdonos	34,45%	65,55%
Cégjegyzésre jogosult	30,57%	69,43%
Egyéni vállalkozó	40,53%	59,47%

A nemek aránya ugyanakkor ágazatonként jelentős eltérést mutat. A tisztán hölgyekből álló cégek az Egyéb szolgáltatási szegmensben vannak a legtöbben, ahova többek között az érdekképviselettel és a személyi szolgáltatással foglalkozó vállalkozások tartoznak. Az oktatásban és az egészségügyi szolgáltatásban szintén az átlagnál magasabb a teljes női menedzsmentet felvonultató cégek aránya. Talán nem meglepő módon az energetika, az építőipar és a bányászat a legférfiasabb szektor. Ezekben az ágazatokban 65 százalék feletti a tisztán férfi tulajdonosi körrel és menedzsmenttel rendelkező cégek aránya.

A regionális eloszlást vizsgálva a tisztán női vállalkozások Budapesten, Bács-Kiskun, illetve Csongrád megyében található meg arányaiban többen. A tisztán férfias vállalkozások tekintetében Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye erős, de a fővárosban is magas az arányuk. A egyes vállalkozásokat nézve pedig érdekes módon Tolna megye kiemelkedő, míg arányaiban a legkevesebb vegyes vállalkozás Budapesten található.



Lassulásra számítanak és kivárnak a magyar cégvezetők 2020-ban

A munkatársak fejlesztése egyértelműen megtérülő befektetés

A magyarországi cégvezetők többsége a globális és a magyar gazdaság növekedésének egyértelmű lassulására számít 2020-ban – derül ki a PwC magyarországi vezérigazgató felméréséből, ami az MGYOSZ közreműködésével készült. Miközben saját vállalatuk helyzetét illetően magabiztosak a vezérigazgatók, a tervezésben a borúlátó gazdasági kilátások jelei mutatkoznak: a globális eredményekkel összehasonlítva a vezetők kevésbé számolnak növekedéssel.

A PwC Magyarország munkatársai a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségével (MGYOSZ) partnerségben kilencedik alkalommal kérdezték meg összesen 223 hazai vállalatvezető véleményét. Idén a magyarországi vezetők nagy többsége a globális (66 százalék) és a magyar (60 százalék) gazdaság növekedésének lassulására számít – ez az előrejelzés az eddigi legpesszimistább jövőkép. A vezérigazgatók – hasonlóan a korábbi évekhez – a lassulást Magyarországra nézve valamivel visszafogottabbnak jósolják a következő 12 hónapra.

A hazai vezetők saját cégük anyagi helyzetével kapcsolatban továbbra is optimisták: mind a következő egy évre nézve, mind hároméves távlatban tízből nyolc vezető bízik vállalata pénzügyi helyzetének kedvező alakulásában. A növekedés érdekében a hazai vezetők változatlanul leginkább a működési hatékonyságon (81 százalék) kívánnak javítani 2020-ban, de új termék és szolgáltatás bevezetése (60 százalék) és az organikus növekedés (53 százalék) is a tervek között szerepel. Ezzel szemben a felvásárlások jelentősége a növekedési tervekben egyre inkább csökken.

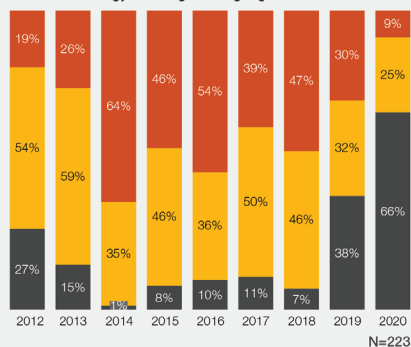
9. PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérés | 3

Bizonytalan kilátások, borúlátó jövőkép

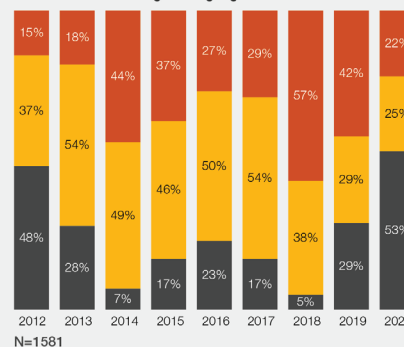
2020-ra lassulást jósol a magyar vezérigazgatók kétharmada a világgazdaság növekedését illetően, ez az előrejelzés a vizsgált évek viszonylatában a legpesszimistább jövőkép a magyar és a világ vezetőitől is.

Mit gondol, a világgazdaság növekedési üteme gyorsul, változatlan marad vagy lassul majd a következő 12 hónapban?

A magyarországi vezérigazgatók szerint



A világ vezérigazgatói szerint



” Egy biztos, hogy semmi nem biztos.*

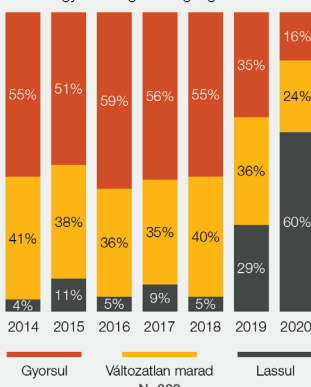
9. PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérés | 4

A vezetők a saját vállalatuk jövőjét illetően továbbra is bizakodóak

Míg a magyar gazdasági növekedéssel kapcsolatos optimizmus soha nem látott szintre esett vissza, a vezetők négyötöde továbbra is bizakodó vállalata bevételeinek növekedési kilátásait illetően. A saját vállalkozásba vetett hit összhangban van a világszerte tapasztalható hangulattal.

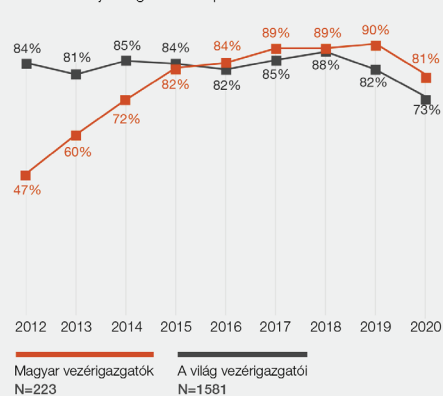
Mit gondol, a magyar gazdaság növekedési üteme gyorsul, változatlan marad vagy lassul majd a következő 12 hónapban?

A magyarországi vezérigazgatók szerint



Mennyire bizakodó vállalata bevételeinek növekedési kilátásait illetően a következő 12 hónapra?

Saját cége 12 hónapon belül n - bizakodó



Dr. Lócsei Tamás, a PwC Magyarország vezérigazgatója szerint az idei felmérés eredményei is megmutatták, hogy a hazai vállalatvezetők egyértelmű vízióval rendelkeznek arról, miként teremtenek értéket ügyfeleik számára. Ez megmagyarázza például, hogy a gazdasági lassulás előrejelzése mellett miért optimisták saját vállalatuk kilátásait illetően, és hosszú távon a magyar vállalatok fejlődési lehetőségeire vonatkozóan is bizakodásra adhat okot.

A NÖVEKEDÉS GÁTJAI

A gazdaság alakulásával kapcsolatos várakozásoknak megfelelően a vezetők jelenleg kevésbé számítanak cégük személyi állományának bővülésére. A növekedés legnagyobb gátjának a vezetők a korábbi évekhez hasonlóan továbbra is a munkaerővel kapcsolatos tényezőket, főként a szakemberhiányt (88 százalék) tartják, ugyanakkor a demográfiai, generációs válto-

9. PwC Magyarországi Vezérigazgatói Felmérés | 7

Óvatos lépések

A pesszimista hangulat egyik következménye, hogy a vállalatok kívárnak. Tavalyhoz képest nem nőtt tovább azok aránya, akik szervezetük átalakítását tervezik. A globális eredményekkel összehasonlítva a magyar vezetők sokkal kisebb arányban számolnak organikus növekedéssel, kevésbé terveznek felvásárlást végrehajtani vagy stratégiai szövetségre lépni. Kitérést az új termékek vagy szolgáltatások bevezetése jelenthet a szervezetek számára, amely a vezetők 60%-ánál szerepel a következő év tervei között.

A következő tevékenységek közül melyeket tervezi végrehajtani a következő 12 hónap során cége növekedésének, illetve nyereségességének biztosítása érdekében?

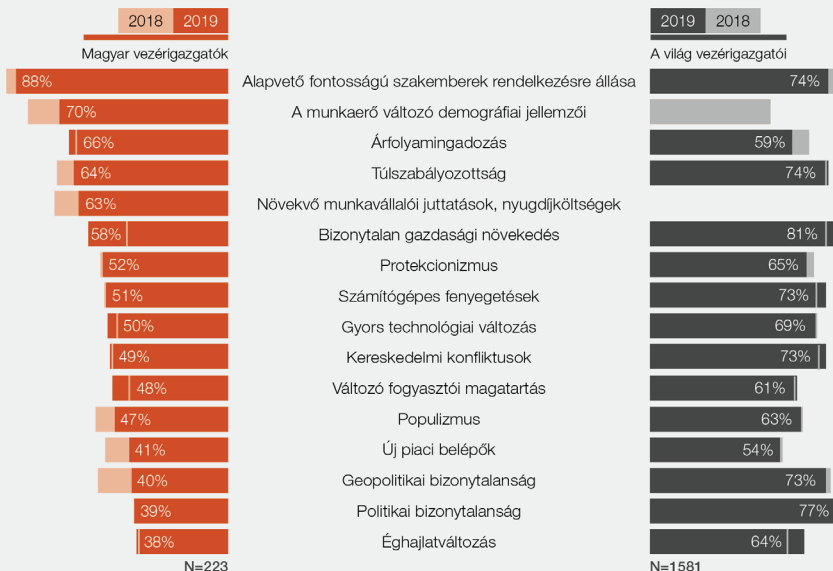
(az adott tevékenységet tervezők aránya, több válasz volt lehetséges)

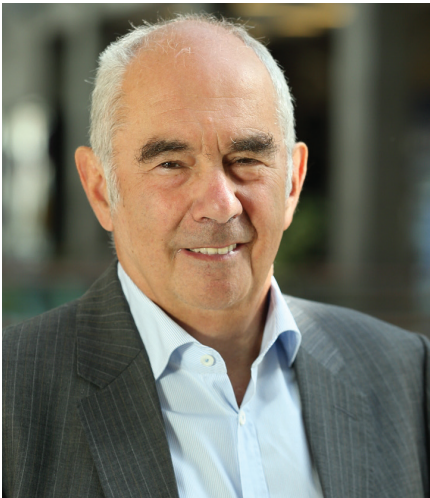


9. PwC Magyarországi Vezérigazgatói Felmérés | 10

Növekedési kilátásokra nézve potenciális kockázatot jelentő gazdasági, politikai, társadalmi és környezeti tényezők toplistája

(azok aránya, akik az adott tényezőtől tartanak)





Dr. Futó Péter

zásokat is (70 százalék) e körbe sorolják. Szintén a nagyobb kockázatú tényezők közé tartozik az árfolyamok ingadozása (66 százalék), a növekvő munkavállalói juttatások és nyugdíjköltségek (63 százalék), valamint a bizonytalan gazdasági növekedés (58 százalék), aminek a jelentősége az elmúlt évben nőtt meg számottevően. A korábbi évekhez hasonlóan a túlszabályozottságot is sokan gondolják a növekedés egyik kiemelt kockázati tényezőjének.

Dr. Koncz Barbara, a PwC Magyarország adó- és jogi tanácsadási üzletágának igazgatója elmondta, hogy a túlszabályozottság évek óta az egyik legnagyobb kockázat a vezetők szerint, akiknek jelenleg közel kétharmada (64 százalék) aggódik emiatt. Ezen belül a többséget a gyorsan változó kibertér szabályozása, az adatvédelmi előírásoknak való megfelelés, illetve iparág-specifikus kérdések töltik el aggodalommal – tette hozzá a PwC szakértője.

A vállalatvezetők arra a kérdésre, hogy mely technológiai területeken kellene kooperálnia az államnak és a magánszektornak, a digitális adatvédelmet és a kiberbiztonságot jelölték meg. Ezeket követi a mesterséges intelligencia.

MEGTÉRÜLŐ BEFEKTETÉS

A PwC Vezérigazgató Felmérése alapján a vállalatok többsége egyelőre a kezdő lépéseket tette meg munkavállalói fejlesztése érdekében. A megkérdezettek 27 százaléka meghatározta a növekedéshez szükséges készségeket,

közül közel ennyien (23 százalék) bővíti a munkatársak és a vezetők technológiai ismereteit is. Az idei kutatásból az is kirajzolódik, hogy azok a vállalatvezetők, amelyek élén járnak a képzésekben, bizakodóbbak a gazdasági kilátásokkal kapcsolatban.

A döntéshozók a fejlesztési törekvések árnyoldalairól is beszámoltak: félnek attól, hogy nehéz megtartani a továbbképzett munkaerőt, ahogy kihívásként élik meg azt is, hogy a munkatársakat a tanult alkalmazására ösztönözzék. Pozitívként emelték azonban ki – a képzésekben élenjáró és kevésbé jeleskedő szervezetek képviselői is –, hogy a képzési programok hatására nőtt a cégük termelékenysége, erősödött a vállalati kultúra, és még az égető problémának számító munkaerő-megtartásban is támogatta őket.

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége elnökének álláspontja szerint jelen munkaerőpiaci körülmények között a legnagyobb kihívás azoknak a munkavállalóknak a megtalálása és megtartása, akikkel az adott vállalati stratégiát végre lehet hajtani. Dr. Futó Péter szerint a vállalati siker kulcsa a tanulni képes és hajlandó munkavállaló. A vállalatban belüli tanulás, és az ezzel kapcsolatos motiváció megerősítése ugyanakkor nem csak a munkáltató érdeke: a munkavállalók munkaerőpiaci helyzetét és értékét is meghatározza a fejlődésre való képesség. Ez a gyorsan változó körülmények között legalább olyan fontos, mint a meglévő tudásuk, hisz a tudásnak a vállalattal, a piaci és a technológia környezettel együtt kell változnia és fejlődnie.

KLÍMAVÁLTOZÁS: VESZÉLY MELLETT LEHETŐSÉGEK

A PwC Magyarország felmérése alapján a tavalyi duplázódást követően idén alig volt változás abban, hogy mennyien gondolnak fenyegető tényezőként a klímaváltozásra. Egyre többen látnak ugyanakkor lehetőséget ezen a területen: a válaszadók kétharmada szerint a zöld kezdeményezések javítják vállalatuk reputációját, és közel felük úgy gondolja, hogy a klímaváltozáshoz kapcsolódó figyelem új termékek és szolgáltatások fejlesztésére is lehetőséget teremt.



dr. Lőcsei Tamás

A FELMÉRÉS CÉLJA

A PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérését kilencedik alkalommal készítették el, amelynek alapját a PwC Globális Vezérigazgató Felmérés adja. A kutatást azzal a céllal végezték, hogy a globális felméréssel párhuzamosan a magyar felsővezetők véleményéről, iparágukkal kapcsolatos várakozásairól és növekedési lehetőségeiről is átfogóbb képet kapjunk.

A FELMÉRÉS MÓDSZERTANA

A magyarországi felmérés készítése során a személyes adatfelvétel módszerét alkalmazták, amelynek keretében a PwC szakemberei 2019 október és decembere között 223 hazai vállalat vezérigazgatójával készítettek interjút. Az interjúk folyamán a kvantitatív adatokat kérdőívek segítségével rögzítették. A következő ágazatokban tevékenykedő cégeket kérdezték meg: autóipar; gyógyszer- és egészségipar; energetika és közmű; kiskereskedelmi és fogyasztóipar; pénzügyi szolgáltatók; technológia-, infokommunikáció- és szórakoztatóipar; állami és közsféra; illetve gyáripari termelés.

NÖVEKSZIK A BIZONYTALANSÁG A GAZDASÁGBAN



A magyar gazdaság 2019-ben 4,9%-kal, az EU-ban Málta után a második leggyorsabb ütemben bővült. Csaknem 3,5 százalékponttal gyorsabban, mint az EU 1,5%-os átlaga. A Pénzügyminisztérium idén 3,5%-os növekedéssel számol, az EU 3,2 százalékos növekedést jelez a magyar gazdaságban, a GKI ugyancsak ennyit. Az MTI által megkérdezett elemzők azonban közel 4 százalékot jósolnak.

GKI: 3,2% lesz idén a növekedés. A magyar gazdaság hajtóerői közül a beruházásoknál várható látványos lassulás (14%-ról 4%-ra); főleg az EU-transzferek dinamizáló hatásának kifutása következtében. A fogyasztás bővülése gyors marad, de kissé lassulhat (4,4%-ról 4%-ra), a bérkiáramlás némi fékeződése és az infláció emelkedése következtében. A behozatal várhatóan továbbra is mintegy fél százalékponttal fog gyorsabban bővülni, mint a kivitel, miközben feltehetőleg mindkettő növekedési üteme csökken. A termelési oldalon az iparban és az építőiparban is lassulást vetít előre a tavalyi év végi rendelésállomány 2018 végénél jóval alacsonyabb szintje, a bizalmi indexek romló trendje. Látványosan az építőipar bővülése fog idén lassulni (21,7-ről 5%-ra), de az iparban is ez várható (5,4-ről legalább 4%-ra), mivel a külső és belső keres-

letben egyaránt visszafogottabb dinamika, a globális szállítási láncokban zavar várható. A kiskereskedelmi forgalom várhatóan csak kissé (6-ről 5%-ra) lassul, a turizmus helyzete azonban bizonytalanabbá vált a koronavírus következtében. Az infláció 2020 januárjában 4,7%-ra ugrott, messze a legmagasabb az EU-ban, ahol az átlag 1,7% volt, s a második legmagasabb román is csak 3,9%. Az MNB nagyrészt átmenetinek tekinti ezt a helyzetet, s a jelek szerint egyelőre nem tart szükségesnek érdemi változást ultra laza monetáris politikájában. A GKI 4%-ra emelte idei éves átlagos inflációs prognózisát, ami a tavalyi 3,4%-hoz képest jelentős emelkedést, a januári ütemhez képest viszont a valóban meglévő átmeneti tényezők kifutása miatt lassulást jelent. A forint várhatóan tartósan gyenge marad.

ING Bank, Virovác Péter: A bruttó hazai termék (GDP) 2019 negyedik negyedében 4,5 százalékkal nőtt a KSH második becslése szerint 2018 azonos időszakához viszonyítva, az előző negyedévinél egy százalékkal volt nagyobb a gazdaság teljesítménye, az egész évben 4,9 százalékkal bővült. A következő negyedévekben, főleg a koronavirus által okozott ellátási zavarokra tekintettel, a készletek jelentős fogyása erőteljesen visszafoghatja a gazdaság növekedését - hangsúlyozta az ING Bank vezető elemzője, aki jelezte azt is, ennek ellenére fenntartják 3,8 százalékos GDP-előrejelzésüket 2020-ra, de negatív figyelmeztetést adtak ki a jelentős, lefelé mutató kockázatok miatt. Virov c Péter arra is felhívta a figyelmet, hogy a továbbra is  l nk belső kereslet és a gyengélkedő ipar együttese azt eredményezte, hogy a nettó export önmagában 1,9 százalékponttal mérsékelte a gazdasági növekedést. E tekintetben sem várható a közeljövőben jelentős javulás az export akadozása miatt. Az idei előrejelzést jelentős bizonytalanság övezi, miután a koronavirus-járvány hatása még nem becsülhető, de várhatóan az első félévi teljesítményt komolyan befolyásolhatja - tette hozzá.

Századvég Gazdaságkutató Zrt, Reg s Gábor: A makrogazdasági üzletág vezetője szerint bár lassult a magyar gazdaság növekedése 2019. utolsó negyedében, erőteljes maradt és továbbra is az uniós élmezőnybe tartozik. Kiemelte: a kedvező növekedést  gy sikerült elérni, hogy k zben az ország leg-

fontosabb külkereskedelmi partnere, Németország gazdasága stagnált. Termelési oldalról a szolgáltatások és az építőipar szerepét emelte ki Reg s Gábor, ezek jelentett k a gazdaság motorját. Lassult, de  gy is érzékelhető maradt az ipar növekedése, m g a mezőgazdaság hozzáadott értéke csak kismértékben bővült. A szolgáltatásokon belül az átlagosnál jobban bővültek a magasabb hozzáadott értékű szolgáltatások. Felhasználási oldalról az előző negyedévekhez képest erősödött a fogyasztás szerepe, amelyet a bérek emelkedése eredményezett. A beruházások szintén hozzá tudtak járulni a növekedéshez, de a b v l s üteme itt lassult. A külkereskedelmi egyenleg a termékexport alacsony növekedése és az erőteljes belső kereslet miatt lassította a bővülést. 2020-ra a tavalyinál lassabb, de továbbra is érdemi bővülést várnak, mértéke 4 százalék alatt maradhat. A növekedést lassítja a kedvezőtlen külső környezet és a koronavirus terjedése, azonban hozzájárul a bérek emelkedése és a beruházások magas szintje.

Erste Bank, Nyeste Orsolya: A vezető makrogazdasági elemzője is arra hívta fel a figyelmet, hogy az idei kilátásokat meglehetősen bizonytalanná tette a koronavirus megjelenése, és az esetleges negatív hatások becslése nem egyszerű. Előrejelzésük az idei évre 3,6 százalékos növekedés, miután a belső fogyasztás egyelőre nem lassul jelentősebben, a beruházások növekedése azonban már jóval visszafogottabban alakulhat a tavalyinál.

KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY: CSÖKKENTETTE GLOBÁLIS NÖVEKEDÉSI ELŐREJELZÉSÉT AZ OECD

A gazdasági és pénzügyi válság óta a legnagyobb visszaes re kell számítani a világgazdaság teljesítményében a koronavirus-járvány kit r se miatt -  rja a párizsi székhelyű Gazdasági Együttműködési  s Fejlesztési Szervezet (OECD) világgazdasági helyzetjelentésében.

Az OECD szerint a világgazdasági növekedés a tavalyi 2,9 százalék után az id n legfeljebb 2,4 százalékos lehet, a legalacsonyabb 2009 óta. Az OECD ezzel 0,5 százalékponttal rontotta a tavaly novemberben kiadott világgazdasági progn ziss ban jelzett 2,9 százalékos globális GDP-növekedést. Abban az esetben viszont, ha a vírusfertőzés elharap dzik Ázsiában, Európában és  szak-Amerikában, a növekedési ütem akár 1,5 százalékra is csökkenhet.

Azzal a feltételezéssel  lve pedig, hogy a koronavirus-járvány az első negyedévben Kínában túljut a csúcson, a 2021-es globális GDP-növekedési előrejelzését 0,3 százalékponttal 3,3 százalékra javította az OECD. Kínában a GDP-növekedés az id n 5 százalék alá csökkenhet, mielőtt jövőre ismét 6 százalék fölé emelkedne.

A G20-ak gazdasági növekedése a 2019-es 3,1 százalék után az idén a novemberi prognózis 0,5 százalékpontos rontásával 2,7 százalék lesz, jövőre pedig 0,2 százalékpontos felfelé javit ssal 3,5

százalék. Németország az id n 0,3 százalékos GDP-növekedést érhet el, ami a novemberi prognózis 0,1 százalékpontos rontása. A jövő évi növekedés pedig 0,9 százalék lehet, a novemberi előrejelzéssel megegyező. Tavaly 0,6 százalékkal nőtt a német gazdaság. Az euróövezet az id n 0,8 százalék, jövőre 1,2 százalék GDP-növekedést  r el az OECD szerint. Az idei növekedési előrejelzést 0,3 százalékponttal rontotta az OECD, a jövő  vin nem változtatott. Tavaly 1,2 százalék volt az euróövezeti növekedés.

Az OECD azonnali és hathatós intézkedések meghozatalára szólítja fel a kormányokat gazdasági elemzésében a vírusjárvány gazdas gfekez  hatásának kivédésére. Rámutat, hogy a vírusfertőzés kit r se jelentős mértékben rontotta a rövid távú növekedési kilátásokat. A globális gazdasági növekedés üteme  zert az id n lassulni fog és 2021-ben kezdi majd meg fokozatosan visszanyerni lendületét.

MTI

FÉLSZÁZ MUNKÁLTATÓ JÖN BUDAPESTRE ÖSSZEL

Szeptember 10-11. között Budapesten tartja közgyűlését a Nemzetközi Munkáltatói Szervezet Európai és Közép Ázsiai csoportja (IOE International Organisation of Employers), s várhatóan a térség 50 jelentős munkaadója vesz részt a rendezvényen.

Az első világháború befejeztével 1919-ben alakult az ILO International Labour Office Nemzetközi Munkaügyi Hivatal. A Versailles-i békeszerződés részeként alapították, abban a szellemben, hogy általános és tartós békét csak szociális igazságossággal lehet elérni.

Ezt követően 1920 márciusában, megalakult az IOE International Organisation of Employers Nemzetközi Munkáltatói Szervezet (eredetileg International Organisation of Industrial Employers - Ipari Munkáltatók Szervezete néven), az ILO munkájához kapcsolódva. A szervezet célja a munkáltatói érdekek képviselete, alkupozíciójuk erősítése és akkoriban fontos volt még, hogy a kormányok újjáépítési terveit is befolyásolni tudják.

Az ILO a második világháborúig a Nemzetek Szövetségének keretein belül működött, utána, 1946-ban az ENSZ első szakosodott szervezete lett. A szervezetet 1969-ben Nobel-békedíjjal is kitüntették. Jelenleg az ILO (International Labour Organisation), az egyetlen ENSZ szervezet, ami tripartite - kormányok, munkaadók, munkavállalók - működik, 187 tagállam érdekeit képviselve. A munka világának valamennyi területét lefedi, meghatározott munkaügyi normákat dolgoz ki, ami a munkaügyek valamennyi területét magába foglalja. Célja kezdetektől fogva az volt, hogy garantálja és erősítse a munkaadói és munkavállalói jogokat.

2019-ben ünnepelte az ILO megalakulásának századik évfordulóját. Az alapításkor megfogalmazott célkitűzések tartósan bizonyultak. Az ILO jelenlegi főigazgatója, Guy Ryder a centenáriumi konferencián értékelt és méltatta az eddig elért eredményeket. Beszédében kiemelte, hogy „a munka jövőjét nem fogják helyettünk eldönteni sem a robotok, sem a mesterséges intelligencia. A munka jövőjét a mi döntéseink, a mi választásaink, és azok betartásának képessége fogja meghatározni.” Felhívta a figyelmet a várható globális

kihívásokra, az új technológiák, a mesterséges intelligencia által előidézett oktatási és képzési feladatokra, a környezetvédelem, az új technológia fejlődésére és ezek hatásaira. Kiemelte a szociális partnerek szerepét ezen feladatok, célkitűzések teljesítésében.

2020-ban ünnepli centenáriumi évfordulóját az 1920-ban alapított IOE - International Organisation of Employers (Nemzetközi Munkáltatói Szervezet). A szervezet több mint 150 nemzeti munkáltatói szövetséget tömörít egységbe a világ valamennyi kontinenséről, így több mint 50 millió vállalat érdekét képviseli világszerte.

Az IOE missziója a munkáltatók érdekeinek képviselete és védelme, a munka világával kapcsolatos, valamennyi területen. A nemzetközi foglalkoztatás- és szociálpolitikát alapul véve, támogatja a cégek folyamatos fejlődéséhez, valamint a munkahelyek számának bővüléséhez szükséges környezetet. Az IOE folyamatosan támogatja a rászoruló fejlődő világ munkáltatói szövetségeit, valamint az átalakuló piacgazdaságok országainak most alakuló és fejlődő szervezeteit. Elismert kommunikációs szócső a munkaadók véleményének közvetítésére az ENSZ ügynökségek és más nemzetközi szervezetek között.

Az MGYOSZ 2004 óta tagja az ILO mellett működő nemzetközi munkaadói szervezetnek. Tagságunk ebben a szervezetben lehetővé teszi a globális világban működő munkáltatók információ- és tapasztalatcseréjét. A centenáriumi év alkalmából, az IOE - Európai és Közép Ázsiai csoportjának közgyűlését Budapesten rendezik szeptember 10-11-én. Nagy megtiszteltetés ez számunkra. Várhatóan a térség 50 munkaadó vezetője részt vesz az ülésen és véleményével hozzájárul a munka világával kapcsolatos teendők meghatározásához, a munkaadói elvárások kidolgozásához.

Borosné Bartha Terézia
az MGYOSZ nemzetközi igazgatója



Jönnek a drónok. A fejlődés megállíthatatlan. A munkaerő-hiány, a hatékonysági szempontok felértékelik a pilóta nélküli légi járművek használatát. Antal Erzsébet, a FlyBy Sense egyik tulajdonosa arra is rámutat, hogy ezeket az eszközöket ma már a gazdaságban is széleskörűen, sok célra lehet használni. Igaz, vannak akadályok is...



SOK MINDENT TUDNAK A DRÓNOK

A drónokról még most is sokan azt hiszik, hogy csak repkednek, esetleg fotóznak, filmet készítenek, tehát remek hobbi lehet a technikát, repülést kedvelő embereknek. Valójában ma már ennél jóval többről van szó: az iparban-mezőgazdaságban széleskörűen használják. És nemcsak szállítóeszközként, hanem adatgyűjtésre, elemzésre, egyes levegőből végezhető munkafázisok teljesítésére, és minden olyan feladatra, hol ezzel a technikával emberi munkát lehet kiváltani.

A drónokra szállítóeszközként sokféle érzékelő rakható – például különféle kamerák, olyanok, amelyek a látható tartományt rögzítik, de hőkamerák is, vagy sugárzás, esetleg gázmérők. Olyan helyeken is bevetethetők, amelyek nehezen megközelíthetők, vagy emberre veszélyes lenne a jelenlét. Az érzékelők által készített képeket, információkat a rendszer fel is dolgozza, az előre programozott formában. Például ha egy terület 3D modellje kell, akkor ilyen formában szolgáltatja. Ez alapján könnyen megtervezhető egy épület, út... Az eltérő időben készült feldolgozások összevethetők: például egy elvégzett földmunka pontosan mérhető, így megmondható, hogy mennyi föld került beépítésre. Megoldható a folyamatos leltározás. Ez hasznos lehet például

nagy faipari cégeknél, két 3D -s modell összehasonlításával. Egy drón által szolgáltatott ortofotón (térinformatikai képen) akár egy épület hőmodellje megkapható, ahol az épületen végig menve beazonosítható, hogy hol megy el a hó vagy hol hül le az objektum.

SOK ÉRV A DRÓNOK MELLETT

Persze, a drónok sem tudnak mindent, vagy nagy ára van az elvégzendő komplex feladatnak. Fontos, hogy felhasználóként gondoljuk át, milyen problémára keresünk elsődlegesen megoldást és ehhez milyen szintű adatokra van szükségünk. És azt is, erre mennyi pénzt áldozunk.

Hogy milyen előnyei vannak a drónos technológiák használatának? Szinte fel sem sorolható, hiszen feladatonként más és más ok miatt célszerű, hasznos bevetni.

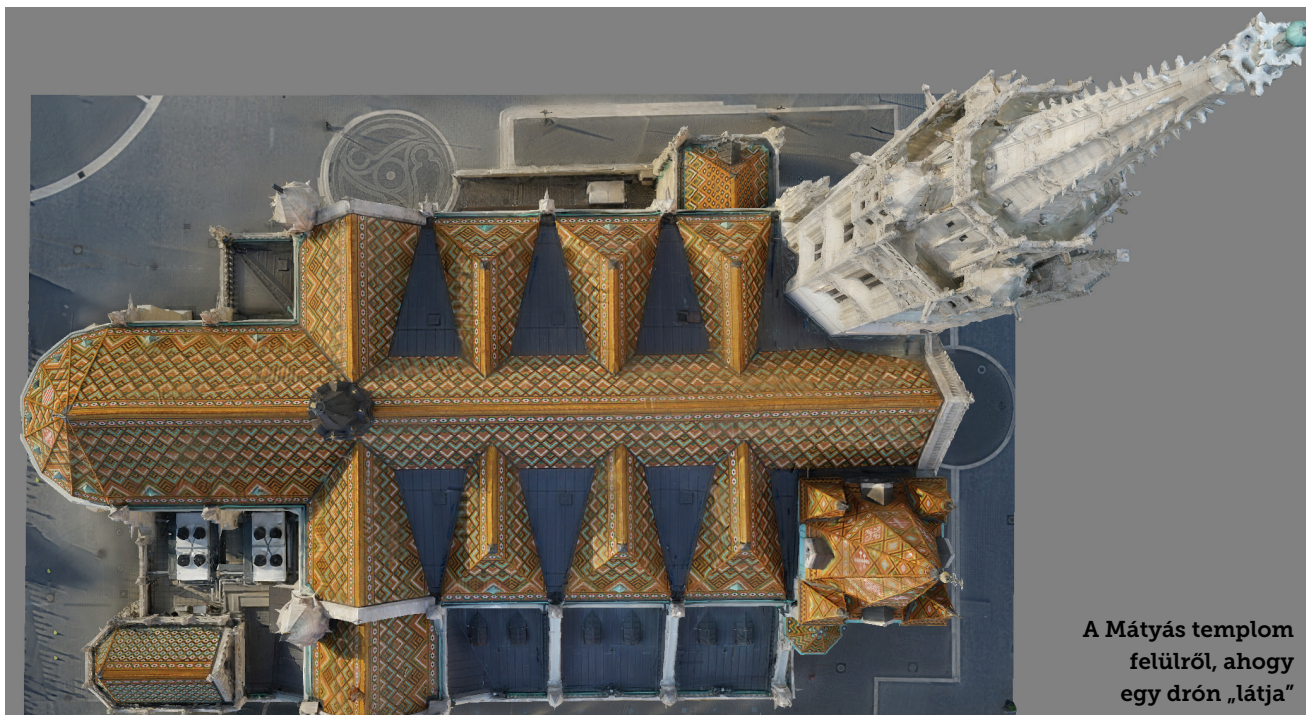
NÉHÁNY TIPIKUS ELŐNY:

- Költségmegtakarítás: humán erőforrás kiváltása, jövőbeli hibák, kockázatok korai felismerésével, a hiba gyors beazonosítása, nem kell állványozni, daruzni hibafelmérésekhez, vagy nem kell az üzemet leállítani hosszan egy inspekciónhoz

- Feladatok gyorsabb elvégzése, kiemelten nehezen elérhető területeken is. Így az ellenőrzések gyakoribb elvégzésével a balesetek, üzemi károk megelőzhetők, csökkenthetők. A nagy kiterjedésű alapanyagok, nyersanyagok leltározása felgyorsítható, nem beszélve arról, hogy így nagyobb lesz a pontosság, a kézi módszerekhez képest

- A biztonság javítása. A drón hasznos segédeszköz lehet kockázatos vagy egészségre ártalmas területeken. Káreseménynél segít beazonosítani a problémát a kevésbé biztonságos helyeken is.

- Hatékony, magas minőségű, megbízható adatgyűjtés konzisztensen: ha folyamatosan ismételt felmérések vannak, akkor a tendenciák is kimutathatók. Az adatok alapján jobban eldönthető, hogy egy karbantartást el kell-e végezni azonnal, vagy csak további monitorozás függvényében. Terület, infrastruktúra felmérésénél például a teljes üzemi terület térképe elkészíthető ortofotóban vagy 3D modellben, ahol az alkalmazásokkal az adatok mérhetők és ez segítheti a további infrastruktúra-fejlesztéseket. Az alkalmazások értelmezhető riportot adnak, ahol a változásokat mutató adatok jól követhetők



A Mátyás templom felülről, ahogy egy drón „látja”

MINDENRE ÉS MINDENHOL A DRÓNOK SEM JÓK

A drónok használatának, mint minden technikának-technológiának akadnak korlátai is. Néhány olyan tipikus gond, amelyek nehezítik, vagy ellehetetlenítik a drónok használatát:

- technológiai gondok: Az akkumulátor-kapacitás terhelés függvényében korlátos. Maximum repülési idő jelenleg 25 perc forgószárnyas drónok esetén. Ez több alkalmazási területen korlátot jelent, mert ez az üzemidő nem támogat hosszabb „küldetéseket”.

- operációs/működtetési korlátok: A belső fedett térben való repülés kihívásokkal teli, különösen nagy vas/fém tartalom mellett, GPS lefedettség nélkül vagy több akadályozó tárgy mellett. Nagyvállalatok belső biztonsági vagy hatósági előírásai is korlátozást jelenthetnek-területenként változó mértékben. Ezen szabályok újragondolása a változásokhoz kevésbé hozzászokott cégkultúrákban kihívást jelenthet.

- humán problémák: szakképzett pilóták korlátozottan állnak rendelkezésre állásra. Lehet szervezeti ellenállás is a humán erőforrás kiváltása miatt.

- jogi, szabályozási kérdések: a szabályozás próbál versenyt futni a technológia fejlődésével, még nincs egységes szabályozás sehol a világban. Próbálkozások vannak, ebből adódóan sokszor túlkapasok is, melyek nem segítik az alkalmazások

elterjedését, pedig gazdaságilag esetleg indokolt lenne.

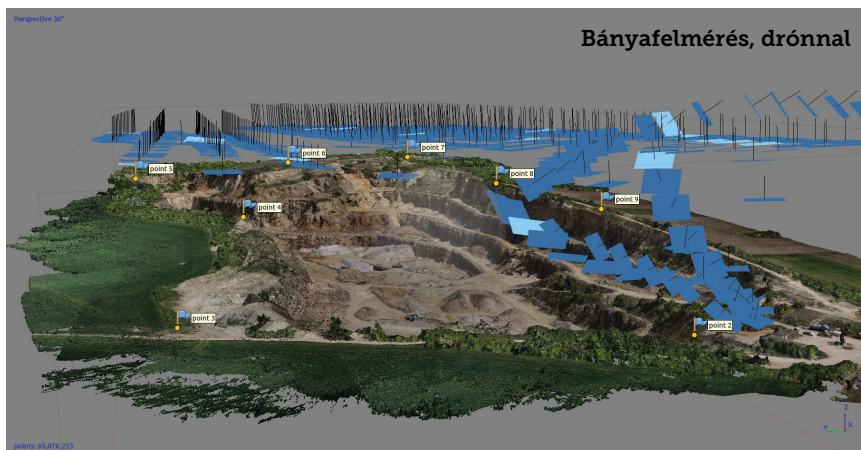
NÉHÁNY TIPIKUS ALKALMAZÁS IPARI TERÜLETEN:

- Legegyszerűbb a fotózás vagy video használata: vizuális – normál vagy hő-kamerás – felmérése infrastruktúrájának. Például épületek, kémény, égőfejek, tartályok, tárolók, kockázatos területek, vezetékrendszerek (föld felett és alatt) felmérése, ahol ezt rendszeresen el kell végezni. Nagyobb területeken időszakosan biztonsági felmérésekre is használnak drónokat

- Adatfeldolgozás: begyűjtött adatok feldolgozása, külső területeken alapanyag-készlet figyelése, leltározása, az elhasználódás vagy/és korrózió behatárolása.

Elkészült fotókat el lehet helyezni térben is, pl. egy Google -térképen, hogy később a felvételek könnyen beazonosíthatók legyenek

„Ezeket az alkalmazásokat már több helyen itthon is használják, de még nem beszélhetünk széles körben elterjedt felhasználásokról. De ha valahol elkezdik használni és nyitott a szervezet az újra, ott mindig több lehetőséget látnak meg. A legegyszerűbb dolgokkal célszerű kezdeni, aztán haladni a bonyolultabb feladatok felé” – javasolja Antal Erzsébet, a Fly-By Sense egyik tulajdonosa. Mivel közel 10 éve, több ipari nagyobb infrastruktúrát működtető céggel dolgoznak együtt, tapasztalatból mondhatja: érdemes a drónos alkalmazásokba belevágni, de célszerű az első lépésekhez erre szakosodott cégekkel konzultálni.



Bányafelmérés, drónnal

HOSSZÚ TÁVÚ TRENDEK A FOGLALKOZTATOTTSÁGBAN

Amikor megkérdezték Donald Trump elnököt, mennyire figyeli a tőzsdeindex alakulását, habozás nélkül azt válaszolta, hogy számára az közömbös. Ő elsősorban a foglalkoztatottságra és a munkanélküliség alakulására figyel. A kettő persze, szorosan összefügg. Az elmúlt években – talán a dél-európai régiót leszámítva – szinte mindenütt feszített munkaerőpiaci helyzetről, munkaerőhiányról beszéltek. Érdeemes talán megvizsgálni, mennyire tartós hatásról van szó, és milyen átalakulásokat eredményezhet a jövőben az elképesztő gyorsasággal fejlődő információtechnológia.

A jegybankok, valamint az amerikai és kínai fiskális intézkedések által generált erős beruházási aktivitás hozzájárult a munkaerőpiac látványos javulásához. Bár a kép árnyaltabb az általánosan nyomon követett munkanélküliségi adatnál – amely elég semmitmondó, mindössze a regisztrált álláskeresőket alkotják ezt a statisztikai adatot, amely nyilván kisebb az állást aktívan keresők, vagy a részmunkaidőt teljes munkaidőre átváltani szándékozók kiegészítésével –, azonban tagadhatatlan, hogy mind az EU-ban, mind

az USA-ban legalább 4%-kal emelkedett 2015-től a foglalkoztatottság szintje.

NÖVEKVŐ FOGLALKOZTATOTTSÁG

Nem lehet közömbös azonban, hogy ez milyen összetételben történt. A következő táblázatban összegezzük, hogy néhány fejlett országban miképpen alakult a teljes, -és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 2014. január 1-e és 2019. szeptember 30-a között.

Elég változatos a kép. Olaszországban például erős kormányzati ösztönzést kap-

hatott a részmunkaidős foglalkoztatás. Spanyolország munkaerőpiaci helyzete – igaz, alacsony bázisról – nagymértékben javult és az USA-val együtt ennek nagy része a teljes munkaidős foglalkoztatásban koncentrált. Feltűnő, hogy viszonylag magas bázisról, a német részmunkaidőben dolgozók száma dinamikusabban nőtt, mint a teljes munkaidőben dolgozóké, miközben rendszeresen munkaerőhiányról panaszkodnak. Persze nyilván strukturális munkaerőhiányról van szó. Meglepő a brit foglalkoztatottság tartós dinamizmusa, a Brexit miatt visszaeső, bár újabban erősödő, gyenge beszerzési menedzserindexek mellett. Egyedül Franciaországban csökkent a részmunkaidősök száma, ami egyben az alulfoglalkoztatottság csökkenésére utal.

Hollandia változatlanul élenjár az atipikus foglalkoztatási viszonyok elterjedésében, talán ez a titka a tartósan alacsony, „válságálló” foglalkoztatásnak.

A következő táblázatban összegezzük az elmúlt 10 évben bekövetkezett munkaerőpiaci javulás mértékét. Az adatok az adott év januári, tehát az előző év decemberére vonatkozó statisztikákat tartalmazzák.

Érdeemes a táblázaton elmerengeni. Megkímélve az olvasókat a több időpon-

	Teljes munkaidősök száma, ezer fő		Változás %-ban	Részmunkaidősök száma, ezer fő		Változás %-ban
	2014	2019	éves átlag	2014	2019	éves átlag
Ausztria	2880	3150	1,7	1060	1160	1,7
Belgium	3380	3600	1,2	1070	1200	2,2
Franciaország	20800	22200	1,3	4700	4550	(0,6)
Németország	28500	29900	0,9	10400	11300	1,6
Hollandia	4000	4350	1,6	4020	4380	1,6
Olaszország	13400	14500	1,5	3200	3700	2,8
Spanyolország	14100	17000	3,7	2700	2900	1,4
Egyesült Királyság	22200	24400	1,8	8250	8550	0,65
Egyesült Államok	117000	131000	2,2	27500	27700	0,13

	Munkanélküliség, %		Foglalkoztatottság, %	
	2010	2020	2010	2020
Egyesült Államok	9,8	3,7	58,5	61,3
Egyesült Királyság	8,1	3,8	71	76,4
Németország	7,1	3,2	70,3	77,2
Franciaország	9,4	8,1	63,4	65,9
Olaszország	8,5	9,8	56,5	59,1
Spanyolország	19,8	13,8	59,6	64,7
Hollandia	5,2	3,0	74,4	78,4
Belgium	8,4	5,3	62	65,6
Ausztria	7,6	8,1	70	74,2

tot követelő korrelációs számításról, „ránézésre” megállapítható, hogy csak gyenge pozitív korreláció áll fenn a munkanélküliség és a foglalkoztatás között. Mert a munkanélküliségi adat túl sok egyéb tényező eredménye lehet. Az EU egységes munkaerőpiaca felerősítette a keletre nyugat felé áramló munkavállalási hajlandóságot, különösen a németajkú országok, és az Egyesült Királyság irányába. Ez potenciálisan akár növelhette is a regisztrációhoz kötött munkanélküliséget, miközben emelte a foglalkoztatottságot, hiszen a betöltött álláshelyek száma nőtt.

Mindenesetre számottevő a különbség a brit, német, osztrák holland versus a dél-európai és a francia foglalkoztatás között. A holland persze különös eset, mert a részmunkás foglalkoztatás elterjedt kultúrája szinte garantálja a foglalkoztatás magas szintjét. Meglepő, legalábbis számomra, hogy az alacsonynak nem minősíthető spanyol foglalkoztatás milyen magas munkanélküliséggel párosul. Azaz kiemelkedően sokan regisztrálnak és keresnek munkát.

Miközben az amerikai adminisztráció folyamatosan hangoztatja a munkaerőpiac erősségét, a munkaképes korosztály alig 60%-ot meghaladó része dolgozik. Ez feltehetően más statisztikai számbavétel eredménye, mint az EU szabályok szerinti, arra utal egyszersmind, hogy sok amerikai munkavállaló tartósan kikerült a munkaerőpiacról, és már nem is keres állást. Közvetve ezt támasztja alá az élelmiszersegélyre jogosultak majdnem 40 millióra rugó tömege is.

A munkaerőpiac érdekes kérdése még a részmunkaidőben foglalkoztatottak elégedettsége. Készült erről átfogó felmérés, a dolog implicit gyengése a válaszadási hajlandóság és a minta nagysága. Ezért a munkanélkülieket és a részmunkaidősök teljes munkaidőben dolgozni szándékozó hány-

dát egyaránt tartalmazó úgynevezett alulfoglalkoztatottsági ráta (underemployment rate) nem általánosan publikált adat, mert egy része közvéleménykutatások bizonytalanságát tartalmazó nem „kemény” statisztika. A válaszadás ráadásul csak a szikár kimenetelt – elégedett/nem elégedett – rögzíti, és nem vesz tudomást a részfoglalkoztatást segítő vagy gátló körülményekről, sem a munkába jutás időtartama és költségei, sem az adózási környezet vonatkozásában.

ÁTALAKUL A MUNKA VILÁGA

Lehetséges, hogy 10 év múlva ezeknek a statisztikáknak kevés relevanciájuk lesz. És nemcsak az atipikus munkaviszonyok, az eseti projektekhez kötődő önfoglalkoztatás térnyerése következtében. A jövő jelentős kihívása nagy valószínűséggel, munkaerő-piaci szempontból is, az automatizáció és a robotizáció.

Mélyebb elmélettörténeti fejtegetéseket kerülve, jelezném, hogy az egyetemi tankönyvek szintjén nem megkérdőjelezett klasszikus közgazdaságtan arra épül, hogy a termelékenység növekedése megteremti a megfelelő többletfoglalkoztatást, ezzel folyamatosan képes emelni az aggregált keresletet. Ez lett a közgazdaságtan lassan 250 éve megjelent „Nemzetek gazdagsága” egyik puha és nem igazolt állításának továbbgondolt, később matematikai szigorúsággal megfogalmazott alapvetése. Bár a statisztikai adatok alapján ez az állítás legalább 30-40 éve nem igaz – Thomas Piketty „Tőke a XXI században” című műve részben ennek „törvényszerű” cáfolatáról szól hosszú idősorok bemutatásán és feldolgozásán keresztül –, mégis az egyetemeken változatlanul azt tanítják, hogy a tőke-munka átváltás rugalmassága viszonylag állandó. Persze ettől még Adam Smith intellektusa szobrot érdemel, állítottak is,

tisztelegve nagysága előtt, Edinburgh-ban. Történelmi nézőpontból kellőképpen megnyugtatónak tűnik a helyzet. A gépesítés hőskora a nehéz vagy emberek által egyáltalán nem elvégezhető fizikai teljesítmények megteremtéséről és kiváltásáról szólt. A munkavállalók a mezőgazdasági munkák nagyfokú modernizációját követően a városokba költöztek és 100 évig a feldolgozóiparban találtak munkát. A gyáripari munkafolyamatok egyre magasabb fokú automatizációja aztán a szolgáltatóiparba terelte a munkavállalók tömegeit.

A gép és ember kapcsolata eddig alapvetően jól működött. Kérdéses azonban, hogy az emberi tevékenységet és termelékenységnövekedést biztosító információtechnológiai támogatás meddig jellemezhető az ember támogatásával. Az összetett feladatokat elvégezni képes szoftverek fejlődése a 3 évente duplázódó hardver memória kapacitás mellett más jövőt is sejtethet.

A komoly szellemi és kulturális teljesítményeket is elvégezni képes programozott intelligencia részleges öntanulása, az ember számára áttekinthetetlen és feldolgozhatatlan adat-és ismeretanyag nagyon gyors, és akár folyamatos visszacsatolásra épülő következtetései olyan minőséget és megbízhatóságot jelentenek, amelyekkel nemcsak egyének, csoportok sem versenyezhetnek.

És ez általánosan, minden munkára és foglalkoztatási ágra kiterjedően jelentkezhet. A sakkon, a zeneszerzésen keresztül, akár a műfordítások elkészítéséig. Kaszparov sakkvilágbajnokot 2006-ban az IBM által szerkesztett Deep Blue alapvetően a számítási erőre épülő programja egy hatjátszmas párosmérkőzésen az utolsó parti megnyerésével legyőzte. Mozart stílusában élethűen, a szakértőket is megtévesztve, komponálnak az erre szakosított szoftverek. A humán zeneszerzés részben „komputerizációvá” vált. A jelen cikk szükséges adatait a programok ezredannyi idő alatt összeszedhetik, mint a szerző. És akár jobb cikket is írhatnak.

A beruházási javaslatok közötti döntés ehhez képest gyerekjáték. Akkor a vállalatok igazgatóságai majd egyszerűen a megfelelő szoftverek javaslataira bólintanak?

Bizonyosan illúzió, hogy a változások csak a nem kellően képzett munkavállalókat érintik. A jövő generációinak életét tekintve a következmények hatalmas jelentőséggel bírnak.

Kelemen Gábor

Kötelezettségvállalás a 2050-ig megvalósítandó klímasemlegességre

Európai éghajlat-politikai jogszabályra tesz javaslatot, és konzultációt kezdeményez az európai éghajlati paktumról az Európai Bizottság (EB). A cél az, hogy az Európai Unió 2050-ig klímasemlegessé váljon.

Az európai éghajlat-politikai jogszabályban a Bizottság javaslatot tesz egy jogilag kötelező erejű, a nulla nettó üvegházhatású gáz kibocsátás 2050-ig történő elérésére. Az uniós intézmények és a tagállamok kötelesek együttesen meghozni a célkitűzés megvalósításához szükséges uniós és nemzeti szintű intézkedéseket.

Az éghajlat-politikai jogszabályban az előrehaladás nyomon követésére és fellépéseinek ennek megfelelő kiigazítására irányuló intézkedések is szerepelnek: ezek olyan meglévő rendszerekre épülnek, mint a tagállamok nemzeti energia- és klímaterveire vonatkozó irányítási folyamat, az Európai Környezetvédelmi Ügynökség rendszeres jelentései, valamint az éghajlatváltozással és annak hatásaival kapcsolatos legújabb tudományos bizonyítékok. Az előrehaladást ötévente felül kell vizsgálni a Párizsi Megállapodás keretében végzett globális értékeléssel összhangban.

Az éghajlat-politikai jogszabály a 2050-re kitűzött cél eléréséhez vezető utat is felvázolja:

- Egy átfogó hatásvizsgálat alapján a Bizottság javaslatot fog tenni az üvegházhatású gáz kibocsátásának csökkentésére vonatkozó, 2030-ig szóló új uniós célkitűzésre. A hatásvizsgálatot követően az éghajlat-politikai jogszabály módosításra kerül.

- A Bizottság 2021 júniusáig felül fogja vizsgálni az összes vonatkozó szakpolitikai eszközt, és szükség esetén javaslatot tesz azok módosítására annak érdekében, hogy el lehessen érni a 2030-ra szóló további kibocsátás-csökkentést.

- A Bizottság javaslata szerint meg kell határozni egy, a 2030–2050 közötti időszakra szóló, egész EU-ra kiterjedő lineáris ütemtervet az üvegházhatású gáz kibocsátásának csökkentésére, mely nemcsak az előrehaladás

mérésére alkalmas, de kiszámíthatóságot is biztosít a hatóságok, a vállalkozások és a polgárok számára.

- A Bizottság 2023 szeptemberéig, majd azt követően ötévente értékelni fogja, hogy az uniós és nemzeti intézkedések összhangban állnak-e a klímasemlegességi célkitűzéssel és a 2030–2050-re vonatkozó lineáris ütemtervvel.

- A Bizottság felhatalmazást kap arra, hogy ajánlásokat bocsásson ki azon tagállamok számára, amelyek intézkedései nincsenek összhangban a klímasemlegességi célkitűzéssel, a tagállamok pedig kötelesek lesznek ezeket az ajánlásokat megfelelő módon figyelembe venni, vagy ennek elmulasztása esetén döntéseket megindokolni.

- A tagállamoknak az ellenálló-képesség növelése és az éghajlatváltozás hatásainak való kiszolgáltatottság csökkentése érdekében alkalmazkodási stratégiákat is ki kell dolgozniuk, és azokat végre is kell hajtaniuk.

A kormányzati politikákon és szabályozáson túl a társadalom és a gazdaság valamennyi szektorának szerepet kell játszania a klímasemleges Európai Unióra való átállásban.

A Bizottság ezért indított nyilvános konzultációt az új európai éghajlati paktumról. Ez egy olyan széles körű kezdeményezés, melynek célja, hogy a polgárok és az érdekelt felek hallathassák hangjukat és szerepet kapjanak az új éghajlat-politikai intézkedések kidolgozásában, az információk megosztásában, az alulról szerveződő tevékenységek elindításában és a mások által követhető megoldások bemutatásában. A nyilvános konzultáció 12 hétig fog tartani. A hozzászólások a 2020. novemberi Glasgow-i ENSZ éghajlat-változási konferenciát (COP26) megelőzően létrehozandó éghajlati paktum alakítását fogják szolgálni. EB

AZ EURÓPAI ZÖLD MEGÁLLAPODÁS KÖZPONTI ELEME

„Arra törekszünk, hogy 2050-re Európa a világ első klímasemleges kontinensévé váljon. Az éghajlat-politikai jogszabály politikai kötelezettségvállalásunk jogi formába öntése, mely – viszszafordíthatatlanul – egy fenntarthatóbb jövő felé vezető pályára állít minket. Az éghajlat-politikai jogszabály az európai zöld megállapodás központi eleme, mely kiszámíthatóságot és átláthatóságot biztosít az európai ipar és a befektetők számára” – mondta Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke

Két művészeti könyv, kislexikonnal, névmutatóval

KÉPZŐMŰVÉSZET – Egy új sorozat mindazok számára, akik kedvelik a művészetet, és szeretnék minél többet tudni róla. Ennek az első két kötete jelent meg. Amy Dempsey írta, aki tudós, művészettörténész. A világ egyik vezető művészet- és építészettörténeti kutatóközpontjában (Courtauld Institute of Art) doktorált, s az 1754-ben alapított, és tagjai közt számtalan fényes névvel büszkélkedő brit Royal Society of Arts tagja.

MODERN MŰVÉSZET

Az összefoglaló név a művészetnek a reneszánsz óta tartó legnagyobb kalandját fedi, amely az irányváltás merészségében eléri azt, szerteágazó sokszínűségben, vadságban, az addigi értékrend tagadásában messze túlmegy rajta. Benne a század vad, kócos világa, útkezesései, és gyakorta kimódolt feltűnéskeresései tükröződnek. Alkotásai nem csekély hányadára rácsodálkozunk: „vajon mi ebben a művészet”, és gyakran érdekes gondolatokra találunk.

Az eredeti kiadó a kötetről (Thames & Hudson): „Dempsey megfaji nekünk a modern művészet gyakorta zavarba ejtő nyelvezetét. Feltérképezi a stílusokat, az iskolákat és a mozgalmakat, amivel segít megértenünk a modern és a kortárs művészetet az impresszionizmustól a 21. század desztinációs művészetéig. Gyakorlatias és könnyen áttekinthető szerkezetben, a jól érthető ismertetési és a gondosan megválogatott alkotások 68 alapvető irányzatot körvonalaznak. Mindegyikről ad szabatos magyarázatot, karakteres művészeti példákat, s idevágó listát a kulcsszerepű művészekről, megkülönböztető jegyeikről, és gyűjteményekről. Mindehhez a kulcsfogalmak kislexikona, és a művészek névmutatója csatlakozik.

A kötet bevezetőjéből: „A modern művészetnek mára kialakult a saját kifinomult nyelvezete. Az egyes stílusokat, iskolákat és mozgalmakat nem könnyű meghatározni, mert hol ellentmondanak egymásnak, hol összeosódnak, de mindig összetettek. Fogalmaik azonban valóságok. Ezt a könyvet bevezetésnek szántuk a képzőművészet egyik legmozgalmasabb és legizgalmasabb korszakához. Az



Amy Dempsey
Modern művészet
Szürrealizmus
Corvina Kiadó, 2020



itt felsorakoztatott 68 stílus, iskola, mozgalom volt a nyugati modern művészet legjelentősebb fejleménye.”

SZÜRREALIZMUS

Erre az irányzatra bizonyára joggal mondható, hogy a művészetek egyik legvadabb innovációja, s itt egyaránt hangsúlyos a „művészet” és a „vad”. Művészet, mert az önkifejezés, a mondandó valódi törekvése hajtotta. Eredetileg /élet/filozófiának és mozgalomnak indult, kiütékesnek a rendből, amely az első világháború szörnyűségeit hozta az emberiségre.

A bevezetőből: „A szürrealizmus volt a 20. század egyik legnépszerűbb és legnagyobb hatású, minden műfajra és földrészre kiterjedő képzőművészeti mozgalma. Alapítója André Breton francia költő a tudattalan rejtett tartalmának feltárásával kívánta gyökeresen megváltoztatni az emberi gondolkodást. A szürrealizmus forradalma meg akarta szabadítani az emberiséget a logika és az ésszerűség terhéltől (meredek ötlet, kockázatos vállalkozás! – OP), mivel ezek háborúhoz és elnyomáshoz vezetnek. Könyvünk tisztázni szeretné, pontosan mi is a szürrealizmus, milyen eszmék vezettek a kialakulásához, kik voltak a kulcsfigurái, hogyan terjedt el. Szemügyre vesszük, hányféle módon hoztak létre műalkotást, milyen alakban öltött teste és milyen médiában jelent meg. Végül, szervezett mozgalomként, a szellemi örökségét vizsgáljuk.” Kislexikont, névmutatót itt is kapunk, kronológiával és ajánlott irodalommal.

A sorozat következő kötete lesz: *Nő művészek*.

Dr. Osman Péter