



VILÁGGAZDASÁGI VISSZAESÉS

és bizonytalan kilátások
a koronavírus árnyékában

13. oldal

**COVID-hatás
a munkahelyeken: hódít
az otthoni munka?** 3. oldal

**Tizenegy ország 1300
cégvezetője a változó
kockázatokról** 11. oldal

**Az MGYOSZ nemet mond
az Újraindítási Adóra** 16. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

Covid-hatás a munkahelyeken: minden marad a régiben, vagy új megoldások jönnek?.....	3
MGYOSZ-felmérés: vészhelyzetben nagyrészt bevált a home office, hatékony alkalmazásához azonban még vannak teendők	8
Sok helyen marad az irodai munka és a home office közti ingázás	9

AKTUÁLIS

Újraértékeltek a kockázatokat a cégvezetők	11
Az IMF a korábbinál kisebb gazdasági visszaesést vár az idén a világgazdaságban... 13	

MGYOSZ-HÍREK

Az MGYOSZ állásfoglalása az Újraindítási Adóról	16
Gyors megállapodások kellenek a bonyolult gazdasági, társadalmi helyzetben	17

EURÓPAI UNIÓ

Hazánk is részesül az EU Szolidaritási Alapjából	19
Ajánlás a szabad mozgást érintő intézkedések összehangolásáról	20
Vegyí stratégiát fogadott el az Európai Bizottság	20

KÖNYVJELZŐ

A Kisbéri Ménes története	21
---------------------------------	----

A MAGYAR GYÁRIPAR
az MGYOSZ hivatalos havilapja

Kiadja a Munkaadók és Gyáripárosok Országos Szövetsége

Szerkesztő: Kocsi Ilona

Szerkesztőség:

1054 Budapest, Széchenyi rakpart 3.

Telefon: 06 (1) 474-2041

E-mail: mgyosz@mgyosz.hu

Internet: www.mgyosz.hu

Layout és képszerkesztés: Csávás Viktória

Hirdetésfelvétel: klajko@mgyosz.hu

Telefon: 06 (1) 474-2041

ISSN: 1219-6193



Kocsi Ilona,
a Magyar Gyáripár szerkesztője

A járvány egyszer elmúlik,
az okozott kár azonban még
jó darabig kísértetni fog

A koronavírus felkavarta a munkaerő piacát is

A Magyar Gyáripár körkérdésében öt szakember – *Bencs Attila, Csaposs Noémi, dr. Rolek Ferenc, Söpkéz Sándor, Szirmák Botond* – alaposabban megvilágítja a témát: a koronavírus-járvánnyal sok minden átalakul, de ennek vannak árnyoldalai is. **(3. oldal)** Az új helyzetben sem lehet figyelmen kívül hagyni olyan alapvető fogalmakat – hatékonyság, együttműködés, személyes kapcsolatok, ellenőrzés, kreativitás –, amelyek igénylik a személyes találkozásokat, személyes közös munkát. Azaz marad a home office, de mellette sok minden más is. Hogy miért? „A vállalati kultúra fenntartásához kell a rendszeres személyes együttlét is.” „Nem ugyanaz interneten információt kérni, mint egy munkahelyen közvetlenül megkérdezni valakit, ha éppen segítségre van szükség, vagy a munkavégzés magányát akarná így oldani valaki.” **(4. oldal)** „A vállalatok érzékenyek az eredményességre, ezért ott és olyan mértékben fogják engedni az otthoni munkavégzést, ameddig az legalább is nem rontja, de inkább javítja a hatékonyságot.” **(5. oldal)**

A járvány egyszer elmúlik, az okozott kár azonban még jó darabig kísértetni fog. A KPMG 11 ország 1300 cégvezetőjét kérdezte meg a gazdasági növekedést veszélyeztető kockázatokról. A január-februárban elvégzett felmérést augusztusban részben meg kellett ismételni, annyira megváltozott közben a helyzet. Ez abban is megnyilvánult, hogy az „év elején még 12-ik helyre rangsorolták a megkérdezettek a munkaerőbe történő befektetések értékmegeőrzésének kockázatát, ez nyár végére az első helyre ugrott”. A vírus felkavarta a munkaerő-piacot, a vállalatok költségérzékenysége kiéleződött... **(11. oldal)**

Könnyebb lenne e nehéz időszak átvészélése, ha egyértelmű prognózisok jeleznék, meddig tart a válság, mikor jön ismét egy stabil, de legalábbis kiszámítható periódus. Erről azonban megoszlanak a vélemények, és ugyanazon szervezet is mást jósol pár hónap elteltével. A Nemzetközi Valutaalap (IMF) az előző prognózisához képest kevésbé mély világgazdasági visszaesést jelez az idei évre, de hosszadalmas és nehézkes javulásra számít, ezért mérsékelte a jövőre várható növekedés ütemét is. A magyar gazdaságra vonatkozó idei és jövő évi előrejelzését lefelé módosította. **(13. oldal)**

COVID-HATÁS A MUNKAHELYEKEN: minden marad a régiben, vagy új megoldások jönnek?



Sok, munkával kapcsolatos tabu dőlt meg idén tavasszal, a COVID-19 hatására. Ezek egyike biztosan az otthoni munkavégzés berobbanása, gyors terjedése, majd tartóssá válása. A kényszerhelyzetben született új munkavégzési formák egy része bevált, így valószínűleg tartósan megmarad. Ez átalakíthatja a munkahely fogalmát, tartalmát is. A Magyar Gyártóipar októberi körkérdése arra vonatkozott, ki hogyan látja a jövőt: a home office a járvány elmúlása után is megmarad, vagy utána visszaáll a korábbi rend, esetleg hibrid megoldások alakulnak ki? Milyen következménye lehet ennek a változásnak?

Bencs Attila: A vezetők számára elengedhetetlen a rendszeres személyes kapcsolattartás

Korábban is voltak már járványok, amelyek üzemeltetési illetve működési rizikót jelentettek. Ezúttal azonban jóval nagyobb a kockázat azzal, hogy a betegség súlyosabb lehet, tovább tarthat és a járvány sokkal gyorsabban terjedhet, nem beszélve az általános felelősség vállalásról azokkal szemben, akikkel kollégánk érintkeznek. (Családokról, veszélyeztetett ismerősökről van szó.) Ezt figyelembe véve egyrészt az általános higiéniai szintet emeltük, másrészt a fizikai távolság tartást forszíroztuk.

Fizikai dolgozók esetében elsősorban a higiéné magasabb szintre emelése illetve a folyamatok esetle-

ges egyszerűsítése, illetve digitalizálása segített. Kritikus esetekben akár egy készlet nélküli rendszer bevezetése helyettesítette a fizikai jelenlétet. Szellemi munkavállalóknál lehetséges az otthoni iroda használata is, amennyiben annak technikai és jogi feltételei biztosíthatók.

Tapasztalataim szerint ezeknek az intézkedéseknek kettős hatása van: egyrészt lassabbak lettek a folyamatok, hiszen hiányzik egy ügynevezett csoportszellem, közös motiváltság, Ezek hiánya a teljesítményt rontja, ami elsősorban kreatív munkakörök esetében tapasztalható. Másrészt az emberek nem töltik idejüket a munkahelyü-



Bencs Attila, a Hamburger Hungária Kft. ügyvezető igazgatója, az MGYOSZ alelnöke

„Rövidtávon egy érett rendszerben nem okoz problémát a távolságtartás, de az otthoni iroda használata mindenképpen nagyobb delegációs szintet jelent, nagyobb önállóságot követel az egyes munkaköröknél”

kön szocializálódással, a kevésbé szükséges megbeszélések elmaradnak, utazások csökkennek, így a munkaidő kihasználása az alaptevékenységeket tekintve hatékonyabbá vált.

Úgy gondolom, rövidtávon egy érett rendszerben nem okoz problémát egy efféle távolságtartás, de az otthoni iroda használata mindenképpen nagyobb delegációs szintet jelent, nagyobb önállóságot követel az egyes munkaköröknél. A vállalati kultúra fenntartásához viszont kell a rendszeres személyes együttléttel is.

Lehet, hogy a jövőben kevesebb munkahelyi jelenléttel, kevesebb utazással is lehet jól működni, de a technológiai, illetve kulturális változásokat adaptálni kell mindenkinek. Videó konferencia eszközök, szoftverek, a kommunikációs etikettek fejlesztése szükséges ehhez.

A vezetők számára azonban továbbra is elengedhetetlen marad a rendszeres személyes munkakapcsolat, hiszen a kommunikáció teljes eszköztárára, és leginkább bizalomra is szükség van ezen a szinten.

Csaposs Noémi: Az otthoni munka gyengítheti a lojalitást

Rövidtávon a hibrid munkavégzés lesz a nyerő, azaz az otthoni munkavégzés megmarad válság után is, ám a céges munkahelyre is visszatérnek a dolgozók. Nem tehetnek másként a munkáltatók, mert munkavállalói oldalról egyértelműen megnőtt az igény a home office iránt. Hosszú távon azonban a vállalatoknak végig kell gondolniuk, milyen struktúrában a leghatékonyabb a munka. És ki fog derülni, hogy az otthoni munkának legalább annyi hátránya van, mint előnye...

A COVID-19 járvány második hulláma nem érte készületlenül a vállalatokat: a tavaszi meglepetések elmaradtak, volt idő a technikai-technológiai fejlesztésre, vagyis ahol elvileg lehetséges az otthoni munka, ott a gyakorlatban sincs akadálya. Ráadásul az utóbbi hetek-hónapok álláskeresőinél egyértelműen kiderült, hogy választásuknál lényeges szempont, van-e home office. Ahol van, esélyesebbek a fiatal munkavállalók megnyerésére. A munkaadók ezt nem hagyhatják figyelmen kívül, pedig sokuk fejében talán még mindig az az ideális dolgozó, aki szem előtt van, azaz a főnök láthatja, hogyan dolgozik. A z otthoni munkánál ez csak részlegesen oldható meg. Ugyanez vonatkozik a kommunikációra is: nem ugyanaz interneten információt kérni, mint egy munkahelyen közvetlenül megkérdezni valakit, ha éppen segítségre van szükség, vagy a munkavégzés magányát akarná így oldani valaki. A folyamatos otthoni munkával egy idő után telítődhet az ember, besokallhat, a szociális kapcsolatok



Csaposs Noémi, a Select Humán-erőforrás Kft. ügyvezető igazgatója, a Személyzeti Tanácsadók Országos Szövetségének (az MGYOSZ tagszervezete) elnöke

„A munkaadók nem hagyhatják figyelmen kívül a home office-t, pedig sokuk fejében talán még mindig az az ideális dolgozó, aki szem előtt van, azaz a főnök láthatja, hogyan dolgozik”

hiánya kommunikációs gondokhoz vezethet. Sőt, az otthoni munka általánosság, tartóssá válásával elveszhet az a kreatív tér, ahol pusztán a beszélgetéssel, kávézgatással olyan új ötletek merülhetnek fel, amire az otthon magányában nincs esély. Kezdetben talán hatékonyabban lehet otthon dolgozni, az ottani csönd – tételezzünk fel egy ideális helyzetet, amikor a gyerekek iskolában, óvodában vannak – ösztönzőleg hat a munkára. Ám ennek varázsa, hatása el is elveszhet egy idő után. Néha pusztán az is serkenti a munkavégzést, ha az ember bemegy a munkahelyére, és munkakörnyezetben tölti el a napját. És vannak olyan vállalatok, ahol a munkakultúra nehezen egyeztethető össze a home office-szal. Ezen is lehet változtatni, de célszerű nagyon átgondoltan csinálni.

És bármilyen furcsa, az otthoni munkánál is megjelennek a generációs különbségek. Az idősebbek – az X generáció – ahhoz szocializálódott, hogy külön hely van a munkára, külön a magánéletre. Nem szeretik keverni a kettőt, a járvány alatt kényszerként, rossz megoldásként élték meg, hogy otthon kellett maradniuk. Ők a jövőben arra vágnak, hogy bejárassanak munkahelyekre. Ez ugyanis számukra sokszor egyben a társasági élet színtere is. A fiatalabbakat – az Y és a Z generációt – nem kötik a megszokások. A home office-ban a lehetőséget látják: nem kell naponta utazással tölteni az időt, s otthon úgy dolgoznak, ahogy kedvük tartja, s napközben sok egyéb házi munka

is elvégezhető. Ők azok, akiknél a jövőben egyértelműen előnyként jeleik meg az otthoni munka.

Gondot jelenthet, hogy vannak, lesznek olyan cégek, ahol különböző üzleti megfontolásokból a jövőben sem támogatják nagy arányban az otthoni munkát. A dolgozókkal nehéz megértetni szempontjait, hiszen minden részletet nem akarnak közölni. Így viszont értetlenség, a lojalitás csökkenése fogadhatja az ilyen döntéseket.

A lojalitás nagy érték egy vállalat számára. Ám érdekes módon, az otthoni munka ezt is gyengítheti. Egy dolgozó akkor kötődik a munkahelyéhez, ha kellemes a légkör, jók a kollégák és még az értelmes feladat is adott. E három „kö-tőelemből” bármelyik meggyengül, az gyengíti a lojalitást is. Az a dolgozó, aki hónapokon át távol van munkahelyétől, magányosan dolgozik, s ezt megszokja,

„Hosszú távon a vállalatoknak végig kell gondolniuk, milyen struktúrában a leghatékonyabb a munka. És ki fog derülni, hogy az otthoni munkának legalább annyi hátránya van, mint előnye...”

elfogadja, megkedveli, elfelejti, milyen jó volt bent lenni, s milyen jó volt a kollégákkal együtt ötletelni, beszélgetni. Ha a munkahely varázsa elvész, akkor már az értelmes munka sem jelent elegendő visszatartó erőt. Akár úgy is gondolhatja

a kolléga, hogy otthonról mindegy melyik cégnek dolgozik.

Az biztos, hogy a munkavégzés helye, módja megváltozik a jövőben. Ám még nem alakult ki az a forma, ami kellően végiggondolt, szabályozott lenne. Ha nő az otthoni munka aránya, akkor szükséges ehhez néhány alapvető fejlesztést is elvégezni. Például: fontos, hogy mérhető legyen a teljesítmény. Fontos, hogy a céges kreatív terek, melyek új ötleteket indíthatnak el, az online térben is kialakuljanak. Enélkül a vállalat versenyképes, innovatív képessége gyengülhet. Az online-munka új kommunikációs technikát kíván, vezetőktől, munkavállalóktól egyaránt. Ezt még meg kell tanulni, kialakítani az adott vállalat számára a legüdvözítőbbet. Vagyis: még nem lehet tudni, hogyan is alakul át a munka világa hosszú távon. Hibrid lesz, de ennek részletei még homályosak.

Dr. Rolek Ferenc: A rugalmasabb munkavégzési forma elterjedése várható, már ahol ez megoldható

Az otthoni munkavégzés nem új jelenség, az utóbbi évtizedben érzékelhetően terjedt a világban, s a magyarországi munkaadók is egyre nagyobb mértékben alkalmazták. Az újdonság a terjedés sebességében volt, amit a COVID-19 hetek alatt megsokszorozott. Ahogy enyhült a járvány, úgy a munkaadók részben visszatértek a korábbi formához, azaz újra be kellett járni az irodákba. Ám ez a visszatérés csak részlegesen történt meg, miután a járvány továbbra is itt van velünk, és a kényszerű otthoni foglalkoztatás során kiderültek ennek előnyei, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, amelyeket a jövőben is célszerű megőrizni.

A COVID-járvány kezdetekor egyfajta hurra-hangulat alakult ki az otthoni munkavégzést illetően. A munkáltatók büszkéek voltak és fellélegeztek, hogy sikerült nagyon gyorsan átállni erre a működési módra, és így a vállalat szinte zökkenőmentesen dolgozhatott tovább, a munkavállalók pedig élvezték a szabadságot, azt, hogy nem kellett utazással tölteniük az idejüket, a munkában adódó szabad perceket

otthoni, dolgokra fordíthatták. Aztán egy idő után előjöttek e megoldás hátulütői is: a cégek jelentős részénél romlott a hatékonyság, a személyes kommunikációt, ellenőrzést, közös ötletelést, egymás segítségét nem helyettesíthette teljes mértékben az otthoni munka, a munkavállalók jelentős része pedig bezártnak érezte magát és hiányolták a közvetlen munkatársi kapcsolatokat.

Ezért gondolom, hogy a jövő a vegyes megoldásoké lesz, ami előnyöket jelent mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára.

Ahol ez megoldható, a vegyes, a munkahelyen és a munkavállaló által választott helyen történő rugalmas munkavégzést kombináló forma terjed el. A vállalatok érzékenyek az eredményességre, ezért ott és olyan mértékben fogják engedni az otthoni munkavégzést, ameddig az legalább is nem rontja, de inkább javítja a hatékonyságot. Ugyanakkor a vállalatok számára az otthoni munkavégzés komoly költségmegtakarítási lehetőséget is jelenthet, így bizonyos munkakörökben akár teljesen átterhelhetnek az otthoni munkavégzésre. A járvány



dr. Rolek Ferenc,
az MGYOSZ alelnöke

„A vállalatok érzékenyek az eredményességre, ezért ott és olyan mértékben engedik az otthoni munkavégzést, ameddig az nem rontja, de inkább javítja a hatékonyságot”

hosszútávú következményként a jövőben kevesebb irodára lesz szükség. Ha nem járnak be mindennap a munkatársak, nem is kell mindenkinek külön íróasztal, munkahely. Szervezéssel ez jól megoldható, amire a járvány előtt is volt már Magyarországon jó példa. S ha erre még a robotokkal ráerősítenek, akkor biztosan új korszak jön az irodabérletek piacán is.

A munkavállalók preferálják, hogy legalább részben otthon is dolgozhassanak, szabadabbnak érzik magukat ezzel a megoldással, és megspórolják az utazási időt is. A munkaadók

ezt az igényt nem hagyhatják figyelmen kívül a jövőben, még akkor sem, ha ennek előnyeiről nincsenek teljesen meggyőződve, és ehhez akár komoly informatikai fejlesztésekre is szükség van.

A járvány hatására is, a vállalatok egy része az otthoni munkavégzéshez elengedhetetlen informatikai fejlesztések mellett, felgyorsította az automatizálást is. Érdekes módon ez a folyamat éppen azokat a munkákat érintheti elsősorban, amelyek otthon is elvégezhetőek, így elsősorban ezeket a munkahelyeket válthatják ki.

Szirmák Botond: Az otthoni munkavégzés máris számottevő hatással van a céges kultúránkra

A modern ember alkalmazkodóképessége a koronavírus megjelenésével rég nem tapasztalt mértékű próbára van téve. Ez a szituáció kötelezően elgondolkodtat és rögtön választ is követel azzal kapcsolatban, hogy a vírusra adott reakciója globális közösségünknek, például a munkavégzést és a munkahelyeket illetően, pusztán csak kibírandó átmeneti állapotra adott megoldás, vagy valójában egy bizarr katalizátor által most beindított, de már régen megérett, vágyott, és igazából elő is készített új normát jelent.

Ahogy én látom, a mi vállalatunknál nem lesz többé semmi sem teljesen a régi, különösen az irodában ellátott feladatköröket és támogató funkciókat illetően. Egyrészt a technológia nálunk is adott az otthoni munkavégzéshez és tavasz óta igazából bizonyított is – mindössze rövid ideig tartó kellemetlenségek tarkították a napi munkavégzést a home office állandósításának bevezetésekor, de egy pillanatig sem forgott kockán a folytonos üzletmenet.

Ugyanakkor a közösségépítés és az elkötelezettség fontossága miatt, valamint bizonyos speciális, az iroda fizikai teréhez, vagy annak infrastruktúrához kötött munkafolyamatok és pozíciók miatt, továbbra is lesznek, akik alapvetően be fognak járni dolgozni az irodákba. Vagyis valamilyen vegyes szisztémában látom magunknál továbbra is megvalósulni az irodai munkát a jövőben.

A koronavírus elmúlt hat hónapja alatt rengeteg munkavállaló szerette meg az otthonról történő munkavégzést, és a pozitív hozadékait megtapasztalva, fel is épített önmagában ezzel kapcsolatban egy erős igényt. Azok a vállalatok, ahol a vezetők ezt nem akarják tudomásul venni és kiszolgálni, helyette megpróbálják majd visszaállítani a pre-COVID-19 állapotokat, számíthatnak arra, hogy jelentős versenyhátránnyal próbálhatják akár csak megtartani, pláne bevonzani a tehetségeseket és/vagy a tapasztaltakat.

Ahogy a legtöbb vállalat esetében, az otthoni munkavégzés számottevő hatással bír máris a mi céges kultúránkra is. A vezetőink részéről hónapok óta megköveteli annak a bizalomnak a meglétét, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy feltételezzék, a csapattagok a feladataikat időben, és a megfelelő minőségben fogják elvégezni, valamint az elvárható munkaidőt valóban a céges feladatok végrehajtására használják. Ugyanakkor, véleményem szerint valamilyen intelligens monitoring szisztéma hatékonyan támogathatja azoknak az eseteknek a feltárását és optimalizálását, amelyekben a munkavállalók az otthoni munkavégzésre valójában extra szabadságnapokként tekintenek, azaz a cégeknek a munkaerő gazdálkodásuk szempontjából po-tyautasokat jelentenek.



Szirmák Botond, a Provident Pénzügyi Zrt. vezérigazgatója, az MGYOSZ elnökségi tagja

„A mi vállalatunknál nem lesz többé semmi sem teljesen a régi, különösen az irodában ellátott feladatköröket és támogató funkciókat illetően”

Söpkéz Sándor: Home office-ből a vezetőknek nehezebb motiválni

ami lételeme a vállalati alkotásnak és sikeres működésnek

A 2020 márciusában berobbant COVID-19 járvány minden céget váratlan kihívások elé állított. A vírus felerősítette a világgazdaságban elindult trendeket, ami ellentétes mértékben hatott a különböző ágazatok szereplőire.

A COVID-19 krízis a versenyképes, innovatív, erős pénzügyi háttérrel működő cégeket még erősebbé, versenyképesebbé tette, a lemaradókat nehezebb helyzetbe taszította.

Nem újdonság, hogy idehaza jó néhány iparág a nyertesek között található, mint az élelmiszeripar, a feldolgozóipar, a gyógyszeripar, az informatika és szoftver ipar, a távközlés, míg az amúgy is paradigmaváltásban lévő autóipar és turizmus nagyot esett. Az export vezérelt iparágakban megfigyelhető, ahol párhuzamosan több célpiaccal rendelkeztek, könnyebben átvészelték az elmúlt fél évet, azokhoz az iparágakhoz képest, akik csak egy kiemelt piacra, például Németországba szállítottak. A balkáni export piacra szállítók többnyire változatlan üzletmenetről számoltak be.

Egyértelműen kimutatható, hogy azoknál a vállalkozásoknál ahol korábban is megvolt a vezetőkkel szembeni bizalom, ahol a cégvezetés hitelessége a helyén volt, ott a menedzsment megfelelő kommunikációval csökkenteni tudta a bizonytalanságot, számíthatott a dolgozók együttműködésére és esetenként ugrásszerű teljesítménynövekedés is tapasztalható volt.

Számos cég a versenyszférában jól képzett dolgozói megtartásért fizetést emelt, bónuszt fizetett előre, új intézkedéseket vezetett be. Általánosságban elmondható, hogy a jól teljesítő iparágaknak küzdeniük kellett a dolgozók megtartásért. (pl. plusz szabadság, rugalmas munkaidő stb. beosztás)

Annak érdekében, hogy gyártói környezetben egy nem kívánatos karantén ne akassza meg a folyamatos gyártást, a COVID „safe” munkarend kialakítása általános követelményként merült fel. Bizonyos ipar-



Söpkéz Sándor, az EastEuroCo Executive Search Group ügyvezető partnere, az MGYOSZ elnökségi tagja

ágakban, ahol eddig is magas egészségügyi követelményeknek kellett megfelelni, mint például az állattenyésztésben vagy gyógyszeriparban, a COVID által támasztott tisztasági követelmények bevezetése nem jelentett újdonságot.

A home office, ami korábban csak vágy volt, most hirtelen kényszer lett és bebizonyosodott, hogy megfelelő folyamatok és bizalom esetén a home office fenntartható alternatíva az állandó irodai jelenléttel szemben. Mindezek mellett azonban az is nyilvánvalóvá vált, hogy pusztán a home office a humán interakció hiánya miatt nem fenntartható, önmagában nem működőképes. Társas lények vagyunk, ha nem is napi szinten, de szükségünk van emberi kapcsolatokra, valamint a karrierépítést is gátolhatja a team munka hiánya. Home office-ből a vezetőknek nehezebb motiválni csapatukat, ami szintén lételeme a vállalati alkotásnak és sikeres működésnek.

„A home office a humán interakció hiánya miatt nem fenntartható, önmagában nem működőképes. Társas lények vagyunk, ha nem is napi szinten, de szükségünk van emberi kapcsolatokra, valamint a karrierépítést is gátolhatja a team munka hiánya”

A fiatalok legfontosabb munkahelyi preferenciája továbbra is a tanulás, a fejlődés lehetősége egy olyan munkakörnyezetben, amivel azonosulni tudnak és amire büszkék lehetnek. A családias hozzáállás és szemlélet, a bizalom, az őszinteség, a humor, az empátia, a személyre szabott megközelítés, a családtagok bevonása bizonyos feladatokba és a rugalmas cég policyk segítik a vállalati kultúrát, a komfortérzetet és bizalom megtartását.

Az üzleti szférában továbbra is kézzel fogható a kormányzati oldal szociális érzékenységének hiánya, és hogy a munkanélkülivé váltak támogatása és a nehéz helyzetbe került rétegek segítése több figyelmet és erőforrást érdemelne az adminisztrációtól.

A makrogazdasági kilátások, 5-6% közötti visszaesése nem ad okot pánikhangulatra, de a válságkezelés, a már 12 éve folyamatosan romló forintárfolyam és csemperevényromlás után, amit a COVID-19 jó 8-10 százalékkal ismét megdobott, hosszú távon nagyon drága árak fog bizonyulni a magyar gazdaság nemzetközi versenyképességének fenntartásában.

MGYOSZ-FELMÉRÉS:

vészhelyzetben nagyrészt bevált a home office, hatékony alkalmazásához azonban még vannak teendők

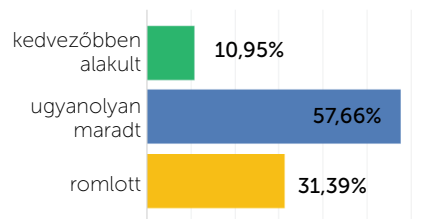
Idén augusztusban az MGYOSZ az otthoni munkavégzés tapasztalatainak megismérésére online felmérést végzett. A kérdőívre válaszolók a teljes gazdaságot lefedik, ha nem is reprezentatív módon. Tervek szerint e felmérést október végén, november elején megismétlik.

Összességében az derült ki, hogy a válaszolók 82,43 százaléka alkalmazta a home office-t a vészhelyzet idején. Akik alkalmazták, azok 38 százaléka úgy ítélte meg, hogy bevált, ezért a cég gyakorlatában a jövőben is megmarad. 32 százalékuknál bevált, de nem kívánják rendszerszerűen alkalmazni a jövőben. 10,6 százalékuknál voltak nehézségek a bevezetéssel, de ezek kijavítása után alkalmazni fogják újra, s csupán 6,4 százalékuk mondta azt, hogy nem vált be, a jövőben sem fogják bevezetni. A válaszolók 13,5 százalékánál nem releváns ez a kérdés, mert nem volt home office. A hatékonyság a válaszolók 58 százalékánál nem változott, 31 százalékánál viszont romlott, 11 százalékánál javult.

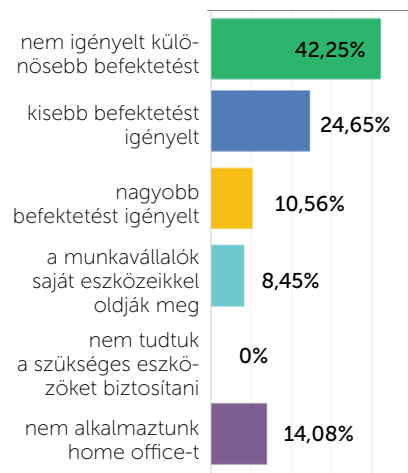
És íme néhány egyéni vélemény, amit azért érdemes megfontolni a home office alkalmazásánál:

- A munka törvénykönyve oldaláról is támogatottnak / szabályozottnak kell lennie ennek az eddig elhanyagolt lehetőségnek. Jó lenne haladni a korrallal és a munkajogi szabályokat a mai viszonyokhoz igazítva megalkotni, akkor több vállalkozás lenne képes egy ilyen váratlan helyzetben azonnal és minimális károkkal folytatni a napi munkát.
- Alapos felkészülés, teljesítménykövetelmények meghatározása, elérhetőség folyamatos biztosítása, lojalitás megléte kell a sikerhez.
- Kevesebbet költünk irodabérletre a jövőben, előnyben részesítjük az otthoni

A vállalati hatékonyság tekintetében a home office ideje alatt a korábbiakhoz képest



A technikai feltételek biztosítása az otthoni munkavégzés esetén



munkavégzést

- Az otthoni használatra beszerzett gépek, azok állapota, kora, gyorsasága, legális szoftverrel való ellátottsága sok kívánni valót hagyott maga után.

A gépek nem voltak alkalmasak rendszerben való üzemeltetésre. Használatuk komoly biztonsági kockázatot jelent a cég számára. A gépen folyó munka a munkáltató számára gyakorlatilag ellenőrizhetetlen. Csak a bizalmi elv működött. Bizonyos területen segítséget jelenhetne a távmunka. Ehhez a cégnek a saját, rendszerbe kötött, legális szoftverrel felszerelt gépet kellene kitenni a munkavállaló lakására, akkor, amikor a saját üzemi gépek fejlesztésére sincs elegendő forrása.

- Nagyon nehéz volt a home office azon kollégáknak, akiknek iskolás gyereke van, mert vele is tanulni kellett és dolgozni is.
- A munkavédelmi szabályok tekintetében a home office esetében a munkáltató felelősségét ki kell zárni, vagy jelentősen ésszerűsíteni kellene a jelenlegi szabályozáshoz képest.
- Sajnos, a munkavállalók jelentős része a távmunkát kötetlen munkaidőként értelmezi, másrészt vezetői jelenlét nélkül a munkavégzés hatékonysága erősen visszaesik.
- Nehéz betartatni és betartani a munkaidőt, könnyen túl lehet dolgoztatni a munkavállalókat stb.
- Kizárólag adminisztrációs feladatok elvégzését tudtuk home office-ba tenni, a gépipari tevékenységet nem.
- A tapasztalatokat be kell építeni a gyakorlatba, mert hasonló helyzetek nagy valószínűséggel elő fognak fordulni a közeljövőben.

SOK HELYEN MARAD

az irodai munka és a home office közti ingázás



5+1 TIPP

hogy a váltott munkavégzés fenntartható legyen

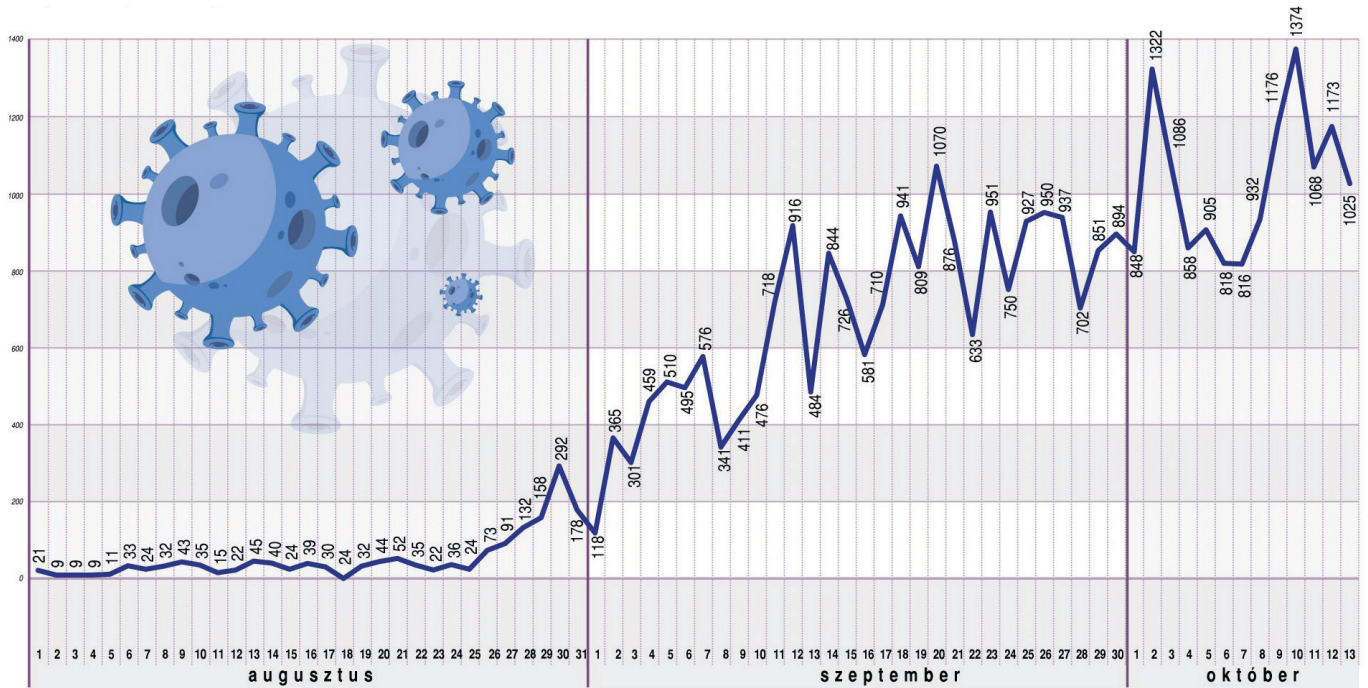
A járvány elhúzódása miatt továbbra sem egyértelmű, mikor térhetünk vissza teljesen az irodába, és meddig marad a „hibrid” munkavégzés. A visszatérés mellett szól, hogy újra megerősödhetnek a személyes kapcsolatok és a közös ötletelés is jóval hatékonyabb egy asztal mellett, míg a home office segíti a koncentrált munkavégzést, és vírusbiztos otthoni környezetet nyújt. E kettő között kell most megtalálni az új egyensúlyt. Ehhez segítségként a K&H szakértői 5 + 1 tippet gyűjtöttek össze.

A vírusjárvány elhúzódása miatt az otthoni munkavégzés ősszel sem szűnik meg még hosszú hónapokig, ezért a kialakult „hibrid”, azaz hol online, hol offline munkavégzés új kihívásokat és lehetőségeket kínál a dolgozók számára. „A home office ideje alatt a zökkenőket leküzdve, közösen, egy csapatként tanultuk meg, hogyan lehet tárgyalni, egyeztetni, ügyfélkapcsolatot tartani Skype-on, hogyan kell hatékonyan együtt dolgozni, és fenntartani a csapatszellemet az online térben is. Mindezekkel együtt a home office leginkább az egyéni hatékonyságról és a koncentrált feladatvégzésről, illetve az uta-

zási idő megspórolásáról is szól, míg az irodai munkahely a közös munkát, gondolkodást és a kollégákkal kialakított barátságokat is jelenti. A következő hónapokban e kettő között kell a munkáltatóknak és munkavállalóknak megtalálni az egyensúlyt, amiben a cégek között egyelőre nincs egy egységes álláspont. Érthető is, hiszen azt látjuk, hogy a cég tevékenysége és a munkakör adta lehetőségek mellett a családi körülmények, sőt, akár még a munkatársak személyisége is meghatározhatja azt, hogy a hibrid munkavégzésnek milyen kombinációja működik leginkább. Az új munkarend kialakítása a munkavállaló és munkáltató oldaláról is

Az azonosított új koronavírusos-fertőzöttek száma Magyarországon

(2020. augusztus 1-jétől, a naponta bejelentett új koronavírus-fertőzöttek száma)



Forrás: ecdc / koronavirus.gov.hu / MTVA Sajtóarchívum / MTI | | | | www.mti.hu

nyitottságot és odafigyelést igényel” – hívta fel a figyelmet Végh József, a K&H HR igazgatója az új kihívás kapcsán.

A KECSKE IS JÓLLAKJON, A KÁPOSZTA IS MEGMARADJON...

„A következő hónapokban a megnövekedett otthoni munkavégzés lehetősége az irodatermek rugalmas kihasználásával párosulva tovább javíthatja a kollégák munkakörülményekkel való elégedettségét, és segítheti a munkavégzés hatékonyságának növelését is. A vírusjárvány ugyanakkor megerősített minket abban, hogy a hatékony feladatvégzés nem minden. A munka mellett időt kell szánni arra, hogy őszintén érdeklődjünk a másiktól, ismerjük meg egymást, hogy igazi, jól összehozott csapatként működünk együtt, legyen szó bármilyen – offline vagy online – térről” – mondta el a HR szakember.

A munkavállalók is sokat tehetnek azért, hogy a váltott munkavégzés akár még hónapokig fenntartható és hatékony legyen. A K&H szakértői, segítségként összegyűjtötték 5 + 1 tippet, amit érdemes lehet figyelembe venni:

1. Válogassuk szét a teendőket. A megbeszéléseket, ügyfél-találkozókat és öt-

leteléseket érdemes azokra a napokra időzíteni, amikor az irodában vagyunk, míg az elmélyülést igénylő feladatokat végezhetjük otthonról.

2. A személyes kapcsolatok erősítése miatt hagyjunk több időt a találkozókra, a reggeli kávézásra vagy a közös ebédre.

3. Becsüljük meg az egymással töltött időt: készüljünk fel a megbeszélésekre, ne lépjük túl a megbeszéltek időkeretét, és kizárólag a legszükségesebb érintetteket hívjuk meg.

4. Egy vírus – sokféle hozzáállás: érdemes jelezni a résztvevőknek, hogy milyen üdvözlési módot választunk a szokásos kézfogás helyett, illetve kötelező vagy ajánlott a maszkhasználat, ezzel ugyanis elkerülhetjük a kínos helyzeteket.

5. A hibrid munkarend talán legnagyobb kihívása, hogy követni tudjuk, milyen nap, hét van éppen. Ehhez nyújthat remek támpontot, ha egy-egy tevékenységet mindig ugyanazon a napon végzünk. Így a héttindító értekezlet a hétfő, a közös kávézás a szerda biztos jele lehet.

+1 „RÉGI-ÚJ” KOLLÉGÁK

Érdemes azokra a dolgozóakra kiemelten gondolni, akik közvetlenül a karantén előtt érkeztek a munkahelyre, hiszen ők, bár már a csapat részei, mégis újként „kezdenek” az irodában. A fokozatos visszatéréskor a kollégák jellemzően napi vagy heti váltásban dolgoznak együtt, ezért, ha a munkavállalók egészségét és biztonságát nem veszélyeztetni, az újakal tegyük kivételt. Ne csak mindig ugyanazokon a napokon és ugyanabban a csapatban végezzék el feladataikat, hanem úgy alakítsuk a beosztásukat, hogy mindenkit megismerhessenek.

Újraértékeltek a kockázatokat a cégvezetők

2020 elején még minden második, nyár végére viszont már csak minden harmadik cégvezető bízott 2,5%-ot meghaladó mértékű éves növekedésben a következő 3 évre vonatkozóan – derült ki a KPM idei globális vezérigazgatói kutatásából. A KPMG CEO Outlook 2020 címmel megjelent felmérés rámutat: a járvány következtében fél év alatt jelentősen megváltozott a cégvezetők véleménye arról, melyek a kockázatosnak ítélt, növekedést befolyásoló tényezők.

A KPMG CEO Outlook 2020 a világ legjelentősebb piacainak meghatározó cégvezetői körében végzett felmérés, amelynek során a vezetőket három évre előre tekintő üzleti és gazdasági kilátásaikról, valamint az ezeket meghatározó legfontosabb trendekről kérdezik. Nem meglepő, hogy a 2020-as évben ez a felmérés rendhagyóra sikerült. Mivel január és február folyamán 1 300 vezérigazgató körében végzett véleménykutatás megállapításai a tavaszi COVID-19 járvány miatt hamar elavultak, ezért a nyár végén szűkebb körben megismételték a lekérdezést, hogy az eltelt hónapok tanulságai nyomán változó várakozások is beépülhessenek a kutatás eredményeibe.

A VILÁGGAZDASÁG SZEMPONTJÁBÓL BORULÁTOÁK, SAJÁT CÉGÜK FEJLŐDÉSÉBEN BÍZNAK

A kutatás markáns szempontváltást tárt fel a cégvezetők hozzáállásában. Év elejéhez képest felerősödtek bizonyos meglévő trendek: a fenntarthatóság, a digitalizáció, a rugalmas foglalkoztatás – vezérfonallá váltak az üzleti stratégia kialakításában. Ugyanakkor jelentősen csökkentek a növekedési várakozások. Míg az év elején a vezetőknek 46 százaléka bízott abban, hogy cége legalább évi 2,5%-os növekedést fog produkálni a következő 3 évben, addig nyár végére jócskán csökkent az arányuk: már csak 35%-uk tartotta ezt lehetségesnek. Ugyanakkor a vállalati kilátásokkal kapcsolatban még így is bizakodó-

bak a vállalatvezetők, mint országuk vagy a világgazdaság sorsát illetően. A jövőben tervezett technológiai innovációkban látják vállalatuk üzleti folyamatainak stabilizálását, cégük alkalmazkodóképességének növelését és az előrelépést pl. az ügyfélélményben javításában.

ÚJ KOCKÁZATOK, ÚJ KIHÍVÁSOK

Általánosan vélemény, hogy egy új üzleti stratégia bontakozik ki, ahol az eddigi felerősödő trendek mellett új szempontok formálják a vezérigazgatók hozzáállását. A tanulmány egyik legmeglepőbb eredményét talán a kockázatok újraértékelése hozta.

Év elején még 12-ik helyre rangsorolták a megkérdezettek a munkaerőbe történő befektetések értékmegőrzésének kockázatát, ez nyár végére az első helyre ugrott, megelőzve az ellátási lánc zavara és a klímaváltozás által okozott üzleti kockázatot is vagy az újjáéledő territorializmustól való félelmet.

„A járvány nem csak azért fenyegetés, mert kulcsfontosságú munkatársakat időszakosan nélkülözni kell a munkából, hanem azért is, mert a kiépült struktúrák és HR stratégiák alapjaiban változnak meg a körülöttünk zajló események hatására” – mutat rá a CEO Outlook egyik legfontosabb tanulságára Rózsai Rezső, a KPMG Magyarország vezérigazgatója. „A vírusválság által felkavart munkaerő-piaci helyzet világszerte elsődleges kockázattá lépett elő. Tartósan csökkenő árbevétel és volumen mellett egy vállalat-

FŐ A DIGITALIZÁCIÓ

Az iparágankénti felmérésből kiderült, hogy a cégek 80 százaléka gyorsította a digitalizációt, amit az otthoni munkavégzés kényszerített ki. A válaszolók 30 százaléka éveket ugrott előre a digitalizációban, új fejlesztések bevezetésében. Számos folyamat, a számlamenedzsment, a beszerzés, vagy a terméktervezés is otthonra került át, mindez komoly digitális igényt támasztott a szervezeteken belül. A válaszolók 60 százaléka hisz a digitalizációban, a feltörekvő technológiákban.

MEGISMÉTELT FELMÉRÉS

A KPMG CEO Outlook című 2020 felmérésében a világ 11 országának 1300 vállalatvezetője vett részt, akik 11 szektort képviselnek. A január-februári felmérést nyár végén megismételték, abban több mint 300-an adtak választ.

nek mérlegelnie kell, hogy megtartja a munkae-
rőt és ezzel cash flow terhet vesz a nyakába;
vagy a költségtömegét – benne a bérköltséggel
– szerényebb gazdasági kilátásokhoz igazítja. Ez
összetettebb kérdés, mint egy profitabilitás-szá-
mítás. A nem körültekintően hozott döntés, a
rosszul megválasztott stratégia hosszútávon a
fenntartható növekedést veszélyeztetheti jelen-
tősen rombolva a munkatársi elkötelezettséget
és egyben reputációs veszteséget is okozva.”

A KLÍMAKOCKÁZAT SEM SZÜNIK MEG

Nem egyszerűen arról van szó, hogy a cég-
vezetők – a járvány hatására – ártértékelték a
kockázatokat, hanem arról, hogy a cégvezetők
a COVID-járvány miatt sokkal egységesebben

szemlélik a vállalatukat és annak környezetét.
A klímaváltozás okozta aggodalmak továbbra
is ugyanúgy megjelennek, ám beágyazva a ki-
emelt jelentőségű társadalmi hatásba.

A korlátozások klímaváltozásra gyakorolt po-
zitiv hatásait a megkérdezett cégvezetők majd
kétharmada megőrizné olyan intézkedésekkel,
mint kevesebb üzleti utazás, rugalmasabb mun-
kavégzés, lokális üzleti lehetőségek jobb kiakná-
zása. Egyes szektorokban kénytelenek elismerni,
hogy a klímaváltozás komoly kockázatot jelent a
vállalkozásukra, 65% jelezte, hogy még a szemé-
lyes pozícióját is veszélyeztetve érzi.

ÖSSZETETTEBB SZEREP, NAGYOBB FELELŐSSÉG

A társadalmi szerepvállalás személyes és vállala-
lati szinten már év elején is kiemelt fontossá-
got élvezett. A jelenlegi kiélezett helyzetben a
megkérdezett vállalatvezetők, úgy érzik, hogy
erősebb elvárás van velük és a szervezetükkel
szemben, 5-ből 4 vallotta, hogy újra meg kel-
lett fogalmazni a vállalata küldetését, és hasonló
arányban számoltak be arról is, hogy személy-
szerint is erősödött bennük a felelősségtudat,
jobban azonosultak a válság következtében vál-
lalataik társadalmi szerepének súlyával. Tovább
csökkent azon cégvezetők aránya, akik vezetői
szerepüket elsődlegesen a részvényesi érték
maximalizálásában látják mérhetőnek. Im már
csak a megkérdezetteknek kevesebb, mint ne-
gyede értett ezzel egyet.

A világ legnagyobb vállalatainak vezetői közül
65% gondolja, hogy amikor a kormányok válság-
kezelési képességébe vetett bizalom csökken,
akkor az emberek joggal várják el a vállalkozások
és a civil szféra erősebb együttműködését.

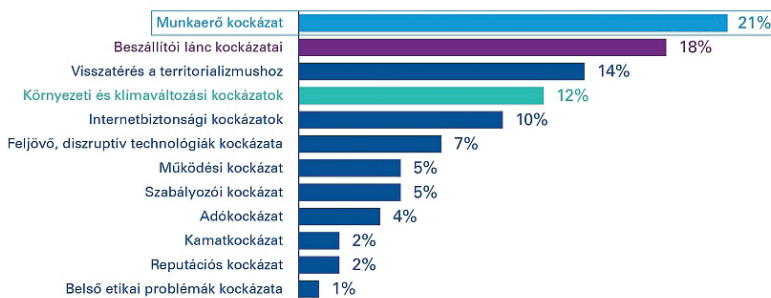
FELGYORSUL A DIGITALIZÁLÁS

A megkérdezett topmenedzserek 80%-a vélte
úgy, hogy a pandémia hatására felgyorsultak a di-
gitalizációs folyamatok, 30%-a állította, hogy évek-
kel előbbre tartanak a digitalizációban, mint azt a
normális üzletmenetben vizionálták. A válaszadók
69%-a számolt be arról, hogy valószínűleg csök-
kenti fogja az irodaterületet, és kétharmaduk
véli úgy, hogy a digitalizáció által szélesedett a po-
tenciális munkaerő elérésének lehetősége.

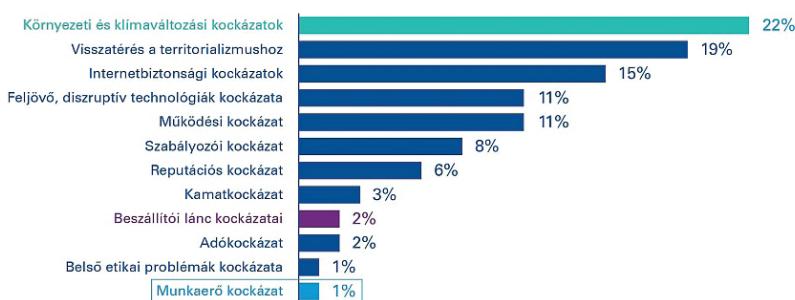
Összességében az olyan innovációk, mint
a járvány nyomán felgyorsított digitalizáció, és
egyéb technológiákba történő befektetés kiutat
jelenthetnek a válságból. Erre vezethető vissza
az is, hogy az egyes vállalati várakozások bizako-
dóbbak mint az országra, vagy a világra vetítve
megfogalmazott előrejelzések.

Az üzleti kockázattípusok és ártértékelődésük a 2019. évhez és a 2020. január-februári rangsoroláshoz képest

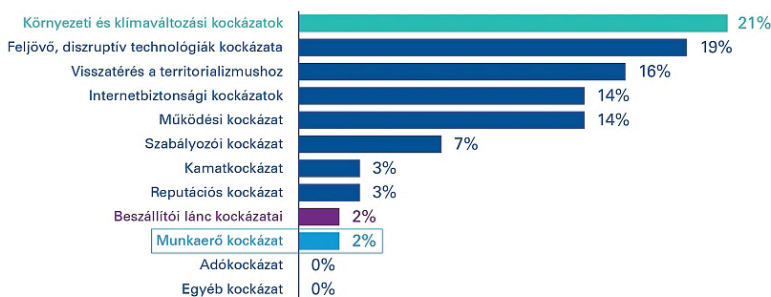
A növekedést fenyegető legnagyobb kockázatok (2020. július-augusztus)



A növekedést fenyegető legnagyobb kockázatok idén év elején (2020. január-február)



A növekedést fenyegető legnagyobb kockázatok (2019)



Forrás: KPMG CEO Outlook 2020 COVID-19, Speciális kiadás

KPMG Hungária

Az IMF a korábbinál kisebb gazdasági visszaesést vár az idén a világgazdaságban



A Nemzetközi Valutaalap (IMF) az előző prognózisához képest kevésbé mély világgazdasági visszaesést jelez az idei évre, de hosszadalmas és nehézkes javulásra számít, ezért mérsékelte a jövőre várható növekedés ütemét is a legfrissebb világgazdasági növekedési prognózisában. A magyar gazdaságra vonatkozó idei és jövő évi előrejelzését is lefelé módosította.

Az IMF a globális bruttó hazai termék (GDP) 4,4 százalékos csökkenését jelzi 2020-ra World Economic Outlook (WEO) világgazdasági prognózisában, amit jövőre 5,2 százalékos növekedés követ majd. Tavasz prognózisa júniusban kiadott felülvizsgált változatában az idei évre 4,9 százalékos GDP-csökkenést, jövőre pedig 5,4 százalékos növekedést jelzett az IMF. (Az IMF az áprilisban kiadott tavasz WEO prognózisában még 3,0 százalékos GDP-csökkenést jelzett az idei évre és 5,8 százalékos növekedést 2020-ra.) A módosult vásárlóerő-paritás alapján az

IMF mostani prognózisa 0,8 százalékponttal kisebb GDP-csökkenést jelez az idei évre a júniusi, és 1,1 százalékponttal kisebbet a tavasz prognózishoz képest. A jövő évre jelzett GDP-növekedés pedig a júniusi prognózistól 0,2 százalékponttal, a tavasztól pedig 0,5 százalékponttal marad el.

TÖBB ORSZÁGBAN POZITÍV MEGLEPETÉS

Az IMF rámutat, hogy a második negyedév számos ország esetében pozitív meglepetést hozott, jórészt a gazdaságosztönző költségvetési

ROMLÓ BEFEKTETŐI HANGULAT

Októberben jelentős mértékben romlott a német ZEW gazdasági kutatóintézet németországi és euróövezeti befektetői hangulatindexe. A ZEW (Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH) gazdasági kutatóintézet októberi felmérésében a pénzügyi befektetők németországi konjunktúris kilátásokról alkotott megítélését számszerűsítő mutató az előző haviról 21,3 ponttal, 56,1 pontra csökkent. A piac jóval kisebb mértékű csökkenést, 73,0 pontot várt októberre az előző havi 20 éves csúcshoz, 77,4 pont után. Az aktuális gazdasági környezet megítélése viszont javult, a mutató 6,7 ponttal, mínusz 59,5 pontra emelkedett.

programoknak köszönhetően. Kínában például nagy lendülettel megindult a növekedés, az Egyesült Államokban és az euróövezetben pedig kisebb lett a visszaesés a várnál. A harmadik negyedévben pedig már „megvetette a lábát” a növekedés, annak üteme azonban a tartósan ígérkező távolságtartási és egyéb korlátozások miatt lassúbb lehet a korábban remélnél.

A növekedési kilátásokat pozitív értelemben befolyásolhatja egyebek között a gazdasági aktivitás vártnál gyorsabb normalizálódása, a költségvetési támogatási programok kiterjesztése, vagy a termelékenységben bekövetkező javulás. Hátrányos lehet viszont egy második fertőzési hullám jelentkezése, a támogatási programok idő előtti kivezetése, csődök tömeges bekövetkezése, esetleg zavargások kitörése, vagy geopolitikai feszültség éleződése.

A mostani prognózisban az IMF a fejlett gazdaságokra a 2019-es 1,7 százalékos növekedés után 5,8 százalékos GDP-csökkenést jelez 2020-ra, 2,3 százalékponttal kisebbet a júniusban jelzettnél. A jövő évi növekedés pedig 3,9 százalékos lesz, 0,9 százalékponttal kisebb a júniusi prognózisnál.

Az Egyesült Államokban a tavalyi 2,2 százalékos növekedés után az idén 4,3 százalékos lehet a GDP-csökkenés, 3,7 százalékponttal enyhébb a júniusban jelzettnél. 2021-ben pedig 3,1 százalékos növekedés várható, 1,4 százalékponttal enyhébb az előző prognózisnál.

Az euróövezetben az idén 8,3 százalék lehet a GDP-csökkenés, 1,9 százalékponttal kisebb az előző prognózisnál, amit 2021-ben 5,2 százalékos növekedés követhet, 0,8 százalékponttal kisebb a júniusban jelzettnél. A németországi GDP-csökkenés az idén 1,8 százalékponttal lesz kisebb a júniusban jelzettnél, 6,0 százalékos. A jövő évi növekedés pedig 1,2 százalékponttal lesz kisebb, 4,2 százalékos.

A brit gazdaság bruttó hazai terméke az idén 9,8 százalékkal csökken, amit jövőre 5,9 százalékos növekedés követhet. Az idei és a jövő évi előrejelzés is 0,4 százalékpontot vett le a változás meredekségéből az előző előrejelzéshez képest.

A feltörekvő térségekben 3,3 százalékos lesz a GDP-csökkenés az idén és 6,0 százalékos a növekedés jövőre. A változás meredekségéből az idén is és jövőre is 0,2 százalékpontot vett le az IMF az előző, júniusi prognózishoz képest.

Kínában a tavalyi 6,1 százalékos GDP-növekedés az idén 1,9 százalékos növekedésre lassul, jövőre viszont 8,2 százalékra emelkedik. Az IMF az idei növekedést 0,9 százalé-

ponttal emelte meg az előző prognózishoz képest, a jövő évin viszont nem változtatott. Indiában az előző prognózisban jelzettnél 5,8 százalékponttal mélyebb, 10,3 százalékos visszaesésre számít az IMF. A jövő évi pozitív korrekció azonban 2,8 százalékponttal lesz nagyobb, 8,8 százalékos.

Az IMF csak kevés országnál módosította felé a jövő évi növekedési előrejelzést. Ilyenek voltak a fejlődő országok között India mellett még Mexikó, a fejlett országok között pedig Kanada és Spanyolország.

A világkereskedelmi forgalom az idén az előző prognózisban jelzettnél 1,5 százalékponttal kevésbé, 10,4 százalékkal csökken, jövőre pedig 0,5 százalékponttal nagyobb mértékben, 8,3 százalékkal emelkedik.

Az olajár az idén 9,5 százalékponttal kevésbé, 32,1 százalékkal csökken, jövőre pedig 6,1 százalékponttal kevésbé, 12,0 százalékkal emelkedik. Tavaly 10,2 százalékkal csökkent az olajár. A Brent, a Dubai Fateh és a WTI olajtípusok árának a számtani átlaga 2019-ben 61,39 dollár volt, az idén 41,69 dollár, jövőre pedig 46,70 dollár lehet.

Inflációs előrejelzését a fejlődő és a fejlett régiókra vonatkozóan egyaránt emelte az IMF. A fejlett régiókban az idén 0,8 százalékos, jövőre 1,6 százalékos lehet a fogyasztói árak emelkedése, mindkét esetben 0,5 százalékponttal nagyobb az előző prognózisnál. A fejlődő régiókban az idén 0,5 százalékponttal magasabb, 5,0 százalékos, jövőre 0,1 százalékponttal magasabb, 4,7 százalékos infláció várható.

MAGYAR GAZDASÁG: AZ IMF RONTOTTA IDEI ÉS JÖVŐ ÉVI ELŐREJELZÉSÉT

A Világgazdasági kilátások, 2020 október (World Economic Outlook, October 2020) című tanulmány szerint Magyarország hazai összterméke (GDP) idén 6,1 százalékkal csökkenhet, jövőre viszont 3,9 százalékkal bővíülhet. Áprilisban közölt prognózisában a valutaalap még azzal számolt, hogy a magyar gazdaság teljesítménye idén 3,1 százalékkal eshet vissza, jövőre viszont 4,2 százalékkal növekedhet. Tavaly 4,9 százalékkal nőtt a magyar gazdaság. Legutóbb 2012-ben csökkent a GDP, mégpedig másfél százalékkal.

Az IMF legfrissebb, az áprilisi adatokat aktualizáló októberi prognózisa szerint az éves átlagos infláció a tavalyi 3,4 százalék után idén 3,6 százalékra emelkedhet Magyaror-

szágon, jövőre viszont mérséklődik, 3,4 százalékra. A fogyasztói árak emelkedésének ütemét az idei évre 0,3 százalékponttal, a jövő évet pedig 0,2 százalékponttal emelték meg áprilishoz képest.

A folyó fizetési mérlegben jóval nagyobb GDP-arányos hiányra számítanak a valuta-alap elemzői. A friss előrejelzés szerint a folyó fizetési mérleg hiánya a tavalyi 0,8 százalék után idén a GDP 1,6 százalékára, jövőre pedig 0,9 százalékára rúghat. Az áprilisi prognózisban az idei évre 0,1 százalékos, 2021-re pedig 0,6 százalékos deficitet jósoltak. A két előrejelzés közötti különbség az idei év esetében 1,5 százalékpont, 2021-re pedig 0,3 százalékpont.

A munkanélküliségi ráta a tavalyi 3,4 százalék után idén 6,1 százalékra kúszhat fel, jövőre viszont 4,7 százalékra mérséklődhet. Mindkét időhorizonton jelentősen rontották a prognózist, mivel áprilisban még 5,4 százalékos munkanélküliségi rátával számoltak az idei évre, 2021-re pedig 4,0 százalékot jeleztek előre.

Az IMF elemzői 2025-re 2,6 százalékos GDP-növekedésre számítanak Magyarországon, az éves átlagos inflációt 3,0 százalékra, a folyó fizetési mérleg GDP-arányos hiányát pedig 0,5 százalékra várják.

ÍGY SZÁMOL A PM ÉS AZ MNB

A magyar Pénzügyminisztérium előrejelzése szerint idén 5-6 százalékkal zsugorodik a GDP, amihez 7-9 százalékos költségvetési hiány társulhat, az államadósság pedig az év eleji 66 százalékról a GDP 76-78 százalékára emelkedhet. Varga Mihály pénzügyminiszter várakozásai szerint csak 2022 első fél évében tud visszatérni a magyar gazdaság a 2019-es szintre.

A Magyar Nemzeti Bank azzal számol, hogy a gazdaság teljesítménye 5,1-6,8 százalék közötti mértékben eshet vissza az idén, amit jövőre 4,4-6,8 százalék közötti bővülés követhet. A költségvetési hiány a GDP 7-7,5 százaléka körül alakulhat 2020-ban. Az MNB szerint a gazdasági teljesítmény 2022 fordulóján érheti el a járvány előtti szintet.

MTI

A GKI fogyasztói bizalmi indexe az áprilisi, csaknem 38 pontos zuhanást követően három hónapon át lassuló ütemben, de emelkedett, majd három hónapja újból csökkenést mutat: az index értéke októberben a szeptemberi mínusz 31,1 pont után mínusz 34,2 pont lett, és ezzel az áprilisi visszaesésnek októberre csak mintegy 40 százalékát sikerült ledolgozni. Ráadásul a tendencia romló a GKI Gazdaságkutató Zrt. legfrissebb felmérése szerint.

Magyar elemzők előrejelzései

GKI: IDÉN 7 SZÁZALÉKOS VISSZAESÉS, JÖVŐRE 4,6 SZÁZALÉKOS BŐVÜLÉS

A járvány újabb hulláma miatt a GKI Gazdaságkutató 2020-ban 7 százalékos gazdasági visszaesésre számít Magyarországon. Mivel nagy a bizonytalanság, ennél jobb, de rosszabb helyzet is kialakulhat, írják. A GKI idei harmadik, szeptemberi előrejelzésében úgy véli, a 2019. évi GDP-t feltehetőleg csak 2022-ben éri el a magyar gazdaság. A GKI jövőre nagy bizonytalanság mellett továbbra is 4,5 százalékos bővülést vár, és azt feltételezi, hogy az előző év azonos időszakához képest csak a második negyedévben kezdődik meg a növekedés. A magyar GDP változása az EU átlagánál várhatóan kissé kedvezőbb, régiós összehasonlításban viszont csak gyenge-közepes lesz.

KOPINT-TÁRKI: 2020-BAN 5,8 SZÁZALÉKOS CSÖKKENÉS, 2021-BEN 3,5 SZÁZALÉKOS NÖVEKEDÉS

A járvány visszatérése miatt a Kopint-Tárki az idei évre a magyar gazdaság 5,8 százalékos visszaesésével számol, az áprilisban jelzett 5,5 százalékos, illetve a júliusban prognosztizált 5 százalékos éves csökkenéssel szemben – mondta Palócz Éva, a Kopint-Tárki Zrt. vezérigazgató-

ja az online sajtótájékoztatón, amelyen „A világgazdaság és a magyar gazdaság helyzete és kilátásai 2020 őszén” című, 2020/3 számú konjunktúrajelentést mutatták be. 2021-ben 3,5 százalékos növekedést prognosztizálnak.

TAKARÉKBANK: IDÉN 4,7 SZÁZALÉKOS GDP-CSÖKKENÉS, JÖVŐRE 7,2 SZÁZALÉKOS FELPATTANÁS

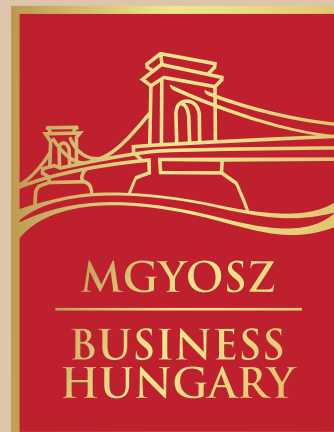
Idén a korábban várt 3,2 százaléknál nagyobb, 4,7 százalékos GDP-csökkenéssel, viszont 2021-ben már érdemi, 7,2 százalékos felpattanással számolnak a Takarékbank makrogazdasági elemzői – ismertette Suppan Gergely, a bank vezető elemzője egy sajtótájékoztatón. Jelezte: számos kérdőjel, sok bizonytalanság merülhet fel a járvány második hullámával kapcsolatban. A magyar gazdaságot idén a második negyedévben érte a sokk döntő része – tette hozzá. Kiemelte: jövőre már jelentős felpattanás jöhet, amihez hozzájárulhat a tömegessé váló áttoltottság. Várakozásuk szerint gyakorlatilag minden ágazat emelni tudja a bruttó hazai terméket (GDP), a 2020 tavaszihoz hasonló korlátozásokra nem számítanak a gazdaságban. Jövő év második fele mutathat impozánsabb GDP-növekedést, akkor a járvány előtti szintet is elérheti a magyar gazdaság.

Az MGYOSZ ÁLLÁSFOGLALÁSA az Újraindítási Adóról

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, mint a gazdaság szereplőinek érdekképviselete és ügyis, mint a Fővárosi Érdekegyeztető Tanács tagja rendkívüli fontosságot tulajdonít a Főváros helyzetének, tekintettel a magyar gazdaságban betöltött súlyára és szerepére. Ezért figyelemmel kísérjük a Főváros pénzügyi helyzetével kapcsolatos elemzéseket és javaslatokat, és támogatunk minden olyan ésszerű lépést mely hozzájárul a Főváros működőképességének megőrzéséhez.

Ugyanakkor elfogadhatatlannak tartjuk a Fővárosi Önkormányzatnak az Újraindítási Adó címén tervezett iparüzési adó emelésére irányuló javaslatát.

Határozott véleményünk, hogy ez a tervezett adóemelés semmilyen formában nem elfogadható. A vállalkozások túlnyomó részét a válság súlyosan érintette, forgalmuk visszaesett, a foglalkoztatottak számát csak komoly erőfeszítések árán tudták megőrizni, illetve minden tartalékukat a túlélésre használták fel. Egy újabb adó, amely tekintet nélkül a gazdasági helyzetükre - mivel árbevétel arányosan kerülne kivetésre - sokuk számára akár a piaci ellehetetlenülésüket is eredményezheti. Ezen az sem segít, hogy a tervezet ágazat szerint diffe-



renciál. A méret (árbevétel) szerinti differenciálást egy olyan válságra adott reakcióként, ami egy adott szakmában jellemzően mindenkit hasonlóan érint, önmagában is rossz megközelítésnek tartjuk.

Az MGYOSZ ezért kéri a döntéshozókat, hogy a pénzügyi nehézségek megoldására az adóemelés helyett más, a gazdaság szereplőinek helyzetét is messzemenőkéig figyelembe vevő intézkedést dolgozzanak ki, amit – részleteinek ismeretében, amennyiben ez a vállalkozások számára elfogadható - szövetségünk is támogatni fog.

Budapest 2020. október 12.

GYORS MEGÁLLAPODÁSOK kellenek a bonyolult gazdasági, társadalmi helyzetben

A fém-, gép- és technológia-alapú ipar munkáltatóit képviselő európai szakmai szervezet, a Cemeet a közelmúltban két olyan állásfoglalást tett közzé, amely a járvánnyal nehezített időszakban gyors és ésszerű döntések felgyorsítására hívja fel az érintett szervezeteket. E szervezetnek tagja a MAGEOSZ, az MGYOSZ tagszervezete.

Jövőbeli kapcsolat: Nemet kell mondani a no-deal-re, idő kell az alkalmazkodáshoz

Most, hogy már kevesebb, mint 3 hónap van hátra az átmeneti időszak végéig, nagyipari vállalatok Európa minden részéről felkérték az összes érintett felet, hogy szüntessék meg a mostani patthelyzetet, kerüljék el a no-deal kilépést, valamint biztosítsák, hogy az ipari ágazatnak elegendő ideje legyen alkalmazkodni.

Az európai technológiai és ipari ágazatot képviselő Ceemet tagok minden felet arra hívnak fel, hogy olyan megoldást találjanak, amely az ipari ágazatok legjobb érdekét szolgálja.

Érezhető, hogy az üzleti szféra számára sűrűsödött az ügy, és ez az érzés egyre erősödik, ahogyan közeledik az eredetileg a változásra kijelölt idő, azaz az átmeneti időszak vége. Amint a Ceemet már a folyamat eleje óta hangsúlyozza, ez annak az ideje, hogy az üzletek alkalmazkodjanak az új megállapodás és egy új valóság feltételeihez.

Bár világos, hogy még ha születik is megállapodás, akkor is elkerülhetetlen változások lesznek az EU és az Egyesült Királyság (EK) kapcsolatában, továbbra is sok bizonytalanság marad. Egy új megállapodás változásokkal jár a mobilitás, a határügyi/vámeljárással és a piacsabályozás terén (pl. CE-jelölés), ami rámutat a felkészülési idő szükségességére.

HÁTTÉRBE A COVID-19

Mindez egy, a digitalizációban és a környezetbarát megoldásokban végbemenő átalakulás közepette történik, miközben a háttérben ott van a COVID-19, ami további komplexitást ad a már így is rendkívül bonyolult helyzetnek. A gyártók emberemlékezet óta a legnagyobb ipari válságot élik át, nemzeti és regionális karanténokkal illetve átmeneti rövid munkaidős munkavégzéssel, amelyek gyakran nem elegendőek az általunk képviselt ipari bázist ért szimmetrikus sok kezelésére.

A második hullám lehetősége, a fenyegető gazdasági visszaesés és a jelentős politikai bizonytalanságok közepette most még fontosabb annak biztosítása, hogy az Egyesült Királyság ne

EZ A CEEMET

A Ceemet a fém-, gép- és technológia-alapú ipar munkáltatóit képviseli Európában, és olyan iparágakat foglal magában, mint a fémipari, gépgyártási, elektronikai, IKT, jármű és szállítóeszköz gyártási ágazat. A tagszervezetei 200 000 céget képviselnek Európában, amelyek közvetlenül több mint 17 millió, közvetetten 35 millió munkahelyet biztosítanak. Magyarországról a Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség (MAGEOSZ) a tagja, amely az MGYOSZ egyik tagszervezete.

egy no-deal kilépéssel hagyja el az EU-t, illetve hogy a cégeknek elegendő idejük maradjon az alkalmazkodásra.

A VÉGJÁTÉKHOZ KÖZELEDVE: POLITIKAI FELELŐSSÉG A MEGÁLLAPODÁS MEGKÖTÉSE

Függetlenül attól a tényről, hogy a hírhedt óra mindjárt éjfélét üt, a gyártói munkáltatók hisz-

nek abban, hogy még mindig járható a megállapodáshoz vezető út, bár alapvető fontosságú, hogy mindkét fél ragadja meg ezt az alkalmat. Elérkeztek a tárgyalások kulcsfontosságú napjai: itt az idő egy tartalmas megállapodásra, amely megőrzi azokat az összetett és törékeny viszonyokat, amelyek létrejöttek az EU-beli gyártók, a nem EU-s, de vámuniótag kereskedelmi partnerek, illetve az EK között.

Brüsszel, 2020. október 12.

Elengedhetetlen egy gyors megállapodás az Okos Újjáépítési Alapot és egy Többéves Pénzügyi Keretet (MFF) illetően az ipari, egészségügyi és társadalmi helyreállításához

A tárgyalások tárgyát jelentő, EU-s Újjáépítési Alapnak és a 2021-2027-es MFF-nek az Európai Parlament és Tanács, illetve a nemzeti parlamentek gyors jóváhagyására van szüksége. A gyorsan működésbe lépő Újjáépítési Alap és az EU költségvetése révén a tagállamok, a cégek és a munkavállalók pénzügyi támogatása a kulcsa a gazdasági válságból történő kilábalásnak.

A Ceemet kitörő örömmel fogadta az Európai Tanács júliusi rendhagyó ülésén hozott, az Újjáépítési Alapot és az MFF-t érintő megállapodást. Most minden érintettnek azon kell lennie, hogy fenntartható gazdasági fellendülést indítson útjára. A digitális átállás és a technológiai és ipari önállóság előmozdítását célzó ipari strukturális változás segítése Európában egybeesik a Németország, Portugália és Szlovénia alkotta elnökségi trió a célkitűzéseivel.

Az Újjáépítési terv egy rugalmas Európa versenyképes iparáért című dokumentumában (http://www.ceemet.org/sites/default/files/ceemet_recovery_plan_shaping_a_new_normal_2020.pdf) a Ceemet három olyan fő célkitűzést határozott meg, amelyek kulcsfontosságúak egy minőségi foglalkoztatottságot kínáló, versenyképes ipar helyreállításához:

1. Az egységes európai piac visszaállítása, és átalakítása akadálymentes, biztonságos, digitálisan egységes piaccá

2. Az európai projekt jövőjének támogatása: a nagy dolgokban nagyoknak kell lenni

3. Munkapiacok és a jövőre vonatkozó képességek fejlesztése

Első, „Az Európai Unió helyzete” évértékelő beszédében von der Leyen elnök asszony bejelentése, miszerint a NextGenerationEU (az EU KövetkezőGenerációja) költségvetésének 20%-át az európai ipar és társadalom digitális átalakítására fordítja, megfelel ezeknek a kitűzött céloknak.

A Ceemet támogatja az EU trió-elnökségének azon törekvését, hogy előremozdítsa az ipari versenyképességet, az erős értékláncokat és a KKV-k biztos befektetési környezetét. Ez mindenki előnyére válik, így a cégek, munkavállalók és társadalmak egészét, majd az európai projekt jövőjét tekintve.

Válaszul a Tanács javaslatára, illetve a Tanács és az Európai Parlament között folyó tárgyalások kapcsán a Ceemet az alábbiak miatt is hangsúlyozza a sürgősséget, mert:

- a COVID-19 világjárvány mértéke nyilvánvalóvá tette a gyors, európai megoldás szükségességét. Ez az ipar és a társadalom digitalizációja iránti igény megerősödésével jár együtt. Egyik tagállam sem képes egyedül megfelelni ezeknek a kihívásoknak. A Ceemet felhívja a tárgyaló feleket, hogy ne hagyják magukat különböző szimbólumok által félrevezetni, hanem arra fókuszáljanak, ami meghozza azt a változást, amire egy innovatív és versenyképes európai iparnak szüksége van.
- az Újjáépítési Tervnek 2021. január 1-vel a nemzeti parlamentek jóváhagyásával életbe kell lépnie. Ahhoz, hogy bevezetése hatékony legyen, együtt kell működni az ipari és társadalmi partnerekkel.

HAZÁNK IS RÉSZESÜL az EU Szolidaritási Alapjából

Az Európai Bizottság október 9-én javaslatot terjesztett elő egy 823 millió eurós támogatási csomag elfogadására, mely az EU Szolidaritási Alapjának forrásaiból hivatott pénzügyi segítséget nyújtani a horvátországi földrengés és a lengyelországi árvizek okozta károk helyreállításához, valamint Magyarországnak és további 6 tagállamnak a koronavírus-járvány nyomán kialakult egészségügyi válság kezeléséhez.

A támogatási csomag forrásai a következőképpen oszlanak meg a kedvezményezettek között:

- Horvátország 683,7 millió eurót kap a Zág-ráiban és környékén 2020 márciusában bekövetkezett földrengés pusztító hatásainak enyhítésére.
- Lengyelország több mint 7 millió euró összegű támogatásban részesül, amely a Lengyel-kárpátaljai vajdaságban idén júniusban bekövetkezett áradások utáni újjáépítési erőfeszítéseket fogja segíteni.
- Görögország, Horvátország, Írország, Magyarország, Németország, Portugália és Spanyolország több mint 132,7 millió eurós előleghez jut annak nyomán, hogy ezek az országok segítséget kértek a koronavírus-járvány elleni küzdelemhez és a járvány hatásainak kezeléséhez. Ezen belül Magyarországnak 26 587 069 eurót (csak-

nem 9,5 milliárd forintot) irányoz elő a bizottsági javaslat.

Az EU Szolidaritási Alapja (EUSZA) súlyos természeti katasztrófák bekövetkezése után nyújt pénzügyi támogatást az érintett uniós tagállamoknak és a csatlakozó országoknak. 2002-es létrehozása óta az alapot több mint 90 katasztrófa – többek között árvizek, erdőtüzek, földrengések, viharok és aszályok – esetében vették igénybe. Az EUSZA eddig 23 tagállam és 1 csatlakozásra váró ország javára több mint 5,5 milliárd eurót mozgósított. A koronavírus-járványra adott rendkívüli uniós válasz részeként az EUSZA hatályát kiterjesztették a súlyos népegészségügyi vészhelyzetekre, és az előlegfizetés maximális szintjét 30 millió euróról 100 millió euróra emelték.

Ahhoz, hogy a kedvezményezettek megkapják az előirányzott támogatást, az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak is jóvá kell majd hagynia az EU Szolidaritási Alapjából nyújtandó támogatásra vonatkozó bizottsági javaslatot.

EURÓPAI SZOLIDARITÁS

„Az EU Szolidaritási Alapjának köszönhetően az uniós tagállamok akár természeti katasztrófa, akár egészségügyi sürgősségi helyzet nyomán megkaphatják a számukra nélkülözhetetlen támogatást. Ez egy újabb bizonyítéka annak, hogy mit jelent valójában az uniós szolidaritás, ami az európai projekt lelke” – mondta Elisa Ferreira, a kohézióért és a reformokért felelős biztos.



Ajánlás a szabad mozgást érintő intézkedések összehangolásáról

Ajánlást fogadott el az Európai Unió általános ügyekért felelős tanácsa október 13-án a koronavírus-járvány visszaszorítására bevezetett, a szabad mozgás korlátozását is érintő tagállami intézkedések uniós összehangolásáról.

A tagállamok általános uniós ügyekért felelős miniszterei luxembourgi ülésén jóváhagyott ajánlás célja, hogy felszámolja a szabályozási eltéréseket, megakadályozva ezzel a fennakadásokat, valamint átláthatóságot és kiszámíthatóságot biztosítson az utazók és a határon átnyúló kereskedelmet folytató vállalkozások számára.

Az ajánlás szerint a tagállamoknak minden héten adatot kell szolgáltatniuk az Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központ (ECDC) részére. A jelentésekben rögzíteni kell egyebek mellett az előző 14 napban regisztrált új fertőzöttek számát, valamint az előző héten elvégzett, pozitív eredményt hozó tesztek számát 100 ezer főre vetítve. Az uniós járványvédelmi központnak a tagországi adatok alapján, régiók szerinti bontásban, hetente közzé kell tennie az uniós tagállamok térképét, amelyen a területeket a vírusfertőzés intenzitásától függően különböző, zöld, narancssárga, illetve piros színekkel kell jelölnie. Zölddel, ha a 14 nap alatt regisztrált esetek aránya 25-nél kevesebb, és a pozitív teszteredmények aránya kevesebb mint 4 százalék. Narancssárgával, ha a 14 nap alatt regisztrált esetek aránya 50-nél kevesebb, de a pozitív teszteredmények aránya legalább 4 százalék, vagy

ha a 14 nap alatt regisztrált esetek aránya 25 és 150 között van, de a pozitív teszteredmények aránya kevesebb mint 4 százalék. Pirossal, ha a 14 nap alatt regisztrált esetek aránya legalább 50, és a pozitív teszteredmények aránya legalább 4 százalék, vagy ha a 14 nap alatt regisztrált esetek aránya több mint 150. Szürkével pedig akkor, ha nem áll rendelkezésre elegendő információ, vagy ha a tesztelési arány alacsony.

Az ajánlás szerint a tagállamok nem korlátozhatják a zöld besorolású területekre beutazó vagy onnan kiutazó személyek szabad mozgását. Annak mérlegelésekor, hogy alkalmazzanak-e korlátozásokat, a tagállamoknak tiszteletben kell tartaniuk a narancssárga és a piros besorolású területek járványhelyzete közötti különbségeket, ezenkívül figyelembe kell venniük a saját területükön fennálló helyzetet.

A tagállamok alapvetően nem tagadhatják meg a más tagállamokból érkezők beutazását. Amennyiben azonban szükségesnek ítélik, hogy korlátozásokat vezessenek be, a zöldtől eltérő besorolású területekről érkezőket karantén alá helyezhetik, vagy teszt elvégzésére kötelezhetik. A tagállamok azt is lehetővé tehetik az utazóknak, hogy érkezés előtt végeztessenek szűrést.

A miniszterek azt is leszögezték: továbbra is a tagállamok hatáskörébe tartozik annak az eldöntése, hogy a népegészség védelme érdekében korlátozzák-e a szabad mozgást, e területen azonban elengedhetetlen a koordináció. Azonban a szabad mozgást a népegészség védelme érdekében korlátozó minden intézkedésnek arányosnak és megkülönböztetéstől mentesnek kell lennie, és azt azonnal fel kell oldani, amint azt a járvány lehetővé teszi.

Vegyipolitikai stratégiát fogadott el az Európai Bizottság

A stratégia magában foglalja a legkártékonyabb vegyi anyagok használatának betiltását, vagy jelenlétük csökkentését és helyettesítését minden termékben, különösen olyan eszközök és fogyasztási cikkek esetében, mint a játékok, gyermekápolási szerek, kozmetikumok, mosószerek, élelmiszerekkel érintkező anyagok, köztük a csomagolóanyagok, és a különböző felhasználású textíliák. Használatuk csak akkor lehet engedélyezett, ha alkalmazásuk bizonyítottan elengedhetetlen, és biztonságosabb, fenntarthatóbb felhasználásuk garantált – ismerteti az MTI Frans Timmermans EU-biztos nyilatkozatát.

A stratégia teljes mértékben elismeri a vegyi anyagok alapvető szerepét a jólét, valamint a gazdaság, de még a zöld és digitális átmenet szempontjából is. Ugyanakkor felhívja a figyelmet a vegyi anyagok által okozott egészségügyi és környezeti kihívások sürgős kezelésének szükségességére. Ennek szellemében konkrét intézkedéseket irányoz elő a vegyi anyagok biztonságos és fenntartható előállítására, valamint annak biztosítására, hogy minden előnyüket teljesíteni tudják anélkül, hogy károsítanák a bolygót, valamint a jelenleg élőket és a jövő generációit.

A stratégia a vegyipar számára számos innovációs és beruházási javaslatot foglal

magába a tervezéstől, a gyártáson és felhasználáson át a biztonságos megsemmisítésig. Tájékoztatási követelményeket ír elő annak érdekében, hogy a gyártók és a fogyasztók hozzáférjenek egy-egy termék kémiai összetevőire és a biztonságos felhasználására vonatkozó információkhoz – közölte Timmermans.

Timmermans hozzátette, az uniós bizottság globálisan kívánja előmozdítani a biztonsági és fenntarthatósági előírások szigorítását, továbbá el kívánja érni, hogy ne állíthassanak elő sem belföldi felhasználásra, sem kivetelre szánt tiltott, vagy veszélyes vegyi anyagokat az Európai Unióban.

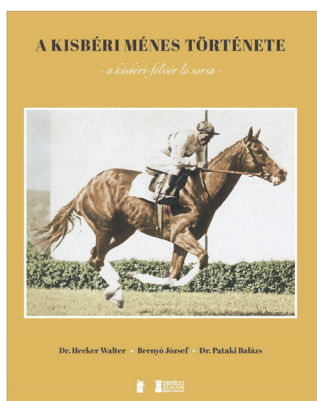
A Kisbéri Ménes története

Egy ország, egy nép erejéhez sokat adhat, ha ismeri elődei kimagasló teljesítményeit, mert ez megerősítheti a bizalmát a saját képességeiben. Ragyogó példák hosszú sorát idézhetnénk a magyar gyáripár múltjából, ám ezúttal más büszkeséget mutatunk be, egy könyvön keresztül. Ez a remek, nagy szakmai hozzáértéssel készült, impozáns album régi dicsőségünk egyik kimagasló kincsét mutatja be, alapos történetírással és lenyűgözően gazdag, dokumentáció értékű képanyaggal.

Régi tudásunk, dicsőségünk: ez a magas szintű lótenyésztés maga is a legmagasabb, legkifinomultabb, folyamatos fejlesztésre támaszkodó csúcstechnológia! S ennyi gyönyörű lovat is ritkán látni egy albumban.

„A Kisbéri Ménes története szervesen összefügg a magyar lóversenyzés és telivértenyésztés történetével. A mű témájának mintegy 200 éves, a könyv megszületésének pedig sok évtizedre visszanyúló előzményei vannak. A szerzők kísérletet tettek a patinás hely történetének bemutatásával a Kisbéri Ménes mint intézmény, a ménesben született, tenyésztett, valaha itt megfordult lovak és a Kisbéri Ménesben dolgozó emberek sorsán, áldozatos munkáján, sikerein és kudarcain keresztül felvillantani valamit e másfél évszázad történéseiből...” (Idézetek Dr. Pataki Balázs, a Kisbéri félvér Lótenyésztő Országos Egyesület Tenyésztői Bizottságának vezetője ajánlójából és bevezetőjéből, kiemelések tőlem. – OP).

„A reformkorban a Batthyány testvérek Kisbéren fejlett lótenyésztési kultúrát alakítottak ki, amelyet a bécsi udvar hozzáértő döntéshozói jó szemmel felismertek, figyelemmel kísértek. A Kisbéri Ménes alapításának első írásos nyoma egy 1852. július 9-én keltezett dokumentum, [innenőtől] napjainkig kalauzolják a szerzők az olvasót, bepillantást nyújtva lóversenyzésünk, lótenyésztésünk dicsőséges korszakaiba, de megmutatják a dicstelen pillanatokat is, jelesül a ménes felszámolásának okait és felelőseit is.” S az elbeszélésben a hazai lótenyésztés sok nagy alakjával is találkozunk.



**Brenyó József –
Dr. Hecker Walter –
Pataki Balázs:**

A KISBÉRI MÉNES TÖRTÉNETE

A kisbéri-félvér ló sorsa

Erdélyi Szalon-IAT Kiadó,
2020

A Bevezető vázolja gróf Széchenyi István, valamint a Batthányak szerepét, s a lóversenyzés elindulását Magyarországon. A kötet ezt követő első nagyobb része bemutatja a Kisbéri Ménes megalakulását és működési módját, sok történeti, szervezési és technikai részlettel. A következő nagy rész ikonikus névvel indul: Kincsem. A krónika itt dicsőségeken, rengeteg munkán, majd hanyatttáásokon át odáig visz, hogy „Kisbér újjáéled – Kisbér 1948. január 1-jével mentelepként kezdi megújult életét.” A folytatás címe újabb ikonikus név: Imperiál. A történet a versenyzéssel, utána a tenyésztésben játszott szerepével, s a ménes további sorsával folytatódik.

A fordulatokból, csupán ízelítőül: „1869. január 1-től a ménes a magyar állam tulajdonába került, Magyar Királyi Állami Ménes Kisbér néven, a továbbiakban magyar irányítás, üzemeltetés és ellenőrzés alá tartozott. Megalakult a Magyar Királyi Ménesbirtok Kisbéren, és megkezdte 75 évig töretlenül sikeres gazdálkodását. A két intézmény szerződéses viszonya az évtizedeken át tartó együttműködésben kiváló eredményeket hozott, és ma is példaértékű.”

„A következetes párosítás eredményeként alakult ki a kisbéri félvér fajta. 1875-83 között Bá-bolna volt Kisbér fiókménes. Szokatlan szervezeti változás, sajátos kapcsolat. Visszatekintve ez volt a ménes aranykora.”

„A kisbéri félvér lófajtát ma is több mint háromszázan tenyésztik az országhatáron kívül és belül, ami azt is jelenti, hogy tenyésztői, használói szeretik, bíznak benne.”

Dr. Osman Péter