



MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

LXI. ÉVFOLYAM, 2021. 2. SZÁM

Miért van kevés női főnök a vállalatok csúcsán?

Hat vélemény a nehezített pályáról 3. oldal

Amit tudni kell a védettségi igazolásokról

11. oldal

MGYOSZ Cafe a WEF versenyképességi jelentéséről

15. oldal

Erős szociális Európát kíván az Európai Unió

19. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

Fontos hogy több nő legyen a vállalatok élén?	3
Intézkedéseket javasol az EU a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére ..	9
Globális kutatás női felsővezetők körében: a COVID-időszak rávilágít a női munkavállalók esélyegyenlőségének a kérdésére	10

NAPIRENDEN

Amit tudni lehet a védettségi igazolványokról	11
A vállalatok 38 százaléka tervez idén létszámbővítést Magyarországon	13
A távmunkát kipróbálók a járvány után is folytatnák az otthoni munkavégzést ...	13
KSH: januárban 6,7 százalékkal csökkent az ipari termelés	14

MGYOSZ-HÍREK

MGYOSZ Cafe: Vita a Világgazdasági Fórum Globális Versenyképességi jelentéséről	15
---	----

EURÓPAI UNIÓ

Az Európai Bizottság erős szociális Európát kíván kialakítani	19
Stagnált a munkanélküliségi ráta az év első hónapjában	20

KÖNYVJELZŐ

A fenntarthatóság globalizációja	21
--	----

A MAGYAR GYÁRIPAR az MGYOSZ hivatalos havilapja

Kiadja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége

Szerkesztő: Kocsi Ilona

Szerkesztőség:

1054 Budapest, Széchenyi rakpart 3.

Telefon: 06 (1) 474-2041

E-mail: mgyosz@mgyosz.hu

Internet: www.mgyosz.hu

Layout és képszerkesztés: Csávás Viktória

Hirdetésfelvétel: klajko@mgyosz.hu

Telefon: 06 (1) 474-2041

ISSN: 1219-6193



Kocsi Ilona, a Magyar Gyáripar szerkesztője

A megszokás, a hagyomány, a beletörődés sokszor arra készíti a nőket, hogy a karrier egy bizonyos pontján behúzzák a féket

Akadályokkal teletűzdelt pálya

A nők hónapja lett a március. Bár csak 8-án van nőnap, de már előtte elkezdődik annak elemzése, megvalósul-e a teljes egyenjogúság a társadalom, a gazdaság különböző pontjain. A „tényfeltárás” aztán még sokáig folytatódik.

A Magyar Gyáripar Fókuszban rovatában azt kérdeztük 6 ismert cégvezetőtől, fontos-e, hogy több női vezető legyen a cégek csúcsain? A válasz egyértelműen igen volt, de némi magyarázattal. dr. Fábián Ágnes, a Henkel Magyarország ügyvezetője így érvelt a női vezetők mellett: „Akkor tud igazán hatékonyan működni egy vállalat, ha a vezetésében tükröződik a társadalom összetétele is, mert így többféle gondolkodási mód alakíthatja a döntéseket. A nőknek és a férfiaknak is vannak olyan erősségeik, amelyek együtt, összeadódva többet érnek, mintha homogén csoport döntene sokakat érintő, érdeklő témákban.” (4. oldal) Heal Edina, az Egyenlítő Alapítvány vezetője, a Google Magyarország korábbi ügyvezetője is a sokszínűség, a különböző gondolkodású emberek hasznosságára hívja fel a figyelmet válaszában: „Általában egy vezető szívesebben választ maga mellé hozzá hasonló gondolkodású embert, hogy ne legyenek surlódások, kellemes legyen a légkör. Ezzel azonban csapdába kerül: megfoszthatja magát, és a vállalatát az innovatív elméktől, az új gondolatoktól.” (5. oldal)

A társadalmakban nagyjából fele-fele arányban van jelen a két nem. Ez a statisztika. E két csoportnak eltérő érdekei, értékpreferenciái lehetnek, amelyeknek a döntésekben is célszerű megjelenniük, hogy elfogadható, végrehajtható, előrevívó döntések születessenek. Nehezen képzelhető el, hogy a kellő döntési hatékonyság elérhető, ha bármelyik nem kimarad e folyamatból. Az is statisztikai tény, hogy Magyarországon több nő rendelkezik felsőfokú végzettséggel, mint férfi. S ha elfogadjuk, hogy a tudás hatalom, vagy legalábbis fontos szerepet játszik egy nemzet, egy cég boldogulásában, akkor a józanész is azt diktálja, hasznosítsuk a nők tudását. Minél magasabb szinten valósul ez meg, annál nagyobb lehet a haszon.

Persze, a statisztikával csínjában kell bánni. dr. Nagy Beáta egyetemi professzor mutat rá, hogy „a KSH statisztikája, mely nemek szerint osztályozza a vezetőket, csalóka. Ebbe beletartozik a kv-főnök, a főosztályvezető, vagy akár az állomásfőnök is. Így jön ki, hogy a vezetők között 41 százalék a nők aránya.” A Top200 cégnél már csak 9 százalék a női vezető, az 1. számú poszton még kevesebb. (7. oldal)

Hogy miért van ez így, amikor az üzleti szempontok is több női vezetőt kívánának? A megszokás, a hagyomány, a beletörődés, a tradicionális családi munkamegosztás sokszor arra készíti a nőket, hogy a karrier egy bizonyos pontján behúzzák a féket. A jelenlegi helyzetben sokszor nehezen menedzselhető, ha egy házaspár mindkét tagja csúcsvezető. Valaki áldozatot hoz, és ez sokszor a nő. Más kérdés, hogy miután többségében férfiak vannak döntési helyzetben, nem ritka, hogy két azonos tudású jelölt közül inkább a férfit választják. Nem megy el szülni, nincs vele gond. Vagyis ha egy nő mégiscsak a csúcs pozíciót célozza meg, akadályokkal teletűzdelt pályán kell haladnia. Van, akinek még így is sikerül.

Fontos, hogy több nő legyen a vállalatok élén?

Március a nők hónapja. Igaz, csak egyetlen nap lenne a nőké, március 8-a, de gyakorlatilag egész hónapban jelennek meg elemzések arról, mennyire érvényesül az egyenjogúság az élet, a gazdaság területén. Mi is beállunk a nők helyzetét elemző sorba. S ezúttal arról kérdeztünk 5 női vezetőt, kutatót, hogy szerintük fontos-e, hogy több női vezető legyen a vállalatok élén, vagy elég, hogy „csak” rátermett legyen a főnök?

„A magyar társadalom inkább férfisoviniszta, ahol a tradicionális női-férfi szereposztás dominál”

Nem hiszek abban, hogy formálisan, kvótával meg mindenfajta adminisztratív rásegítéssel célszerű lenne növelni a női vezetők arányát. Az ő döntésük, mit vállalnak. Van választási lehetőségük, több is, mint a férfiaknak. Lehetnek „csak” háziasszonyok, feleségek és anyák. Vagy választhatják a karriert és a családot együtt, de ez nagyon nehéz. Vagy dönthetnek „csak” a karrier mellett. Mindegyik élet teljes lehet, sikerrel, boldogsággal. Nem lehet se az egyiket, se a másikat értékesebb tevékenységnek feltüntetni.

A jelenlegi társadalmi közegben a férfiak nem választhatják csak a családot. Ez nem fér bele a kialakult társadalmi szereposztásba. Én személy szerint abban is hiszek, hogy a család motorja, lelke, összetartója a nő. Nélküle nincs igazi otthon. A férfi hagyományosan az anyagi bázis megteremtője, ahogyan az anyák nevelték őket. Mára ugyan változóban a helyzet, a férfi és női szerepek évezredek hagyománya módosítható, de alapvetően most is a megszokás működik.

Viszont tudom, ha egy nő rászánja magát arra, hogy a család mellett karriert is épít, és a



Csíkné dr. Kovács Klára,
 a TWMC (Top WoManagers
 Club) alapító vezetője

„Ha egy nő rászánja magát arra, hogy a család mellett karriert is épít, és a csúcsra tör, akkor többet teljesít, mint egy férfi. Hajtja a bizonyítási vágy, hogy ér annyit, mint férfi kollégái. Az előítéleteket is le kell győznie...”

csúcsra tör, akkor többet teljesít, mint egy férfi. Hajtja a bizonyítási vágy, hogy ér annyit, mint férfi kollégái. Az előítéleteket is le kell győznie. Nem 100 százalékot ér el, hanem 110-t, vagy még többet. Innen nézve jó lenne, ha több nő vállalná fel a vezetői szerepet. Ez biztosan jót tenne a gazdasági teljesítménynek. A mi női klubunknak sok ilyen tagja van. Tudják, mit akarnak. Nagy cégeket vezetnek, közben a családot is irányítják. Mindenhol helyt állnak, de ők talán jobban ügyelnek arra, hogy a munka-magánélet egyensúlya ne boruljon fel. Ehhez persze, olyan társ is kell, aki ebben partner, s átvállalja a családi teendők egy részét. Nem tipikus ez a magatartás, a magyar társadalom inkább férfisoviniszta, ahol a tradicionális női-férfi szereposztás dominál.

Egy cég vezetése nemcsak rátermettség kérdése. Kell a szakmai tudás, a szervezési, irányítási készség, de legalább ilyen fontosak az emberi tulajdonságok. Hogy értse a munkatársakat, törődjön velük, tudja ösztönözni, lelkesíteni őket, elnyerje a lojalitásukat. Ezt érzelmi intelligenciának is szokták nevezni. Több szakértő állítja, ez inkább a nőkben van meg.

Mindent összevetve, érthető, ha sok képzett, vezetésre alkalmas nő a karrier egy bizonyos pontján behúzza a féket. Felméri a növekvő terheket, s nem akar tovább menni, mert úgy érzi, az már a család, a házasság rovására mehetne. Inkább támogatja a férj karrierjét, az ő sikerének örül. Fordítva ez ritkábban fordul elő.

„A női készségek nálunk üzleti értéké váltak, s ez az eredményekben is megmutatkozott”

Igen, fontos. Akkor tud igazán hatékonyan működni egy vállalat, ha a vezetésében tükröződik a társadalom összetétele is, mert így többféle gondolkodási mód alakíthatja a döntéseket. A nőknek és a férfiaknak is vannak olyan erősségeik, amelyek együtt, összeadódva többet érnek, mintha homogén csoport döntene sokakat érintő, érdeklő témákban. A rátermettséget is inkább olyan, ún. soft skillek határozzák meg, amelyek eltérőek a két nemnél. A nőknél gyakran hangsúlyozzák, hogy jól kommunikálnak, toleránsak, megértőek, jobban ráéreznek mások problémáira, gyorsak a problémamegoldásban, emellett ügyesen szerveznek, odafigyelnek a részletekre is. Ezek nélkülözhetetlen tulajdonságok egy rátermett vezetőnél.

Az ideális az lenne, ha a vezetésben a nők és a férfiak fele arányban vennék részt, nagyjából a társadalmi arányoknak megfelelően. Ebből alakul ki egy olyan vezetői input, amely outputként egy jól működő, hatékony szervezetet eredményez.

A gyakorlatban egy nő esetében hosszabb út vezet az irányítás felső szintjére, mint a férfiaknál. Nem a képzettség hiányzik általában, hanem az előítéletek térítik el az egyenesen felfelé ívelő karrierpályáról a nőket. Biztos, hogy egy nő alkalmas erre a feladatra?

– hangzik sokszor a kételkedő kérdés, és „biztos, ami biztos” alapon, a férfi döntőnők – mert általában férfiak vannak döntési pozícióban – sokszor inkább a férfi jelöltet választják. A közvélekedésben ő kevésbé tűnik kockázatosnak, miközben a szakmai pályája semmivel sem jobb, mint az adott vezetői posztra pályázó nőé, akit egyébként megnyugtattak, hogy szerezzen még tapasztalatot, legközelebb már ő lesz a nyerő. Az sem ritka, hogy már a startvonalnál is kicsit hátrább helyezik a nők indulási pontját, azaz eleve többet követelnek tőlük, mint a férfiaktól.

A sztereotípiák az én kinevezésemtől is működtek. Akadtak kételkedők, de szerencsére, én bizalmat kaptam. Utána jó darabig kitüntetett figyelemben volt részem, ami talán azért jutott nekem, mert féltettek, hogy beválok-e a Henkel Magyarország élén is. Mások meg egyszerűen csak kíváncsiak voltak, mit tud elérni egy nő ebben a férfiasnak mondott szakmában. Emiatt nagy volt a nyomás rajtam. Érdekes módon, ez engem nem zavart. Sőt, ösztönzött, hogy bizonyítsak. Élveztem a nagyobb figyelmet is.

Lassan 10 éve vagyok ezen a poszton, vagyis túljutottam a bizonyítási szakaszon, már az eredmények utáni elismeréseket zsebelhetem be. Kollégá-



Dr. Fábian Ágnes, a Henkel Magyarország Kft. ügyvezető igazgatója, a Márkaszövetség elnöke

im büszkék rám, extra öröm nekik, nekem, hogy az előítéletek nem zavartak, sok eredményt értünk el együtt. Ebben biztosan segítségemre volt, hogy nőként könnyen kapcsolatot teremtettem a stakeholderekkel, a jó együttműködés extra eredményeket hozott. A női készségek nálunk biztosan üzleti értékévé váltak, s ez az eredményekben is megmutatkozott.

Fontos, hogy munkaadóként kifelé is érzékeltetni tudjam, hogy nálunk a

vállalati kultúrában milyen fontosak a női értékek, és a férfi készségekkel együtt ezek mennyire eredményesek. Ez reményeim szerint vonzó pályakepzet kínál a pályakezdőknek is. Ők már olyan cégek kultúrába érkehetnek hozzánk, ahol a női adottságok ugyanolyan értékesek, mint a férfiaké, s bizonyítottan nagyobb eredményt hoz egy ilyen vezetői input, mintha csak egyik, vagy másik nem uralná a döntéseket.

„A nőknek és a férfiaknak is vannak olyan erősségeik, amelyek együtt, összehadódva többet érnek, mintha homogén csoport döntene sokakat érintő, érdeklő témákban”

„A sok különböző ember inspirálja egymást, új nézőpontot visz a döntési folyamatba”

Fontos. És az is fontos, hogy a főleg nőket foglalkoztató cégeknél pedig legyen férfi a vezetőségben. És különböző korú, más-más területről érkező, más tapasztalattal rendelkezők is ott legyenek a döntéshozatalnál. Ugyanis nem az a lényeg, hogy több nő legyen, hanem hogy diverzitás jellemezze a vállalatok irányítását. Jelenleg általában férfiak dominálják a csúcs pozíciókat, jó esetben a helyettesek lehetnek nők. Főleg akkor, ha monoton, nagy precizitást igénylő munkakörökről van szó, mint mondjuk a számvitel, könyvvitel, esetleg a pénzügyi vezetés. Ezt a nők állítólag jobban bírják. Meg jobban kommunikálnak, együttérzőbbek, ezért esetleg a HR, kommunikáció, marketing területeken van még esélyük vezető posztra.

Ez a torz szerkezet rögződött az elmúlt évtizedek, vagy inkább évszázadok alatt. A munka világa azonban változik. Ma már nem úgy dolgozunk, nem olyan cégeink vannak, mint 100 éve, és a nők egyenlősége sem vitatott, amikor szavazásról, egyetemi tanulásról van szó (legalább is a világ nagy részén). A változásnak át kell mennie a cégek vezetésébe is, hiszen ma már több nő rendelkezik felsőfokú végzettséggel, mint férfi, ráadásul sokszor jobb eredményekkel.

Tapasztalatok igazolják, hogy azok a csapatok a legeredményesebbek, amelyek sokszínűek, amiben más tapasztalatokkal, eltérő nézőponttal rendelkező emberek döntenek. 2011-ben a Carnegie Mellon Egyetemen ezt a tapasztalatot egy kutatással is megerősítették.

Több csapatot hoztak létre: volt olyan, amelyikben csak férfiak, olyan, amelyik csak nőkből állt, és dolgoztak olyanok, ahol mindenféle arány volt a két nem között: például 20-80, 30-70, és 50-50%. Arra is ügyeltek, hogy a csapatok intelligenciaszintje azonos legyen. Mind egyik csoport ugyanazt a nehéz feladatot kapta. Az előzetes hipotézis bejött: a körülbelül 50-50 százalékos vegyes csoportok teljesítettek a leggyorsabban, a leghatékonyabban. Ugyanakkor meglepetésre, a több nőből álló csoportok jobban teljesítettek, mint a több férfiből állók. Erre nem számítottak, ezért még egyszer végignézték a videókat, hogy magyarázatot kapjanak erre az egyértelmű különbségre. Hogy miért lepődtek meg ezen az eredményen? Talán a kutatókban is élt az előítélet, hogy a férfiak, ha nem is okosabbak, de mindenképpen eredményesebbek. A karrierekben ez egyértelműen látszik.

A videó megmutatta, hogy csapatmunkában voltak a nők jobbak. Együttműködtek, jól kommunikáltak, tolerálták, megfontolták az eltérő véleményeket, és a megoldásnál is teret engedtek egymásnak. Ezek ma a cégekben fontos készségek. Régóta tudjuk, hogy nem egy emberen múlik a cég sikere, hanem csapatokon. Ezért jó, ha a céges döntések is sok véleményből alakulnak ki.

Az innováció és a diverzitás összefüggését vizsgálta a Boston Consulting 2017-ben. Több mint 1700 céget tanulmányoztak. Az innovációt úgy mérték, hogy az árbevételben mekkora arányt



Heal Edina, az Egyenlítő Alapítvány alapítója és vezetője

képviselnek az új termékek, azok, amelyeket a cég a megelőző 3 évben újított, vezetett be. A diverzitást pedig sok szempontból határozták meg. Nemcsak a gender szempontok érvényesültek, de a származási hely, a kulturális beágyazottság, az életkor, az iskolázottság, az iparági tapasztalat is szempont volt. Az eredmény azt mutatta, hogy az átlagosnál sokszínűbb cégeknél az új termékek aránya 46 százalék volt az árbevételben, a homogénebb vállalatoknál pedig 26 százalék. Érthető ez az eredmény. A sok különböző ember inspirálja egymást, új nézőpontot visz a döntési folyamatba, ami talán meghökkentő, talán még idegesítő is, de mindenképpen megmozgatja az agyakat, vagyis kimozdít a korábbi, megszokott álláspontról, a kényelmes komfortzónából.

Ahol egyformán gondolkodó emberek vannak, ott nagy lehet az egyetértés a döntéseknél, de nem kerülnek elő olyan innovatív gondolatok, melyek új termékekhez vezetnének. Általában egy vezető szívesebben választ maga mellé hozzá hasonló gondolkodású embert, hogy ne legyenek surlódások, kellemes legyen a légkör. Ezzel azonban csapdába kerül: megfoszthatja magát, és a vállalatát az innovatív elméktől, az új gon-

dolatoktól. Sokan megtapasztalhattuk már, hogy ha új vezető jön egy vállalathoz, esetleg más területről, akkor az első hetekben mindenre rácsodálkozik, s megkérdezi, mi miért van úgy, mert neki kívülállóként furcsa. Így derülhet ki, hogy a sok évtizedes „jól bevált” gyakorlat már akadály a fejlődésnek... Vagyis: a homogén csapatoknál eredményesebbek a vegyes összetételűek.

Szakértők szerint a Nokia bukásának is ez lehetett az egyik oka. Hasonlóan gondolkodó, hosszú idő alatt összeszokott vezetők nem látták meg az új kihívást. Lebecsülték az okos telefonok térhódítását. Hasonlóan a Kodak fotografiai óriáshoz, ahol nem értékelték a digitális fényképezést. Pedig ez utóbbi forradalmasította a képkészítést, olcsóbbá, tömegessé tette. Kezdetben nem túl jó minőségben, ma már azonban ez sem igaz.

Visszatérve a kiinduló kérdésre: igen, több nő kell a vezetésbe, a cégek élére, mert még kevesen vannak. A fejlődéshez kell a férfiaktól eltérő látásmódjuk, másfajta gondolkodásuk. És ezért kellene melléjük, mögéjük öregek, fiatalok, fehérek és színesbőrűek, nők és férfiak vegyesen. A változatos felállás nagyobb erőt, ez esetben nagyobb gazdasági teljesítményt eredményezhet.

„Az első számú vezető általában férfi, utána már jöhetnek nők is”

Ha most hirtelen fel kellene sorolni, hol vannak női csúcvezetők, néhány perc alatt végeznénk. S nem hiszem, hogy kihagynánk valakit is, hiszen ez a kevés női főnök szerepel mindenhol a nyilvánosságban, jelezvén, hogy léteznek ilyen vállalatok, ráadásul nem is működnek rosszul. Az ő jó példájuk nyomán kellene megváltoznia annak a gyakorlatnak, hogy az első számú vezető általában férfi, utána már jöhetnek nők is.

Kiállítások, vásárok szervezésével foglalkozom, így széles rálátásom van a partnercégek vezetésére. Az iparvállalatoknál ritkán található női vezető, talán csak a divat- és szépségipar, és a könnyűipar kivétel. A második vonalban – a HR, kommunikáció, könyvelés, létesítményüzemeltetés – már többen vannak, mint ahogy a szakmai szövetségek vezetésében is. Nem azért alakult így, mert ők kevésbé rátermettek, mint a férfiak. Egészen a családalapításig nagyjából hasonlóan alakul a két nem karrierje, utána azonban a gyermekek születésével sok nő inkább a családra koncentrálnak, s ezzel óhatatlanul hátrányba kerül a karrierlétrán. Ez az időszak akár 45 éves korig is elhúzódhat,

utána azonban már nem igazán vonzóak a vezető kiválasztási folyamatban. Részben jogosan, mert lemaradhattak szakmailag (bár ha időt kapnának rá, ezt gyorsan ledolgoznák), részben azonban működnek az előítéletek, és „biztonsági okokból” inkább férfiakat választanak. Náluk ritkábban jelenthet gondot a család, azt a nő elviszi a „hátán.”

Azt tapasztaltam, hogy sokszor a családi vállalkozásokban sincs ez másként: még akkor sem, ha a feleség ügyesebb, rátermettebb, még ilyenkor is a férj a domináns, ő van az első helyen. Jó esetben mellette szerepel a feleség, társügyvezetőként.

Ez, persze, nemcsak magyar jelenség, legfeljebb azt tapasztalhatjuk, hogy több országban szabályozással, kvótákkal próbálják javítani a képet. Meg azért is, mert kutatások bizonyítják, az eredményes működéshez kellene a női vezetők is. Csúcvezetői pozícióban is. Ez jót tenne a vállalati kultúrának, a döntéshozatalnak, a vállalati eredménynek is. Férfiak uralta világban ez nehezen fog megváltozni, szükség lehet némi szabályozói segítségre.

„Általában egy vezető szívesebben választ maga mellé hozzá hasonló gondolkodású embert, hogy ne legyenek surlódások, kellemes legyen a légkör. Ezzel azonban csapdába kerül: megfoszthatja magát, és a vállalatát az innovatív elméktől, az új gondolatoktól.”



Máté Szilvia, a BD-Expo Kft. tulajdonos ügyvezetője

„Egészen a családalapításig nagyjából hasonlóan alakul a két nem karrierje, utána azonban a gyermekek születésével sok nő inkább a családra koncentrálnak, s ezzel óhatatlanul hátrányba kerül a karrierlétrán.”

„A döntéseknél a lehető legteljesebb diverzitásnak kell érvényesülnie”

Igen, fontos. De nem mennyiségi szempontból, hanem hogy jobb döntések szülessenek. Ha egy vállalat ügyfelei sokszínűek, akkor a nekik szolgáltatók döntési struktúrájának is igazodnia kell ehhez, különben nem tudják eltalálni a vevők igényeit.

E kérdés kapcsán Caroline Criado Perez könyve jut eszembe, a Láthatatlan nők című. Arról ír, miként vesszük semmibe a népesség felét az adatokra épülő világban. A többnyire férfiak által és férfiak számára tervezett társadalomban a nők igényei, adottságai, jellemzői sokszor elsikkadnak, így tukmálnak rájuk esetleg olyan terméket, ami férfi nézőpontból tökéletes, a nőknek azonban nehézséget okoz. Ez egyébként nemcsak a nőkre igaz. A döntéseknél a lehető legteljesebb diverzitásnak kell érvényesülnie – azaz öregnek, fiatalnak, fehér-vagy éppen színesbőrűnek, nőnek és férfinak, vidékinek és nagyvárosinak is jelen kell lennie a döntési folyamatokban. A különböző nemek, korosztályok, eltérő képzettségű emberek ugyanis más-más nézőpontból vizsgálják egy-egy feladatot, s az eltérő megközelítésekből jöhet össze az az új termék, fejlesztés, ami aztán sokak elképzelésének megfelel.

Gondoljunk például a közlekedés fejlesztésére. Ez elvileg mindenkinek fontos, tehát „semleges” terület. Valójában mégis eltérők az igények. A tömegközlekedést leginkább nők, gyerekek veszik igénybe. Ha ezt fejlesztik, akkor a nők életét, munkába járását könnyítik meg. Ha az autópályákat fejlesztik, azzal a férfiaknak kedveznek inkább. Ők azok, akik autóval járnak a munkahelyre, sokszor ingáznak, gyakran utaznak nagyobb távolságra is. Ha egy erről döntő bizottságban férfiak döntenek, akkor elsikkadhat a nők érdeke, szempontjai. Ha vegyes csapat dönt, akkor jobban eltalálható a mindenkinek kedvező kényes egyensúly.

A munka világa ma még férfiakra szabott. A munkaidő az ő igényeikhez igazodik, nem veszi figyelembe, mikor lehet például a különböző hivatalokban ügyet intézni. (Más kérdés, hogy ott is elkelne a nagyobb rugalmasság.) Hogy figyelembe kell egyáltalán venni a vállalati szempontokon kívül másokat is? Nem kell, de ha ezt sikerül megoldani, akkor élhetőbbé válik a világ. A munka hatékonysága ettől nem romlik, sőt... A COVID-járvány talán egyetlen pozitív hozadéka, hogy rávilágított: a munka az eddigiektől eltérően, rugalmasabban is megszervezhető, elvégezhető.

A népesség felét a nők teszik ki, a felsőfokú végzettségűek között azonban ennél már magasabb a nők aránya. Ehhez képest a csúcsvezetői posztokon elenyésző a számuk. A KSH statisztikája, mely nemek szerint osztályozza a vezetőket, családka. Ebbe beletartozik a kkv-főnök, a főosztályvezető, vagy akár az állomásfőnök is. Így jön ki, hogy a vezetők között 41 százalék a nők aránya. Pár éve a HBLF kérésére vizsgáltuk a Top200 magyar céget, ahol 9 százalék volt a női vezetők aránya, de 1. számú vezető ennél is kevesebb volt. Józan paraszti ésszel is az mondható, hogy aránytalan ez a felállás. Az üzleti érdekek, a fejlődés ellen hat.

És ez az, ami aggasztó. Az elmúlt évtizedekben nálunk nem történt lényegi változás. Mintha megállt volna az idő... Eközben Lengyelországban például megkétszereződött a női csúcsvezetők száma. A tőzsdei cégek beszámolóinak tartalmaznia kell erre vonatkozó adatokat is. Kellemetlen, ha az derül ki, nincs változás. Magyarországon nincs erre vonatkozó iránymutatás, elvárás. A kutatók, a vállalatok termelékenységét, fejlődését elemzők beszélnek e torz döntési struktúra káros következményeiről, nem túl nagy hatásokkal. Egy helyben topogunk.



Dr. Nagy Beáta, a Budapesti Corvinus Egyetem professzora, közgazdász-szociológus

„A kutatók, a vállalatok termelékenységét, fejlődését elemzők beszélnek e torz döntési struktúra káros következményeiről, nem túl nagy hatásokkal. Egy helyben topogunk.”

„A nők képzetesebbek, erről az oldalról nem lehet akadálya, hogy első számú vezetők legyenek”

Mindenkinek más az erőssége, eltérő a gondolkodása, a világlátása. Ezért azon cégek igazán versenyképesek, amelyek erre építenek a döntési folyamatban is. Vagyis: kellene a női vezetők a vállalatoknál, meg kellene a férfiak is. Hogy mennyi, az helyzetfüggő. A vegyes csoportok a leghatékonyabbak. Ahol csak férfi főnökök vannak, vagy csak nők, ott több a feszültség. A nők törődőbbek, humánusabbak, diplomatikusabbak, a férfiak racionálisabbak, határozottabbak. Remekül kiegészíthetik egymást, ha ezekre a jó tulajdonságokra tudatosan építenének.

Kevés magyar cégnél fedezhető fel ez a tudatosan felépített vezetői sokszínűség, ami a nemek mellett az életkor, kultúrák, képzettség szerint még tovább színesítheti a döntési folyamatot. Ez az elmélet, és több nyugati cégnél már a gyakorlat is, mi azonban – tisztelet a kivételnek – még nem tartunk itt.

Ez a nők bátortalanságával is magyarázható. A lehetőségek kinyíltak, a magasba ívelő karrier sokuk számára adott. Már csak azért is, mert a diplomások 60 százaléka már nő. Vagyis képzetesebbek, erről az oldalról nem lehet akadálya, hogy első számú vezetők legyenek. Csakhogy férfiak uralta világban kell előre jutniuk úgy, hogy sokszor férfiak döntenek róluk. És ők sokszor inkább férfit választanak, különösen akkor, ha már férfi volt az előd is. De azért vannak pozíciók, ahol a nők előtt is megnyíltak a vezetői helyek. Lehetnek HR-igazgatók, marketing, kommunikációs vezetők – ezek a tipikus női munkák – vagy akár kereskedelmi főnökök. Persze, a nők harcolhatnának más posztokért is, de kevesen mennek ebbe bele. Felmérik, mennyi energia kellene a győzelemhez, s ha túl nagy az ára, inkább lemondanak a csúcsetetői karrierről. Középvezetői szinten megállnak, s a

család mellett döntenek. Különösen igaz ez a munkahelyeken nagy többségben lévő X generációra, amely elfogadja a hagyományos felállást: egy családban elég egy karrier, két menedzsert már nem tud kezelni a hagyományos családi munkamegosztás. A nők racionálisan végiggondolják, mennyi utazással, többletmunkával, nagyobb felelősséggel jár a csúcsetetői poszt, aztán sorra veszik, hogy mi lesz a gyerekekkel, a háztartással és belátják, nekik kell lemondaniuk a karrierről. Áldozatok, de ez így természetes. A férfiaknál általában nincs ilyen dilemma. Magától értetődik, hogy az otthoni háttérrel a nő biztosítja, utazhatnak, amennyi csak kell a karrierépítéshez.

Persze, akadnak kivételek. Bár nincs róla statisztika, de tapasztalattal mondhatom: a sikeres nők jó része legalább egyszer elvált. Különböző okokból, de leggyakrabban azért, mert a családi munkamegosztásba nem fért bele, hogy a nő főnök lett, vagy az okozott problémát, hogy a férj nem vitte ennyire... A családot, háztartást előnyben részesítő nők később eljuthatnak abba az életszakaszba, amikor már lenne idejük a karrierépítésre is. Csakhogy közben kimaradt néhány év. Lemaradtak. Pótolnák, ha támogatnák őket. De 50 év körül erre már kevesen kapnak újabb esélyt. Ha mégis, csak akkor történhet ez meg, ha régóta az adott munkahelyen vannak, ahol tudják, sokat letettek már az asztalra, ezért bíznak bennük. És előre léphetnek.

Vagyis: fontos lenne, hogy több nő legyen csúcsetető. Ehhez azonban sok változás kell a társadalmi gondolkodásban, a családi munkamegosztásban, és a nők elszántságában is. Néha harcolni kell, az előítéleteken, rossz hagyományokon túllépni. Talán ez a következő generációnál már elkezdődik.



Zsoldisné Csaposs Noémi, a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetségének (MGYOSZ-tagszervezet) elnöke, a Select Kft. ügyvezetője

„Kevés magyar cégnél fedezhető fel az a tudatosan felépített vezetői sokszínűség, ami a nemek mellett az életkor, kultúrák, képzettség szerint még tovább színesítheti a döntési folyamatot.”

Intézkedéseket javasol az EU a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére

Az Európai Bizottság március 4-én javaslatokat terjesztett elő annak biztosítására, hogy az unióban a nők és a férfiak egyenlő munkáért egyenlő díjazásban részesüljenek.

A jogalkotási javaslat két sarokkővet a munkavállalók és a munkáltatók számára a bérek átláthatóságát biztosító intézkedések, valamint a bérdiszkrimináció áldozatai számára az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés megkönnyítése jelentik.

A javaslatok értelmében a munkáltatóknak az álláshirdetésben vagy az állásinterjú előtt tájékoztatást kell adniuk a kezdeti bérszintről vagy bérsávról, és nem lesznek többé jogosultak arra, hogy a pályázó előző fizetési fokozatával kapcsolatos kérdéseket tegyenek fel. A munkavállalók továbbá tájékoztatást kérhetnek munkáltatójuktól az azonos értékű munkát végző munkavállalók nemenkénti átlagos bérszintjéről. A testület azt is biztosítaná, hogy a 250-nél több alkalmazottat foglalkoztató cégek információkat tegyenek közzé a szervezetükben dolgozó nők és férfiak közötti bérszakadékra vonatkozóan.

A bizottság azt is el szeretné érni, hogy bérdiszkriminációt elszenvedettek kártérítésben részesüljenek. Továbbá azt is: a munkáltatónak és nem a munkavállalónak kellene bizonyítania, hogy a díjazás tekintetében nem állt fenn hátrányos megkülönböztetés. Emellett a tagállamoknak konkrét szankciókat kell megállapítaniuk az egyenlő díjazás szabályának megsértése esetére.

Következő lépésként az Európai Bizottság javaslata az Európai Parlament és a tagállami minisztereket tömörítő Tanács elé kerül. Az irányelv elfogadását követően a tagállamoknak két év áll rendelkezésükre, hogy az intézkedéseket nemzeti jogrendszerükkel harmonizálják.

Hivatalos statisztikák szerint az EU-ban a nők fizetése még mindig jelentősen, 14 százalékkal elmarad a férfiakétól, jóllehet már 1975-ben egy uniós irányelv már megtiltotta a nemek közötti díjazásbeli megkülönböztetést.

Az Európai Szakszervezetek Szövetségének 2020-as elemzése szerint a nőknek még legalább 84 évet kell várniuk arra, hogy ugyanazt a fizetést kapják, mint férfi kollégáik.

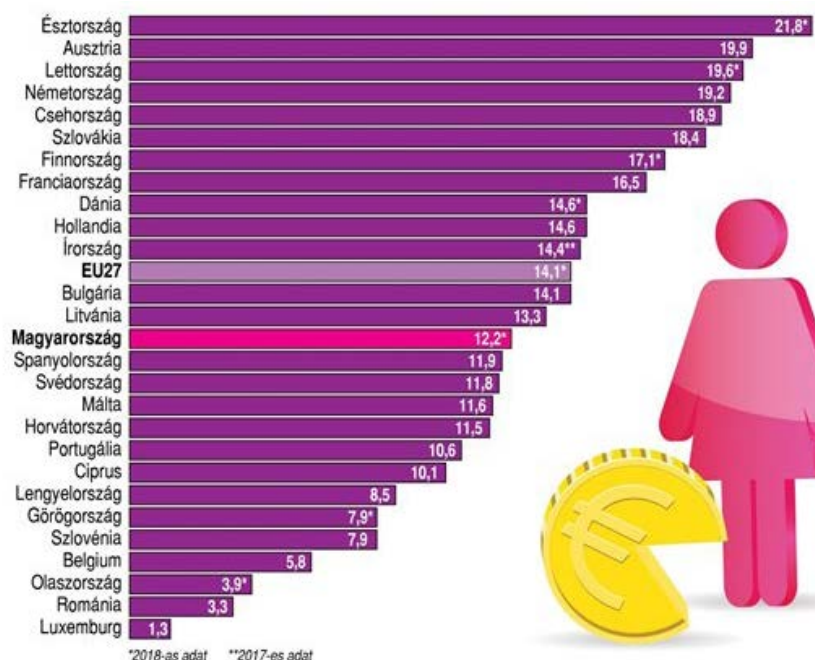
MTI

MÉG LEGALÁBB KÉT ÉV A HATÁLYBA LÉPÉSIG

Az Európai Bizottság javaslatait még az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak is jóvá kell hagynia, majd két év áll a tagállamok rendelkezésére, hogy az intézkedéseket nemzeti jogrendszerükkel harmonizálják.

Nők bérhátránya az EU-tagállamokban (2019)

(a nők százalékos bérhátránya a férfiakéhoz képest, előzetes, részben becsült adatok)



Forrás: Eurostat / MTVA Sajtóarchívum / MTI | | www.mti.hu

Globális kutatás női felsővezetők körében: a COVID-időszak rávilágít a női munkavállalók esélyegyenlőségének a kérdésére

Többfrontos támadással kell megküzdeniük a nőknek a járványidőszakban, és mindegyik arra mutat rá, hogy az esélyegyenlőség ügye fontosabb, mint valaha. Így foglalhatók össze a KPMG Global Female Leaders Outlook 2020 kutatás tanulságai. A magyar részeredményekből ugyanakkor az is kitűnik, hogy a sztereotipizálásból fakadó sérelmek a nemzetközi átlagnál kevésbé foglalkoztatják a női vezetőinket, ugyanakkor jobban aggódnak a technológia túlburjánzása miatt és többet áldoznának a munkatársak képzésére.

A pandémia előtérbe helyezi a társadalmi ügyeket és erősíti az esélyegyenlőség megteremtését. A nemek közötti egyenlőtlenségek ellensúlyozására, a nyitottság ösztönzésére, a küldetés és az értékek által vezérelt vállalati környezet kialakítására most különösen van igény és alkalom. A női vezetők jó kommunikációs és szociális készségei döntő fontosságúaknak bizonyultak a válság ideje alatt. A megkérdezettek 59%-a gondolja úgy, hogy a krízis időszakában javult a munkatársaival való személyes kommunikációja.

A járvány időszaka emellett kétségtelesen nagy nyomást helyezett a nőkre, mind a távmunkával járó változások, mind pedig a megváltozott életviteli helyzetek (pl. távoktatás, rokonokkal való kapcsolattartás, rekreáció) menedzselésének kényszere miatt. A távolról való munkavégzés hatása kettős: egyfelől a digitális kommunikációs és kollaborációs eszközök a munkavégzés földrajzi és időkorlátait jótékonyan rombolják, másfelől azonban a magánélet és a munka relációjában többletterheket is jelentenek – elsősorban a nők számára. A női vezetők fele a munka és magánélet egyensúlyát tette az első helyre, mint a munkatársi elégedettség legfontosabb kritériumát.

- A válaszadók 41%-a nem gondolja, hogy a COVID-19 lelassítja az esélyegyenlőség érdekében korábban elindított folyamatokat.
- Azonban az is tény, hogy 92%-uk ért egyet abban, hogy még hosszú az út a nemek szerint kiegyenlített menedzsment megvalósulásáig.

ÜZLETI KILÁTÁSOK ÉS ELVÁRÁSOK

- A megkérdezettek 58%-a bízik saját vállalatának fejlődésében az elkövetkező 3 évet tekintve, még ha csupán 29% hisz is a globális fejlődésben és 46%-uk szerint kifejezetten negatív tendenciák foglalkoztatni a világban.
- 53% azoknak az aránya, akik szerint a kilátásoshoz a hosszútávú ügyfélkapcsolatok járulnak hozzá.
- 80%-uk számolt be arról, hogy a tervezettnél gyorsabb ütemben digitalizálódtak a folyamataik.

A nemek között egyenlőtlenséget és az éghajlatváltozást emelték ki a felsővezetők, mint azt a két legfontosabb területet, ahol a vállalatuk érintett csoportjai felől nyomást éreznek a cselekvésre.

FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉS

- 42%-uk szerint a klímaváltozás megfékezését szolgáló fenntarthatósági lépések a stratégiai döntések szempontjából még hangsúlyosabbak a járvány utáni időszakban.
- 58%-uk válaszában a járvány idején átmenetileg elért fenntarthatósági eredményeket – amilyen például a felesleges közlekedés kiiktatása, vagy a megerősített figyelem az egészségügyi és üzletfolytonossági kockázatokra – nem szabad feladni.
- A környezeti (environmental), társadalmi (social) és irányítási (governance), azaz ESG - tényezők ma már elengedhetetlenek a vállalatok hosszútávon is fenntartható növekedéséhez. A válaszadók 48%-a véli úgy, hogy az ESG tényezők

közül – a járvány hatására – felerősödött és előtérbe került a társadalmi/emberi nézőpont.

MIBEN MÁSOK A MAGYAR NŐI VEZETŐK?

A KPMG felméréseiben válaszoló magyar női vezetők véleményében megfigyelhető eltérések tanulságosak.

- A leginkább szembetűnő különbség, hogy a magyar női vezetők a humánerőforrás képzésére szánt ráfordításokat sokkal fontosabbnak tartják és messze a technológiai beruházások szükségessége elé helyezik. 45% helyett 71% áldozna inkább humánerő-fejlesztésre, mint digitalizációra. Ugyanakkor ez nem válságtünet: a 2019-es felmérésben is hasonló mértékben volt megfigyelhető.
- Míg a globális aggodalmak sorrendje a klímaváltozás, a nemi esélyegyenlőség és az automatizáció miatti munkahelyvesztés, addig Magyarországon az utóbbi kettő megelőzi a klímakockázatot.
- A mi női vezetőink intuitívabban a világtághoz képest. Kritikus helyzetben, ha a kimutatások, statisztikák ellentétbe kerülnek saját korábbi tapasztalataikkal, akkor inkább döntenek intuitív módon.
- Az érvényesüléshez szükséges készségek terén a magyar felsővezetők a személyes kapcsolati hálózat kiépítését és az erős kommunikációs készségeket fontosabbnak tartották, mint a világtágra.
- Személyes erősségeikre irányuló kérdésekre adott válaszaik szerint rugalmasabbnak, empatikusabbnak és élelhetőbbnek tartják magukat.

Amit tudni lehet a védettségi igazolványokról



COVID-19 Vaccination Record Card
Please keep this record card, which includes medical information about the vaccines you have received.
Por favor, guarde esta tarjeta de registro médica sobre las vacunas que...

Márciustól állítják ki a védettségi igazolványokat azok számára, akik már igazoltan átestek a koronavírus-fertőzésen, vagy akik oltással váltak védetté. A jelenlegi jogszabályok még nem adnak egyértelmű iránymutatást arról, milyen jogosítványokkal járhat majd a védettségi igazolvány. Ahogy arra sem adnak választ, hogy mit tehet a munkáltató a munkavállaló által bemutatott igazolvánnyal. Konszenzus mutatkozik azonban abban, hogy ha a védettséghez az eltérő jogosultságok objektív ismérvek alapján és ésszerűen kapcsolódnak, akkor a munkavállalók közötti különbségtételnek diszkriminációs aggályai sem lesznek – hívják fel a figyelmet a Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda PwC Legal szakértő ügyvédei.

A hatályos jogszabályok szerint a koronavírus elleni védőoltás nem kötelező, így a munkáltató a munkavállalókat sem kötelezheti arra, hogy az oltást beadassák maguknak. Ha azonban a munkavállaló rendelkezik védettségi igazolvánnyal, akkor erre a körülményre tekintettel a munkáltató tehet megkülönböztetést, feltéve, hogy ezt a megkülönböztetést az adott munkafeladat ellátásához kapcsolódó objektív körülmény indokolja” – mondja dr. Szűcs László, a Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda PwC Legal szakértő ügyvédje.

INDOKOLT A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, HA...

Megkülönböztetés tehető olyan munkakörben foglalkoztatandó munkavállalók felvétele vagy alkalmazása során, ahol a munkaköri

feladatok jellege miatt a védettségi igazolvány megléte, azaz annak hitelt érdemlő igazolása, hogy a munkavállaló a koronavírusssal szemben védett, ésszerű többletinformáció lehet.

Az érintett munkakörök lehetnek például: egészségügyi dolgozók, gondozók, légiutas-kísérők, nemzetközi fuvarozási vállalat sofőrjei, vagy akár egy regionális, több országot irányító ügyvezetői pozíció. Később – a vendéglátó- és szálláshelyek megnyitását követően – ide sorolható majd a pincér, illetve a turistákkal gyakran találkozó szállodai alkalmazott is.

Ilyen jellegű munkaköröknél ésszerű és indokolt lehet rákérdezni a védettségi igazolvány meglétére. Ezen munkavállalóknál ugyanis az egyes ellátandó munkafeladatok természetéből eredően nagyobb a kockázata

AHOL FONTOS A VÉDETTSÉGI IGAZOLVÁNY MEGLÉTE

Vannak olyan munkakörök, ahol a munkaköri feladatok jellege miatt a védettségi igazolvány megléte fontos. Ilyenek például: egészségügyi dolgozók, gondozók, légiutaskísérők, nemzetközi fuvarozási vállalat sofőrjei, vagy akár egy regionális, több országot irányító ügyvezetői pozíció.

KÜLÖNLEGES ADAT

A védettségi igazolványról - vagy annak hiányáról - történő nyilatkozat a munkavállaló egészségi állapotára vonatkozó különleges adatnak minősül. Különleges adatot a munkáltató csak kivételes esetben kezelhet.

annak, hogy a munkavállalók fertőzött személyekkel kerülnek kapcsolatba, illetve tőlük a betegséget maguk is elkapják vagy továbbadják. A védettségre vonatkozó adatok ismerete ezért mind a munkáltatónak, mind pedig a munkavállalónak kölcsönös és méltányolható érdeke.

TILOS A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, HA...

A munkáltató a védettségre vonatkozó információ birtokában ugyanakkor nem tehet különbséget a védettséggel rendelkező és nem rendelkező munkavállalók között olyan körülményekre tekintettel, amelyek nem kapcsolódnak szűken véve a munkafeladatok teljesítéséhez vagy a munkavédelmi előírásokhoz. Így a munkáltató nem adhat magasabb díjazást a védettséggel rendelkező dolgozóknak a védettségre tekintettel, és nem zárhatja ki a védettségi igazolvánnyal nem rendelkező munkavállalókat az általa biztosított juttatásokból és kedvezményekből. Továbbá rendkívüli munkavégzés elrendelésekor, illetve egyes munkaidő-beosztások elkészítésekor sem tehet a munkáltató indokolatlan különbséget erre a körülményre tekintettel.

VÉDETTSÉGHEZ KÖTHETŐ MUNKAFELADATOK

„Amennyiben a későbbiekben bármilyen hazai jogszabály egyes munkafeladatok ellátását vagy külföldi jogszabály magyar munkavállalók külföldön történő munkavégzését a védettség igazolvány meglétéhez köti, akkor az igazolvány meglétének hiánya okszerűen vezethet a munkavállaló pályázatának elutasításához vagy meglévő munkavállalók esetében a munkakör módosításához, illetve akár a munkaviszony megszüntetéséhez is” – mutat rá dr. Zsédely Márta, a Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda PwC Legal szakértő ügyvédje.

Munkavédelmi szempontból is indokolt lehet, hogy a munkáltató érdeklődjön a munkavállaló védettségeről. A pandémia első hullámában gyakorlattá vált, hogy a csoportos munkahelyi megfertőződés veszélyének csökkentése érdekében a munkáltatók számos preventív jellegű intézkedést vezettek be. Ide sorolható például a lázmérés vagy a Covid-kitettséget vizsgáló nyilatkozat bekérése. Ezen munkáltatói intézkedések a jövőben elhagyhatóak, amennyiben a munkavállaló a védettséget igazolvánnyal tudja bizonyítani.

KÜLÖNLEGES ADATOK KEZELÉSE

A védettségi igazolvánnyal csak a koronavírus-fertőzésen átesett vagy a védőoltás révén védetté vált személyek rendelkeznek. A munka törvénykönyve szabályai szerint csak olyan adat kérhető a munkavállalótól, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése szempontjából lényeges. A védettségi igazolvány megléte, a fentiekben már említett okok miatt, lényeges adatnak minősülhet.

A védettségi igazolványról – vagy annak hiányáról – történő nyilatkozat ugyanakkor a munkavállaló egészségi állapotára vonatkozó különleges adatnak minősül. Különleges adatot a munkáltató csak kivételes esetben kezelhet. Adatkezelése akkor jogszerű, ha – a megfelelő jogalap megléte mellett – megalapozottan hivatkozik az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) valamely kivételszabályára, amely mentesülést jelent a különleges adatok kezelésének általános tilalma alól. A védettségi igazolvány meglétéről történő adatkezelés, különösen a fentiekben bemutatott egyes munkakörök esetén, minősülhet olyan egészségügyi célzatú, illetve a munkavégzési képesség felméréséhez kapcsolódó adatkezelésnek, amely alapján az adatkezelés jogszerűen megvalósítható. Ekkor is irányadó az a szabály, hogy a munkáltató csak a legszükségesebb körben és ideig kezelheti a munkavállaló egészségügyi adatait, továbbá az adatkezelés tényéről és egyéb körülményeiről megfelelő tájékoztatást kell adnia.

„A munkáltató számára a védettségi igazolvány meglétének ténye már önmagában elégséges adat a cél eléréséhez. A védettségi igazolványon szereplő egyéb adatok, így például az oltás ideje, az adatkezelés szempontjából már nem lehet indokolt és arányos sem. A munkáltató ugyanis nem tud, és nem is jogosult az oltás egyéb körülményei alapján intézkedéseket hozni a beoltott személyre nézve” – teszi hozzá dr. Csenterics András, a Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda PwC Legal szakértő ügyvédje.

Szintén lényeges, hogy a GDPR előírásai alapján és a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság eddigi ajánlásait és állásfoglalásait alapul véve a védettségi igazolványokról másolatok várhatóan a jövőben sem lesznek készíthetők (ismét csak a megfelelő adatkezelési cél hiánya miatt), de bemutatásuk a munkavállalótól kérhető lesz, és a későbbiekben az igazolvány száma is feljegyezhető lesz, ha ezt a hazai vagy külföldi jogszabályok előírják.

A vállalatok 38 százaléka tervez idén létszámbővítést Magyarországon

Magyarországon a közepes és nagyvállalatok 38 százaléka tervez idén létszámbővítést, például IT-szakembereket, fizikai dolgozókat és a gyártás területén dolgozó alkalmazottakat vennék fel – derül ki a Randstad munkaerő-közvetítő felméréséből.

A kutatásba a különféle iparágakban, de főként az IT/technológia, a gyáripar, az üzleti, a banki és pénzügyi szolgáltatások, illetve az autóiipar területén működő magyarországi cégeket vonták be. A felmérésben csaknem 300 olyan vállalati szakembert kérdeztek meg, akiknek rálátásuk van a HR és a munkaerőfelvételi folyamatokra. Az adatfelvétel 2020 november-decemberében volt.

A válaszadók 57 százaléka állítja, hogy a toborzási folyamat hossza körülbelül megegyezik a 2020-ban tapasztalttal, míg az új gyakorlatok, például az online és a telefonos interjúk miatt 23 százalék úgy véli, hogy idén a megfelelő jelölt kiválasztása több időt vesz majd igénybe. A megkérdezettek 45 százaléka idén a fluktuáció stagnálásával számol, míg 27 százalékuk számít kisebb, 22 százalékuk pedig nagyobb mozgásra a saját területén.

A vállalati szakemberek 52 százaléka szerint a munkaerőpiac elérhető jelöltek egyik legfőbb hiányossága továbbra is az iparági munkatapasztalat hiánya, 37 százalékuk úgy vélte, hogy jelentős probléma még a gyenge nyelvtudás is. A felmérésben résztvevők 58 százaléka a hiányosságok orvoslására továbbra is

az oktatást és a tréningeket tekinti a legfontosabb eszköznek.

A döntően közép- és nagyvállalati szakemberek válaszai alapján úgy tűnik, hogy a járvány nem volt jelentős hatással az érintett cégek 2021-re előirányzott munkabér-kifizetéseire. A megkérdezettek 70 százaléka tervez emelést, csaknem negyedük állítja, hogy az

inflációnál magasabb ütemben növelik a fizetéseket, 46 százalékuk pedig inflációkövető béremlésről számolt be.

A felmérésből kiderült, hogy a vállalatok által ajánlott béren kívüli juttatások közül a home office vezetési listát: a cégek 83 százaléka él ezzel a lehetőséggel, döntően a vírushelyzet hatására kialakuló új munkaerőpiaci trendeknek megfelelően.

A kutatásban azt is vizsgálták, hogy az otthoni munkavégzés mennyire válhat az új normává a vírus elvonulását követően. A válaszadók 37 százaléka heti 1-2 nap, 22 százaléka 3-4 nap erejéig engedélyezné hosszabb távon is az otthoni munkát, azonban csak 5 százalékuk nyitott arra, hogy teljesen távmunkára váltsa. Ugyanakkor jelezték, a vállalatok kicsivel több, mint tizede állna vissza a teljes irodai vagy munkahelyi létre.

BÉREMELESI TERVEK

A megkérdezett vállalatok 70 százaléka tervez emelést. Csaknem negyedük állítja, hogy az inflációnál magasabb ütemben növelik a fizetéseket, 46 százalékuk pedig inflációkövető béremlésről számolt be.

zalaéka heti 1-2 nap, 22 százaléka 3-4 nap erejéig engedélyezné hosszabb távon is az otthoni munkát, azonban csak 5 százalékuk nyitott arra, hogy teljesen távmunkára váltsa. Ugyanakkor jelezték, a vállalatok kicsivel több, mint tizede állna vissza a teljes irodai vagy munkahelyi létre.

A távmunkát kipróbálók a járvány után is folytatnák az otthoni munkavégzést

Az ezerfős, reprezentatív mintán végzett felmérés szerint a teljes- vagy részmunkaidős munkavállalók 37 százalékának volt lehetősége az otthoni munkavégzésre január végén – ismerteti az MTI a felmérést.

Főként Budapesten és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében terjedt el ez a lehetőség. Az értelmiségi munkakörben foglalkoztatottak harmada dolgozott folyamatosan távmunkában, míg a szakmunkásoknál 10 százalék volt ez az arány. A felmérés adatai

szerint, ha lehetőség lenne rá, heti egy és négy napot a foglalkoztatottak 7 százaléka, két napot 15 százaléka, három napot 16 százaléka, öt napot 31 százaléka dolgozna szívesen otthon hetenként.

A kutatásból kiderült: a jellemzően otthonról dolgozók közel harmada érzi kevésbé stresszesnek a munkáját, míg a home office lehetőségekkel nem rendelkezők esetében csak 18 százalék jelezte, hogy az egyáltalán nem megterhelő számúra mentálisan.

A megkérdezettek több mint fele bí-

zik abban, hogy a koronavírus elleni oltások hatására nyárra már teljesen felszabadulhat az ország a korlátozások alól. A távmunka lehetőséggel jelenleg nem rendelkezők az átlag feletti arányban gondolják, hogy ez megtörténhet, míg a legalább három napot otthonról dolgozók kevésbé bizakodóak – tették hozzá.

A felmérésből kiderül, hogy a lakosság fele a korlátozások feloldása után is igyekszik majd betartani a jelenlegi biztonsági intézkedéseket – például a maszkviselést és a távolságtartást.

KSH: januárban 6,7 százalékkal csökkent az ipari termelés

Januárban az ipari termelés volumene a nyers adat szerint 6,7 százalékkal, munkanaphatástól megtisztítva - mivel idén kettővel kevesebb munkanap volt - 2,8 százalékkal elmaradt az egy évvel korábbtól - közölte első becslése alapján a Központi Statisztikai Hivatal (KSH).

Az előző hónaphoz képest 0,2 százalékkal, a tavaly áprilisi mélypont-hoz képest 57 százalékkal nőtt a szezonálisan és munkanappal kiigazított ipari kibocsátás – tette hozzá a jelentés.

A munkanaphatás már a tavalyi év utolsó két hónapjában is segítette az ipart, de akkor még a pozitív tartományban mutatott nagyobb növekedést a nyers adat a kiigazítottnál. A novemberi és december 1,5 és 1,1 százalékos munkanappal tisztított növekedéssel szemben a nyers adat 3,4, illetve 5,8 százalékos emelkedést mutatott. Az előző hónaphoz viszonyított szerény januári növekedés két hónap visszaesés után következett be: tavaly novemberben 1,0

százalékkal, decemberben 2,4 százalékkal csökkent az ipar teljesítménye.

A KSH közölte: az éves összevetésű januári csökkenéshez a feldolgozóipari alágak többsége hozzájárult. A legnagyobb súlyú járműgyártás jelentősen, míg az élelmiszer, ital és dohánytermék gyártása kisebb mértékben csökkent. A számítógépek, elektronikai és optikai termékek gyártása nőtt.

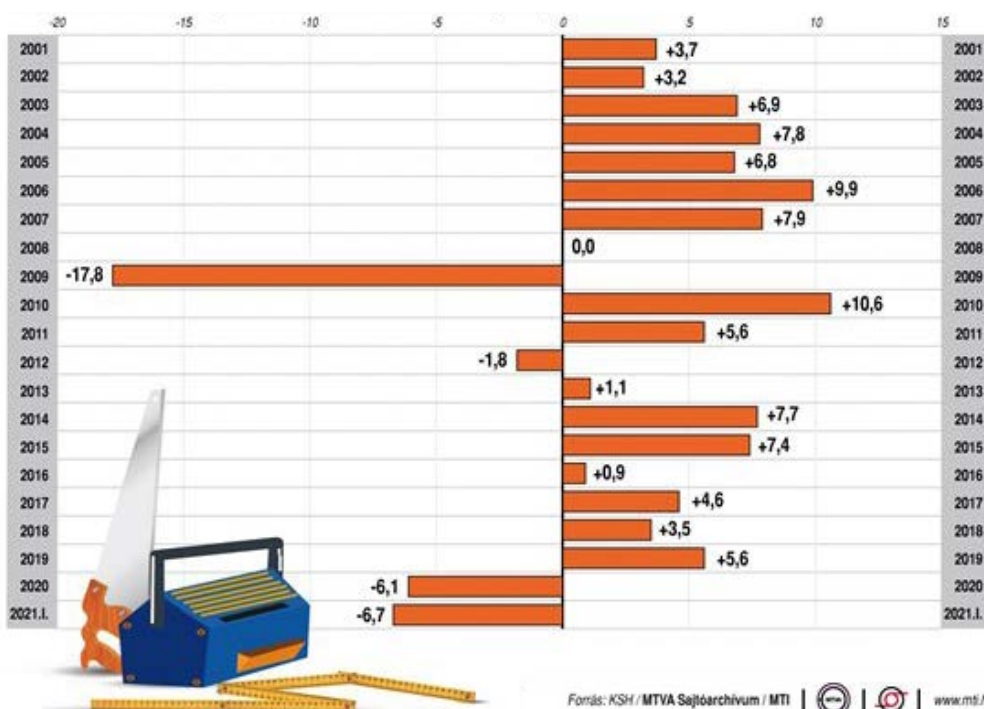
A járműgyártás teljesítménye tavaly augusztus óta minden hónapban túlszárnyalta az egy évvel korábbit, decemberben nőtt a legjobban, 13,8 százalékkal. A márciustól júliusig tartó öt hónap vergődés miatt azonban a tavalyi kibocsátás 11,2 százalékkal elmaradt az előző évitől.

Az élelmiszeripar az október-novemberi 4,5, illetve 1,1 százalékos csökkenés után éves összehasonlításban decemberben már ismét 3,6 százalékos növekedést mutatott és a tavalyi teljesítménye szolid 1,0 százalékkal felülmúlta az előző évit. A számítógépek, elektronikai és optikai termékek gyártása hat hónap növekedés után decemberben megtorpant és 5,4 százalékkal elmaradt az egy évvel korábbtól, de ezzel együtt is a múlt év egészét tekintve teljesítménye szerény 0,8 százalékkal felülmúlta a 2019-est.

Az ipari termelés januári részletes adatait jövő pénteken, március 12-én közli második becslése alapján a KSH – jelenti az MTI.

Ipari termelés Magyarországon (2001–2021. január)

(termelői volumenindex, előző év azonos időszakához képest)



MGYOSZ Cafe:

Vita a Világgazdasági Fórum Globális Versenyképességi jelentéséről

A Világgazdasági Fórum (World Economic Forum, WEF) versenyképességi felméréséről és annak hazai vonatkozásairól indította MGYOSZ Café online rendezvénysorozatát az MGYOSZ februárban. Az első vitafórumon Vakhil Péter, a Kopint-Tárki vezető kutatója, a hazai kutatás vezetője és Lakatos Péter, az MGYOSZ társelnöke tartott előadást.

A Világgazdasági Fórum (World Economic Forum – WEF) két évtizede minden évben közzéteszi a világ országainak versenyképességi rangsorát, amely tájékoztatja a döntéshozókat a gazdaság hosszú távú kilátásairól. Az idei évben, a kiadvány történetében először, a WEF nem készített rangsort, mivel a korábban közel 150 országból álló mintába 2020-ban a korlátozások miatt csupán ennek töredékéből érkezett be megfelelő mennyiségű adat. A Fórum ezért idén egy speciális különszámot adott ki, amelyben azt vizsgálják meg, hogy a nemzetgazdaságok mennyire készültek fel a gazdaságok újraindítására, és mekkora eséllyel képesek kitörni az elkövetkezendő években a jelenleg rendkívül nyomott növekedési körülmények közül.

A WEF-lista idén tehát korántsem globális, mindösszesen 37 ország szerepel benne (köztük Magyarország). Hiányzik jó pár EU-s tagállam is (pl.: Lettország), azonban a fejlett országok nagyrészt lefedésre kerültek. A módszertan is megváltozott, a genfi székhelyi kutatóintézet 11 versenyképességi pillér szerint értékeli az országokat. Fontos megjegyezni, hogy a pontszámok nem globális rangsort mutatnak, csupán a mintába került országok terében értelmezhetők, ezért nem java-

solt azokat a korábbi rangsorok részeként kezelni. Éppen ezért a WEF idén nem adott közre olyan aggregált pontszámot, amely egy mutatóba sűrítve jelezné az országok helyét a versenyképességi térképen.

A koronavírus olyan gazdasági megtorpanást okozott, amelyre az 1929-es válság óta nem volt példa. A világ még nincs túl a járványon, és bár a vakcina érkezésével a járvány egészségügyi értelemben vett nehezen túl lesz az emberiség, azonban gazdasági értelemben az elkövetkező évek nagy valószínűséggel nehezebbek lesznek, mint a mögöttünk álló időszak. A gazdaságoknak újra kell indulniuk, és kérdés, hogy középtávon vissza lehet-e egyáltalán térni az elmúlt évek növekedési ütemeihez. Annyi bizonyos, hogy a gazdasági bővülés újraindításának komoly előfeltételei vannak, amelyek a fenntarthatóságot is befolyásolják.

MILYEN MUTATÓK SZERINT ÉRTELMEZENDŐ A VERSENYKÉPESSÉG A JÁRVÁNY IDEJÉN?

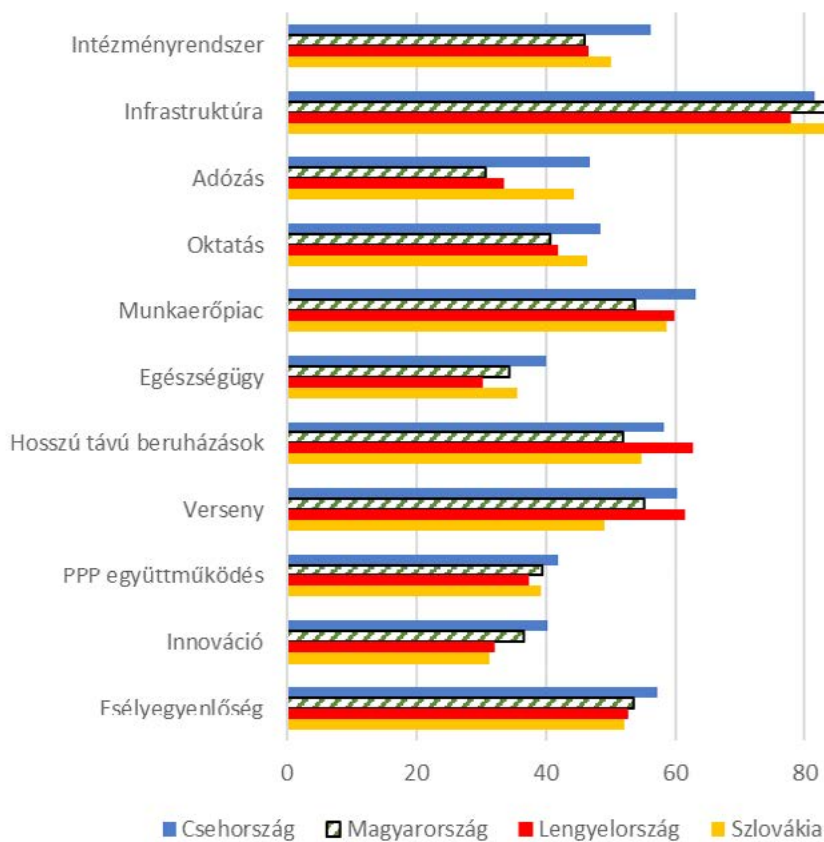
Globális recessziók idején jellemzően más gazdasági megfontolások érvényesek, mint gazdasági prosperitás alatt. Fel lazultak az adósságszabályok, az állam

bértámogatást nyújthat rezidens vállalatoknak, versenyszabályok megkerülésével végezhet stratégiai fontosságú közbeszerzéseket stb. Ilyen intézkedések korábban bizonyosan rontották volna egy ország versenyképességi megítélését, ezzel szemben napjainkban mindezek elkerülhetetlenek azért, hogy a recesszió elmúlásával egy kevésbé gyenge gazdaság vájon neki az újjáépítési időszaknak. A WEF ezért számba vette azokat a tényezőket, amelyek rövid távon kulcsfontosságúak ahhoz, hogy a nemzetgazdaságok minél felkészültebben várják a fellendülést, és minél hamarabb újra fenntartható növekedési pályára tudjanak állni. A mutatók a következők:

Megbízható intézményrendszer

Az utóbbi években egyre több országban tapasztalták a kormányzati intézmények folyamatos erózióját, ami nem csupán a közbizalom erőteljes zuhanásában mutatkozott meg, hanem a visszaélések, súlyos hatékonyságvesztések terén is. Mindez a vállalatokat és az állampolgárokat egy olyan környezetbe kényszerítette, amelyben a kockázatvállalási hajlandóság alacsony, és amelyben a politikai kapcsolatrendszer sokszor többet számít, mint a termelékenység és az innováció. Olyan intézményrendszerre van szükség, amely

Versenyképességi mutatók pontszáma a visegrádi országokban (0–100)



a gazdaság újraindulása után hosszú távú tervezhetőséget kínál az állam és a gazdaság egyéb szereplőinek kapcsolatában, és amely a kölcsönös bizalomra épül. Ehhez független és pártatlan bírósági rendszer, korrupciósemlegesség és általános jogbiztonság szükséges.

Elérhető és környezetbarát infrastruktúra

Az elmúlt évtizedben a digitális infrastruktúra általánossá vált szinte a világ összes országában, azonban a hozzáférhetőség még nem teljes. A technológiai fejlődés útja egyértelműen a digitalizáción keresztül vezet, amelyet nem csupán a termelésben szükséges alkalmazni, hanem a közszolgáltatások terén is.

Adózás

A válság alatt az államadósságok jelentősen emelkedtek. A gazdaság újraindulása után ezeket konszolidálni szükséges, ami az adópolitika újragondolását vonja maga után. Olyan adózási rendszert kell kidolgozni, amely lehetővé teszi az adósságállomány csökkentését, ám nem fékezi a növekedést.

A Világ gazdasági Fórum a progresszív adórendszerek bevezetését, átstrukturálását javasolja, amelyben a közteherviselés bizonyos szempont szerint igazságosabb, és az adóbeszedés hatékonysága is jobb.

Oktatás és szakképzés a jövő munkahelyéért

Az oktatás a világ legtöbb országában egyre jobban kezd lemaradni a munkaerőpiaci igényektől, jelentősek a regionális különbségek, és legfőképpen az informatika beépítése a mindennapi tematikába hiányzik az iskolák többségéből. Ilyen okokból egyre több tehetség távozik olyan országokból, ahol a termelékenység egyébként is alacsony. Fontos a lakosság digitális tudásának erősítése, az élethosszig tartó tanulás, valamint a vállalati továbbképzés támogatása. Ezek nélkül a mindenkorai munkaerő nem tud lépést tartani a technológiai fejlődéssel, ami a gazdasági növekedés egyik alapja.

Munkajog és társadalombiztosítás

A járvány elleni gazdasági küzdelem egyik fegyvere az úgynevezett „Kurzarbeit”

programok, amelyek rövid távon segítséget nyújtanak a vállalatoknak, hogy a nehezebb időszakok alatt ne kelljen elküldeniük a munkavállalókat, mivel az újrainduláskor nehéz lesz olyan munkatársakat találni, akik a megfelelő tapasztalat birtokában azonnal munkába tudnak állni. A legnagyobb versenyképességi kihívás az ilyen programok esetén annak meghatározása, hogy mikor érjenek véget. A túl hamar kivezetett támogatások csődhullámhoz vezethetnek, míg a túl későn történő megszüntetés jelentős hatékonyságvesztést eredményezhet. Az államnak újra kell definiálni azt a hármast, amelyben mind a vállalatok, mind a munkavállalók, mind pedig az állam a lehető legkisebb veszteséggel szállhat ki a programból. Ez többek között a minimálbér kiterjesztését, a közfoglalkoztatás, az ott-honi munkavégzés újragondolását vonja maga után, és nagy hangsúlyt fektet az alacsony képzettségű munkavállalók érdekeinek megóvására.

Egészségügy, gyermekjólét és időskori ellátás

A járvány bebizonyította, hogy még a legfejlettebb egészségügyi ellátórendszerrel bíró országok sem voltak felkészülve a pandémiára. A klímaváltozás és az interkontinentális utazások pedig egyre csak növelik az újabb világjárványok esélyeit, amelyeket a kormányoknak kezelniük kell. A helyzetet súlyosítja, hogy a fejlett világ a népesség öregedésével küzd, miközben a fejlődő országokban a túlnépesedés okoz problémát. Paradox helyzet, hogy gyakran azokban az országokban is akadozik a gyermekellátás (óvodai, iskolai férőhelyek száma, felszereltsége, elérhetősége), ahol a népesség csökkenése folyamatos. Az elégtelen ellátási infrastruktúra csökkenti a gyermekvállalási hajlandóságot, és a munkavállaló termelékenységére is kedvezőtlen hatással van.

Hosszú távú beruházások

Az államadósságok megnövekedése alacsony kamatok mellett nem okoz komoly gondot, ha az állam olyan beruházásokat valósít meg, amelyek hosszú távon hozzájárulnak a növekedéshez. Ez olyan kormányokon átívelő beruházási programokat takar, amelyeket a jelen generáció épít a jövő generáció számára. Csak így valósítható meg, hogy az elkövetkezendő

évtizedek gazdasági szereplői ne olyan adósságnak viseljék a terheit, amelyek hatásait egyáltalán nem élvezhetik. Tipikusan ilyen programok az infrastruktúra-fejlesztések és az oktatás.

Verseny és antitröszt

A fejlett világban egyre erősebb a piaci koncentráció, a domináns vállalatok piaci részesedése folyamatosan növekszik, különösen a technológiai szektorban. Ennek egyik eredménye, hogy egyre nagyobb a termelékenységi rés a nagyvállalatok és a kisebbek között, amely egyre több ágazatban megjelenik. A kiegyensúlyozott és fenntartható növekedés azonban nem alapozható csupán néhány vállalatra, mivel így egyoldalú gazdaság jön létre, amely kevésbé ellenálló az olyan piacokhoz képest, ahol a fajlagos termelékenység magasabb, és jobban eloszlik a vállalatok között. Az aktív vállalkozásfejlesztési politikát nem szabad, hogy gátolja a protekcionista kereskedelem, amely visszafogja a kereskedelmet és így a nemzetközi tudás- és tőkeáramlásokat is.

Közösségi-magán (PPP) együttműködések elősegítése

A háztartások általában nem érzékelik fogyasztásuk indirekt következményeit [pl.: környezeti terhelés (egzotikus gyümölcsök importdömpingje), egészségkárosodás (túl sok vörös hús fogyasztása), kizsákmányolás (gyermekmunkások által készített termékek) stb.], így az állam feladata, hogy a fogyasztók számára olyan termékek jelenjenek meg a piacon, amelyek termelése hosszú távon fenntartható. Ez olyan együttműködésekön keresztül valósítható meg, amelyek során az állam ösztönzi, támogatja az olyan termékek termelését, amelyek valamilyen fenntarthatósági szempontból kívánatosak.

Szabadalmak és innovációk létrejöttének támogatása

Az elmúlt évtizedben számos olyan fejlesztés született, amely kedvező hatással volt nem csupán a szabadalmazó országra, hanem az egész világra számára, és felhasználással új vállalatok jöttek létre a világ eltérő pontjain. Az államnak ezért feladata, hogy biztosítsa az új kutatási eredményekhez való szabad hozzáférést, támogassa annak innovatív felhasználását, és a vállalkozás induló szakaszában

a kockázatok egy részét átvállalja. A kutatást tudományágtól függetlenül támogatni szükséges, segíteni kell új kutatóhelyek létrejöttét.

Diverzitás, egyenlőség és befogadás

A vállalatvezetők feladata, hogy teret engedjenek a dolgozók újítási ötleteinek, továbbá folyamatos előremeneteli lehetőséget biztosítsanak az olyan munkakörökben, ahol ez lehetséges. Nem csupán vállalatoknál, hanem az állami szférában is biztosítani szükséges az esélyegyenlőséget nem csupán nemre, származásra való tekintet nélkül, hanem rokoni, baráti kapcsolatoktól függetlenül is. Az érdemalapú előremenetel biztosítja az ösztönzést a dolgozók számára, és fenntarthatóvá teszi a vállalat fejlődését.

MENNYIRE KÉSZÜLT FEL MAGYARORSZÁG A JÁRVÁNY UTÁNI ÉVTIZEDRE?

Hazánk versenyképességi felkészültsége, bár az elmúlt években egyértelműen javulás tapasztalható, továbbra is inkább csak elégségesnek mondható. Fejlődésünk önmagunkhoz képest is lassú, a környező országokhoz képest pedig nincs érdemi elmozdulás, mivel a visegrádi országok is nagyjából annyit léptek előre versenyképesség terén, mint Magyarország, így relatív pozíciónk nem változott érdemben.

Az idei év különleges, és nem mérhető azokkal az eszközökkel, amelyeket a WEF korábban alkalmazott. A járvány utáni időszakra vonatkozó felkészültséget a Fórum a fentebb említett mutatókon keresztül vizsgálja, ezeket összeadni azonban nem lehet, csupán önmagukban értékelhetők.

Hazánk a 11-ből mindösszesen 1 mutatóban előzi meg Lengyelországot, Csehországot és Szlovákiát átlagát: az infrastruktúra elérhetőségében. Örömmel ad okot, hogy a digitális infrastruktúra terén az ország jelentős eredményeket ért el, így kijelenthető, hogy a digitalizáció terén szinte minden adott ahhoz, hogy vissza tudjunk térni a korábbi növekedési pályára, vagy egy új növekedési struktúrára álljunk át (például több távoli munkavégzés).

Legnagyobb lemaradásunk egyértelműen az adózás terén van, amely két forrásból fakad. Egyrészt a háztartások

teljes bruttó adóterhelése (áfa, szja stb.) nagyon magas, másrészt az egykulcsos adórendszer hatékonysága a gazdasági visszaesés idején megkérdőjelezhető. Általánosságban igaz, hogy recesszió alatt a differenciált adóterhelés kedvezőbb lehet a növekedésre, mivel így az alacsonyabb jövedelműek fogyasztásának biztosítása hatékonyabb, miközben a magasabb jövedelműek teherviselésének növelése több adóbevételezést juttatja az államot, amely egyébként növekvő adósságlománnyal küzd. A vállalati oldalon már kedvezőbb az ország helyzete, azonban a különadók rendszere továbbra is csökkenti a kiszámíthatóságot, rövidíti a vállalati tervezés időhorizontját. Magyarország kedvezőtlen pontszáma egyértelműen annak köszönhető, hogy egykulcsos adórendszerre állt át, amely tőkevonzó képességén keresztül egy növekedési időszakban járhat kedvező hatásokkal, recesszió időszakában azonban akár káros is lehet a jövedelmi különbségekre, következképp a fogyasztásra és az állam adósságszolgálatára.

Intézményrendszerünk gyenge, bár nem tér el jelentősen a három visegrádi ország átlagától, azonban a régió kritikája, hogy a fejlett országokhoz képest a kormányzás hatékonysága térségünkben az egyik leggyengébb. Kérdéses, hogy egy globális recesszió alatt a visegrádi országok, amelyek fő ereje az export, hogyan tudnak újra növekedési pályára állni. A bizalom a háztartások, a vállalatok és az állam között gyakran nem tekinthető adottnak, ami jelentősen csökkenti a hazai cégek kockázatvállalási hajlandóságát, különösen, ha az állam válság idején nem támogatóként, hanem szelektív módon lép fel, mint ahogy ez tavasszal a magyar gazdasági mentőcsomagok idején is történt.

Magyarország jelenlegi versenyképessége alapján tehát inkább nem készült fel a járvány utáni időszakra az elmúlt évek során, így valamelyest kedvezőtlenebb helyzetből indul a többi visegrádi országhoz képest. Sajnos a mutatók többségében, főleg azok természete miatt (pl.: egészségügy, oktatás) továbbra sem várható rövid távú változás, azonban a jó digitális infrastruktúra kitörési pont lehet, ha a ráépülő fejlesztések hosszú távúak, tudatosak és nem kontraszelektívek.



MGYOSZ CAFE

MEGHÍVÓ EGY VIRTUÁLIS KÁVÉZÁSRA

AKTÍV IDŐSÖDÉS - GENERÁCIÓS KÜLÖNBΣÉGEKBŐL ADÓDÓ KIHÍVÁSOK KEZELÉSE A MUNKAERŐPIACON

Az európai szociális partnerek szerint az aktív idősödés többek között azt jelenti, hogy a munkavállaló minden életszakaszban jól érzi magát a munkahelyen, a munkaerőpiacon. A tagállami tagszövetségeket tömörítő európai munkaadói szövetségek, mint a BusinessEurope (magyar tagja az MGYOSZ), SGI EUROPE, SME United és az európai szakszervezeti szövetség, az ETUC keretmegállapodásukban arra kéri nemzeti tagszervezeteiket, vegyék számba, mely tényezők azok, amelyek segíthetik az aktív idősödést és az egyén alkalmazkodóképességét a munkaerőpiacon, a teljes életpálya során.

Az MGYOSZ CAFE 2. eseményén ezt a témát dolgozzuk fel, melynek alapját az MGYOSZ „AGEGAP” című projektjének keretében készített tanulmányok képezik.

A témáról a felmérés eredményeinek ismertetése után szakértőink beszélgetnek, a hallgatóság számára is lehetőséget adva a bekapcsolódásra.

A beszélgetés résztvevői:

BOGÓNÉ Dr. JEHODA ROZÁLIA, KOPINT-TÁRKI
Konjunktúrakutató Zrt., az MGYOSZ és a KOPINT-TÁRKI
együttműködésében megvalósított kutatás vezetője
Dr. HUNGLER SÁRA, az ELTE-ÁJK Munkajogi- és
Szociális Jogi Tanszékének adjunktusa
Dr. ROLEK FERENC, az MGYOSZ alelnöke
Az esemény moderátora: KOCSI ILONA

Az esemény ONLINE, Zoom platformon kerül megrendezésre. A részvétel ingyenes, de regisztrációhoz kötött. A csatlakozáshoz szükséges linket a regisztrációt követően e-mailben küldjük.



**2021. MÁRCIUS 17.
(SZERDA) 10 ÉS 12
ÓRA KÖZÖTT**

az MGYOSZ Cafe második, online eseményének vendégei ilyen és ehhez hasonló kérdésekre kaphatnak választ:

Hogyan tudnak együttműködni a különböző generációk a magyar munkahelyeken?

Milyen kihívások elé állítják a generációs különbségek a munkaadókat Magyarországon?

Milyen jogi lehetőségei vannak a munkaadóknak, szociális partnereknek a különböző generációk érdekeit figyelembe vevő szabályozás kialakítására, az ennek megfelelő munkaszervezésre?

REGISZTRÁCIÓ

Az Európai Bizottság erős szociális Európát kíván kialakítani

Az Európai Bizottság erős szociális Európát kíván kialakítani, amely a jövőbeni munkahelyekre és a készségekre összpontosít, valamint előkészíti az ellenálló társadalmi és gazdasági helyreállítást - közölte Valdis Dombrovskis, az emberközpontú gazdaságért felelős uniós biztos az uniós bizottság új szociális cselekvési tervének bemutatásakor.

Az uniós biztos elmondta, a cselekvési terv három kiemelt, 2030-ig megvalósítani kívánt közös uniós célkitűzést határoz meg az EU számára.

A célok között szerepel, hogy a 20 és 64 éves közöttiek legalább 78 százalékának foglalkoztatottnak kell lennie. A felnőttek legalább 60 százalékának évente képzésben kell részesülnie, illetve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztettség kockázatának kitétek számát legalább 15 millióval kell csökkenteni.

Az Európai Bizottság cselekvési terve továbbá a koronavírus okozta válságot követően a foglalkoztatás hatékony és aktív támogatásáról szóló ajánlásokat is magában foglalja a munkahelyteremtés támogatására. Az uniós biztos elmondása szerint az ajánlások ösztönözni fogják a munkahelyteremtést és a hanyatló ágazatokból a bővülő ágazatokba, különösen a digitális és a zöld ágazatokba irányuló pályamódosítást. A vonatkozó új tagállami intézkedéseknek a munkaerő-felvétel ösztönzésére és a vállalkozások támogatására, a továbbképzési és átképzési lehetőségekre, valamint a foglalkoztatási szolgálatok fokozott támogatására kell összpontosítaniuk. Az intézkedések finanszírozásához uniós források állnak a tagállamok rendelkezésére - közölte.

Dombrovskis hozzátette, a cselekvési terv az Európai Bizottság hozzájárulása az Európai Unió Tanácsának portugál elnöksége által 2021 májusára tervezett portói szociális

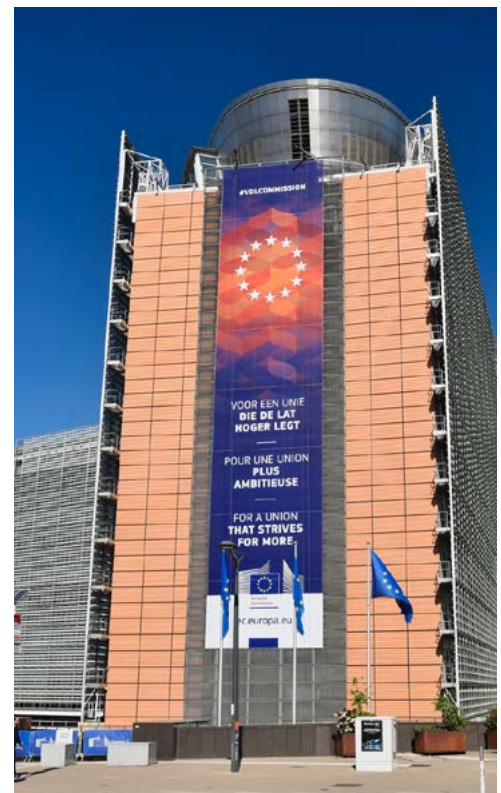


Valdis Dombrovskis

EURÓPAI SZOCIÁLIS CSÚCSTALÁLKOZÓ

Az Európai Unió Tanácsának portugál elnöksége 2021 májusára portói szociális csúcstalálkozót tervez, ami arra koncentrál, miként erősíthető meg Európa szociális dimenziója úgy, hogy az megfeleljen a méltányos, befogadó és ellenálló járványhelyzet utáni helyreállítás, valamint a zöld és digitális átállás kihívásainak.

csúcstalálkozóhoz. A csúcstalálkozó arra fog összpontosítani, hogy miként erősíthető meg Európa szociális dimenziója úgy, hogy megfeleljen a méltányos, befogadó és ellenálló járványhelyzet utáni helyreállítás, valamint a zöld és digitális átállás kihívásainak – tudósít az MTI.



Stagnált a munkanélküliségi ráta az év első hónapjában

Stagnált a munkanélküliségi ráta az euróövezetben és az Európai Unióban is januárban. Így már a harmadik egymást követő hónapban maradt ugyanazon az értéken a mutató.

Az Európai Unió statisztikai hivatala (Eurostat) által kiadott jelentés szerint januárban az euróövezet 19 tagállamában 8,1 százalékra, az Európai Unió 27 tagállamában pedig 7,3 százalékra rúgott a munkanélküliségi ráta szezonális kiigazítással számolva. Mindkét blokkban már a harmadik egymást követő hónapban maradt ugyanazon értéken a mutató. Tavaly januárban az euróövezetben 7,4 százalékon, az EU-ban pedig 6,6 százalékon állt a munkanélküliségi ráta.

Januárban 15 millió 663 ezren kerestek munkát az Európai Unióban, számuk 29 ezerrel nőtt az előző hónaphoz képest. Az euróövezet országaiiban 13 millió 282 ezren voltak munkanélküliek, 8 ezerrel többen mint decemberben. Az egy évvel korábbival összevetve az EU-ban 1 millió 465 ezerrel, az euróövezetben pedig 1 millió 10 ezerrel volt nagyobb a munkanélküliek száma januárban.

A legnagyobb európai gazdaságban, Németországban tavaly januárban 3,4 százalékon, míg novemberben, decemberben és idén januárban is 4,6 százalékon állt a munkanélküliségi ráta. Franciaországban a decemberi 7,8 százalékról 7,9 százalékra ugrott a mutató, ami kisebb a tavaly januári 8,1 százaléknál. A legalacsonyabb munkanélküliségi rátát januárban Lengyelországban regisztrálták, 3,1 százalékos, majd Csehországban következik 3,2 százalékkal, illetve Hollandia 3,6 százalékkal. A helyzet Görögországban a legrosszabb, 16,2 százalékkal (novemberi adat), illetve Spanyolországban 16,0 százalékkal (januári adat).

Magyarország esetében az Eurostat statisztikájában 4,9 százalékon állt a munkanélküliségi ráta januárban, nagyot ugrott az előző havi 4,1 százalékhöz képest. Egy évvel korábban, tavaly januárban 3,8 százalékon állt a munkanélküliségi ráta Magyarországon.

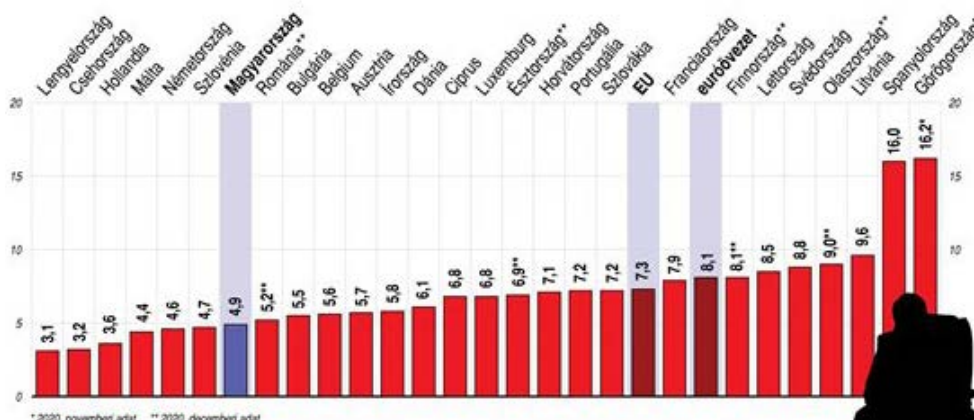
Tavaly márciusban, az egész világon elterjedő koronavírus-járvány kezdetén az euróövezetben 7,1 százalékon, 2008 áprilisa óta a legalacsonyabb szinten állt a munkanélküliségi ráta. Az Európai Unió 27 tagállamában 6,4 százalékon stagnált a mutató, ami a havi statisztikai adatok közlése, 2000 januárja óta a legkisebb érték volt.

A pandémia miatt munkavállalók százezrei kerültek utcára Európában, de az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) korábbi becslései szerint az EU-tagállamok kormányai a válság csúcsán több mint 40 millió munkahelyet mentettek a rövidített munkavégzés államilag támogatott programjaival.

MUNKAHELYMENTÉS

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) korábbi becslései szerint az EU-tagállamok kormányai a pandémia csúcsán több mint 40 millió munkahelyet mentettek a rövidített munkavégzés államilag támogatott programjaival.

Munkanélküliség az EU-tagállamokban (2021. január) (munkanélküliségi ráta, százalék)



* 2020. novemberi adat ** 2020. decemberi adat



A fenntarthatóság globalizációja

Kétségtelen, hogy ebből a könyvből a józanész szava szól. Mondandójának végig gondolásához mérlegelnünk kell, miből születnek a világot meghatározó súlyú gazdasági döntések, mennyi ebben az elhatározások valódi mozgásteret, s milyen kényszerek hajtják a növekedést. Mindannyian tudjuk, hogy a dolgaink rosszul mennek: túlfogyasztás, pazarlás, környezetrombolás, a természeti erőforrások mindinkább helyrehozhatatlan kizsákmányolása. A szerzők itt egy alapjaiban új, józan paradigmát javasolnak – talán az egyetlen hosszabb távon is fenntarthatót jelentős visszaesés nélkül. Megvalósulhat?

Amit javasolnak, az egy újfajta globalizáció: a profittermelés globalizációja helyett a gazdasági béke és a fenntarthatóság globalizációja – vajon lehetséges?

Kulcskérdésünk, hogy „Ideje leszámolnunk az illúzióval, hogy a növekedés a végső, önmagáért való cél és egyúttal a legjobb elérhető eszköz. Ideje, hogy az energiáinkat, a tudásunkat és a kreatitásunkat arra fordítsuk, hogy jobban kihasználjuk, amit eddig felhalmoztunk, és talán a legfontosabb, hogy biztosítsuk annak méltányos elosztását. Ez a gazdasági cél átállítását jelenti: érezzük otthon magunkat, ahelyett, hogy folyamatosan rohannánk, növekednénk és többet akarnánk.” (Idézetek a könyvből, kiemelések tőlem – OP) „Méltányos elosztás”: tökéletesen igazuk van, hogy enélkül nem megy. Tanú rá a történelem, mára pedig mindinkább kinőjük a teret, amelyben elférhetnek a szegények és gazdagok közötti feszítő ellentétek és azok robbanásai.

„A könyv globális kontextusban vizsgálódik, a világ minden tájáról származó gyakorlati példák bemutatásánál különösen – jó ötletek bárhol jöhetnek.” Mondandója kettős célú: „Az üzenetünk elsősorban a GDP szempontjából gazdagnak tekinthető világnak szól.” – ez logikus, hiszen náluk halmozódott fel már bőven elegendő anyagi alap a fenntartható, és ezért értelmesen visszafogott működéshez. Másrészt: „Azon országok számára, amelyek még nem képesek kielégíteni polgáraik alapvető szükségleteit, inkább intő példákkal szolgálunk. Bemutatjuk, hogy ezek az országok tanulhatnak a magas egy főre jutó GDP-vel rendelkező, gazdag nemzetek hibáiból, és mind kikerülhetik azokat. Ez egy, a



*Katherine Trebeck és
Jeremy Williams:*

**A MEGÉRKEZÉS
GAZDASÁGTANA**
Gondolatok egy felnőtt
gazdaságról

Pallas Athéné
Könyvkiadó, 2019

megérkezéshez vezető új, jobb út megtalálását jelenti, amely hatékonyabban támogatja az otthonteremtést [azaz hogy valóban az emberiség egészséges otthonává tegyük világunkat – OP], ha eljön az ideje, és kevésbé káros az emberekre és a bolygóra nézve, amíg tart az út.”

Ördögi körben vagyunk: „Nem veszünk tudomást a növekedés árnyoldalairól, és a következmények már most az egész bolygón érezhetőek. Az elképzelés, miszerint a növekedés a szegénység visszaszorításának egyik eszköze, nem veszi figyelembe, hogy a fent felhalmozódott gazdagság nem »szívárogo le« a társadalom többi részéhez. A gazdasági növekedés jó része a természetre alapoz – a környezeti készletek azonban kezdenek kimerülni. Amint azt kifejtjük, amellett, hogy a növekedés előnyei sok szempontból kezdenek erodálódni, a növekedés állandó hajszolása is gyakran olyan problémákat vet fel, amelyek megoldása még több erőforrást igényel.”

A „megérkezés” alapkoncepciója: „A megérkezés gondolata nem jelenti azt, hogy az összes probléma megoldódott. Nem utal arra sem, hogy minden rendben van és mindenkinek megvan mindene, amire szüksége van. Inkább azt a gondolatot tükrözi, hogy egy társadalom egésze rendelkezik az ehhez szükséges eszközökkel. A növekedés elért arra a pontra, ahol a tisztességes életszínvonal, elméletben, mindenki számára biztosítható. Ez lehetőség, nem ígéret. A megérkezés lehetőségének a felismerése egy új projektet hív életre – az erőforrások okosabb és tisztességesebb módon való felhasználását, azok pazarlása vagy felhalmozása helyett.”

Dr. Osman Péter