

Kamarai Futár

A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara lapja

- » 2020. évi kamarai választások (2. o.)
- » Finanszírozási lehetőségek vállalkozásoknak (3–4.)
- » Vállalkozói fórum – A gazdasági kilábalás esélyei hét pontban (5. o.)
- » Több mint 200-an figyelték online tájékoztatónkat a számlaszolgáltatásokról (6. o.)
 - » HR Vezetői Klub tagjai a rendkívüli helyzetről (7–11. o.)
 - » Bessenyei Zsolt: Az emberi erőforrásról szóljon a HR (12. o.)
 - » Pályaválasztási táborok a kamarával (13. o.)
- » Békéltető testület az online vásárlásokról (15. o.)
- » Legyen tartásunk! – virtuális Női Vezetői Klub Görög Ibolyával (16. o.)



Legfőbb érték az ember – fókuszban a HR-feladatok

2020. évi kamarai választások

A gazdasági kamarákról szóló törvényben meghatározottak szerint a gazdasági kamaráknál négyévente választásokat kell tartani. A választott testületek négyéves ciklusa ebben az évben lejár. A CSMKIK Elnöksége június 12-ei ülésén elfogadta a kamarai választások menetrendjét, melynek értelmében, szeptember 1–4. között a tagozati jelölő és küldöttválasztó gyűléseken történik meg a 60 fős kamarai küldöttgyűlés tagjainak, szeptember 25-ei tisztújító küldöttgyűlésen pedig a kamara tisztségviselőinek megválasztása.

Mint ahogy a gazdasági szféra egészének képviselőire jogosult a kereskedelmi és iparkamara, valamennyi választási névjegyzékben szereplő **Csongrád megyei nem agrár főtevékenységű vállalkozás jelölhet, illetve választhat**, de csak önkéntes kamarai tagot.

Választási Névjegyzék

A Kamara Választási Bizottsága a választási névjegyzéket és az annak részét képező tagjegyzéket (együttesen: a „Választási Névjegyzék”) az Ügyfélszolgálati Irodákban megveszerte **július 27-étől július 30-áig** között közszemlére és betekintésre hozzáférhetővé teszi. A közszemlére tétel a választási névjegyzék elektronikus formában történő kifüggesztésével, annak elektronikus aláírással és időbélyegzővel történő ellátása mellett kerül sor.

A választási névjegyzék – tagozatonkénti bontásban – tartalmazza a gazdálkodó szervezet nyilvántartási számát, nevét, székhelyét, tevékenységi körét, a kamarai választások során a gazdálkodó szervezet képviselőjének nevét.

A tagjegyzék – osztályonkénti bontásban – tartalmazza a kamarai tag nevét, székhelyét, tevékenységi körét, a tagsági jogviszony kezdő időpontját és a tagsági jogviszonnyal összefüggő kérdésekben a kamarai tag nevében e törvény rendelkezései szerint képviselőre jogosult személy(ek) nevét.

A névjegyzékkel kapcsolatos esetleges kifogásait július 30-áig kell a Választási Bizottsághoz benyújtani.

Küldöttválasztás

A küldöttgyűlés 60 mandátummal rendelkezik. A küldöttválasztás során konszenzusos alapon figyelemmel kell lenni a tagozat gazdasági súlyára, a tagozat tagsági létszámára, a megyeszékhelyen kívüli megyei jogú városban székhellyel rendelkező vállalkozások, és működő területi szervek arányos képviselőre. Az alaplétszám tagozatonként 7 fő,

A CSMKIK Választási Bizottsága



Július 9-én megalakult a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara Választási Bizottsága, és megkezdte a munkáját.

A bizottság elnöke: Palotás Sándor (Déli-Farm Kft.).

A bizottság tagjai: Bacsa Pál (BacsaTech Kft.), Horváth Gábor (Calendula Kft.), Horváth István (PAAM Kft.), Justin Ferencné (Justin Team Kft.), Mura-Mészáros Zsolt (Délzsalu Kft.), Nagy Ferenc (Kis-Kör Bt.), Takácsné Fekete Piroska (TÉT Szerszám Kft.), Török László e. v.

a fennmaradó 32 hely 50%-ban a befizetett tagdíj, 50%-ban a tagozati létszám alapján kerül súlyozásra. A Választási Bizottság határozata szerint az Ipari Tagozatban 17, a Kereskedelmi Tagozatban 15, a Szolgáltatási Tagozatban 17, a Kézműipari Tagozatban 11 küldött, valamint tagozatonként 3-3 pótküldött választható.

Alapszabályunk értelmében a területi képviselői keretszámok tagozatonként:

- 2 fő a Hódmezővásárhelyi Megyei Jogú Város képviselőre,
- 1–1 fő a makói és a szentesi területi képviselőre,
- 1 fő a csongrádi, kisteleki és mórahalmi területi együttes képviselőre.

A fennmaradó küldötti mandátumok a tagozatok szakmai szempontú képviselőt biztosítják.

Küldöttnek, tisztségviselőnek, testületi tagnak a kamarai tagvállalkozás képviselőre jogosult

természetes személy választható. A gazdasági kamarai törvény 2 § f) pontja alapján képviselőre jogosult természetes személy, az egyéni vállalkozó, a gazdálkodó szervezet tagja (részvényese), vezető tisztségviselője, illetőleg alkalmazottja, továbbá az egyéni vállalkozó alkalmazottja és segítő családtagja.

A választási eljárás során a gazdálkodó szervezetek szavazati jogukat kizárólag a választási névjegyzékben szavazásra jogosult személyként feltüntetett személy útján gyakorolhatják a személyazonosságuk hiteles érdemlő igazolásával.

A térségi és a vásárhelyi városi elnökségek megválasztása is most aktuális, ezért **augusztus 25. és 31. között** várjuk az adott térségben működő kamarai tagokat. A térségi ülések alkalmával sor kerül a térségi küldöttek jelölésére is.

A jelöltek listájának összeállítása a tagozati jelölő bizottságok, illetve a térségi elnökségek feladata, tehát a jelöltek személyére e testületeknél lehet javaslatot tenni előzetesen, illetve a jelölőgyűléseken felszólalva. A jelenlévők 20%-ának + 1 szavazattal lehet valakiből jelölt. Előzetes javaslatokat az alábbi elérhetőségeken juttathatja el az illetékes bizottságnak a javasolt személy beosztásával, a képviselt vállalkozás nevével és a javasolt pozíció megjelölésével: e-mailben: titkarsag@csmkik.hu, személyesen és levélben: 6721 Szeged, Párizsi krt. 8–12.

A küldötteket szeptember 1–4. között megtartott jelölő- és küldöttválasztó gyűléseken jelöltállítás követően titkos szavazással **választják** többes jelölés esetén.

A tisztségviselő, testületi tagok megválasztása már a megválasztott küldöttek feladata lesz az első, **tisztújító küldöttgyűlésen szeptember 25-én**. A küldöttek soraikból – a tagozati jelölések figyelembevételével – megválasztják a kamara elnökét, alelnökeit, az elnökség 19 tagját, tagozatonként 2-2 pót elnökségi tagot, valamint az ellenőrző és az etikai bizottság 6-6 tagját, továbbá az országos kamarai küldötteket. Ez a fórum tesz javaslatot az országos kamarai elnökségbe jelölt Csongrád megyei képviselők személyére is.

A kamara választási szabályzata és a választással kapcsolatos aktuális információk a kamarai honlapon megtalálhatók.

CSMKIK Választási Bizottság

Térségi gyűlések és tagozati jelölő- és küldöttválasztó gyűlések tervezett időpontjai

Térségi gyűlések

- Hódmezővásárhely: augusztus 28. (péntek) 14 óra
 - Szentes: augusztus 25. (kedd) 16 óra
 - Makó: augusztus 27. (csütörtök) 15 óra
 - Csongrád: augusztus 26. (szerda) 14 óra
 - Kistelek: augusztus 26. (szerda) 16 óra
 - Mórahalom: augusztus 31. (hétfő) 10 óra
- A csongrádi, kisteleki, mórahalmi térség együtt tagozatonként 1-1 küldött jelöltet állít, a jelöltállítás időpontja és helyszíne: Csongrád

Tagozati jelölő- és küldöttválasztó gyűlések

- Ipari Tagozat gyűlése: 2020. szeptember 4. 15 óra (14 óra – osztálygyűlések)
 - Kereskedelmi Tagozat gyűlése: 2020. szeptember 2. 15 óra (14 óra – osztálygyűlések)
 - Szolgáltatási Tagozat gyűlése: 2020. szeptember 3. 15 óra (14 óra – osztálygyűlések)
 - Kézműipari Tagozat gyűlése: 2020. szeptember 1. 15 óra (14 óra – osztálygyűlések)
- Helyszín: CSMKIK Székház

Online rendezvény a kamara szervezésében

Finanszírozási lehetőségek vállalkozásoknak II.

A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, valamint az Enterprise Europe Network Szeged online előadás-sorozatát indította, melyen a kialakult gazdasági válság enyhítésére bevezetett vállalkozásfinanszírozási lehetőségeket ismerhetik meg az érdeklődők. Az első rendezvény középpontjában a kamaránknál is igényelhető Széchenyi Kártya Program új konstrukciói, az EXIM Kárenyhítő Hitelprogramja, valamint a Kamarai Pénzügyi Alapok álltak (erről előző számunkban olvashattak). Előadás-sorozatunk második rendezvényét június 3-án tartottuk, melyen a Széchenyi Programiroda, a Csongrád Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya, és az OTP Bank Nyrt. mutatta be a vállalkozások számára elérhető támogatási programokat. Ezekről adunk tájékoztatást mostani összefoglalónkban.

GINOP-1.2.8-20 – modern üzleti és termelési kihívásokhoz

Első előadónként dr. Ónodi-Szűcs Gyula a Széchenyi Programiroda Nonprofit Kft. tanácsadója ismertette GINOP-1.2.8-20 kódszámú, a mikro-, kis- és középvállalkozások modern üzleti és termelési kihívásokhoz való alkalmazkodását segítő fejlesztések támogatására kiírt pályázatának főbb tudnivalóit.

• E támogatási konstrukció keretében visszatérítendő, illetve részben, vagy egészben vissza nem térítendő támogatáshoz juthatnak az igénylő vállalkozások.

• Mikro-, kis- és középvállalkozások igényelhetik, amennyiben már rendelkeznek legalább 1 lezárt üzleti évvel, és a 2020. április havi átlagos statisztikai állományi létszámuk eléri az 5 főt.

• A támogatás eszközbeszerzésre, építési beruházásokra, immateriális javak beszerzésére, képzési költségekre, szakértői szolgáltatásokra, bérleti díjak rendezésére, forgóeszköz-vásárlásra és általános rezszi költségek fedezésére használható fel.

• Az igényelhető támogatás mértéke 5 millió Ft-tól 153,5 millió Ft-ig terjedhet, nagyságát a foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma határozza meg.

• A támogatás teljes összegét előlegként folyósítják, így a vállalkozások mentesülnek a sokszor nehézséget jelentő utófinanszírozás problémájától.

• A támogatás intenzitása 70%-os, mely akár teljesen egészében vissza nem térítendő támogatássá alakul abban az esetben, ha a projekt lezárását követő eredményességi visszamérés adatai kedvezően alakulnak.

• Támogatást igénylő vállalkozás kötelező vállalása, hogy a 2020. április havi foglalkoztatotti létszáma legalább 90%-ának megfelelő számú munkavállalót foglalkoztat a megvalósítási időszak során.

A pályázati felhívás ezen az oldalon található meg.

Növekedési Hitelprogram – Hajrá!

Második előadónként Pauk János az OTP Bank Nyrt osztályvezetője adott tájékoztatást a Növekedési Hitelprogram – Hajrá! programcsomag vállalkozások számára kínált hiteleiről. A MNB a koronavírus-járvány miatt nehéz helyzetbe

került hazai vállalatok támogatása érdekében indította el NHP Hajrá! néven új, mikro, kis- és középvállalkozások megsegítését célzó programját. Az OTP Bank Nyrt az alábbi termékeket kínálja a program keretében:



NHP Hajrá! Beruházási hitel:

• Új vagy használt tárgyi eszközök beszerzésére, vagy átalakítására, korszerűsítésére, kapacitásuk bővítésére, valamint immateriális javak beszerzésére lehet fordítani.

• Összege 5-250 millió Ft lehet, saját erő 20%,

• A beruházással érintett eszköznek (ideértve az ingatlant is) a KKV üzleti célját kell szolgálnia.

• Személygépkocsi beszerzése kizárólag abban az esetben finanszírozható, ha a KKV főtevékenysége 2020. január 1- jétől folyamatosan személyszállítás.

• Futamidő minimum 13 hónap, maximum 20 év

NHP Hajrá! Forgóeszköz finanszírozás

• összege minimum 3 millió Ft, maximum 100 millió Ft.

• A működéshez kapcsolódó kiadások fedezésére (korlátozás nélkül) használható, ideértve akár a már fennálló forgóeszközhitel kiváltását is.

• Futamideje legfeljebb 3 év lehet.

Agrár Növekedési Hitelprogram

• Igénybe vevők: adószámmal és egy teljes lezárt üzleti évvel rendelkező agrár vállalkozói ügyfelek

• összege 5-60 millió Ft

• futamidő maximum 20 év

Agrár termőföld vásárlás támogatás

• Igénybe vevők: a Földforgalmi törvény szerint termőföld vásárlásra jogosult, adószámmal

rendelkező, Magyarországon nyilvántartásba vett földműves őstermelő, vagy magyarországi székhelyű földműves egyéni vállalkozó

• összege: 5-150 millió Ft

• futamideje 5-20 év

OTP Zöld Kártya - Támogatás előfinanszírozás: Az OTP Zöld Kártya konstrukcióval 35-féle támogatási jogcím előfinanszírozását vállalja az OTP Bank ügyfelei számára

Az NHP Hajrá program hitelkonstrukciójánál a KKV által fizetendő éves költség nem lehet magasabb 2,5 százaléknál, ami az ügyleti kamatláb mellett az egyéb díjjellegű elemeket is tartalmazza.

Az OPT Bank Nyrt konstrukciói a bank honlapján érhetők el. A Növekedési Hitelprogram - Hajrá általános elemei az MNB honlapján tekinthetők meg.

Bértámogatási lehetőségek

Harmadik előadónk Budai László a Csongrád Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának vezetője volt, aki a bértámogatási lehetőségeket ismertette.

• Csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatása: 2020. április 16. óta igényelhető ez a támogatási forma, Csongrád megyében azóta mintegy 6000 munkavállaló állása került a program keretében megővésre. A program a válság miatt nehéz helyzetbe került

vállalkozások számára nyújt lehetőséget a rövidebb munkaidőben való foglalkoztatásra úgy, hogy az érintett munkavállaló számára nyújt támogatást a munkaidő csökkenés következtében kieső bérének 70%-áig. A támogatást a munkáltató igényelheti 3 hónap időtartamra. A kérelmet elektronikusan kell benyújtani a munkavégzés helye szerinti kormányhivatalnál, ahol az elbírálás 8 napon belül megtörténik.

• Kutatási, fejlesztési és innovációs (KFI) szektor magasan képzett munkavállalóinak bértámogatása: szintén 3 hónapra igényelhető, egy munkavállaló vonatkozásában a maximalizált havi összege 318 920 Ft. Megyeinkben a program indítása óta 400 munkavállalót érintően érkezett be ilyen támogatási kérelem.

• Munkahelyteremtő bértámogatás: 6 hónapos bértámogatás 3 hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel. A támogatás az új foglalkoztatott bruttó bérének és a szociális hozzájárulási adójának 100%-ára kiterjedhet, összege legfeljebb havi 200 ezer Ft munkavállalóként.

A munkahelymegtartó és munkahelyteremtő bértámogatások részletes ismertetése a Csongrád Megyei Kormányhivatal honlapján, ezen a linken érhetők el.

Az előadás felvétele kamaránk honlapján visszanezhető!

Finanszírozási lehetőségek vállalkozásoknak III.

A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, valamint az Enterprise Europe Network Szeged online előadás-sorozatának harmadik rendezvényére július 8-án került sor, melyen a Széchenyi Kártya konstrukció lehetőségei mellett az MFB pontokon elérhető legújabb termékeket, a határon átnyúló projektek támogatási rendszerét, valamint az egyéb 2020. évi támogatási lehetőségeket mutatták be az előadók.

Széchenyi Kártya konstrukció termékei

Első előadóként Horváth-Triznyai Ágnes, kamaránk Széchenyi Kártya tanácsadója ismertette a Széchenyi Kártya konstrukció termékeinek legfrissebb módosításait. A hiteltermékeket 9 kereskedelmi bank forgalmazza, a 2020. május 15. óta elérhető konstrukciók az alábbiak:

- Széchenyi Munkahelymegtartó Hitel (személyi jellegű ráfordításokra, max. 750 MFT hitelösszeg, 2 év futamidő, 0,1% kamat)

- Széchenyi Kártya Folyószámlahitel Plusz (Mikro- és kisvállalkozások már önállóan is igényelhetik, középvállalkozások a Munkahelymegtartó Hitellel kombinálva. Szabad felhasználás, max. 100 MFT hitelösszeg, 2 év futamidő, 0,1% kamat)

- Széchenyi Lidviditási Hitel (szabad felhasználású forgóeszközhitel, max. 250 MFT hitelösszeg, 3 év futamidő, 0,2% kamat)

- Széchenyi Beruházási Hitel Plusz (ingatlan vásárlásra, gépek, berendezések beszerzésére, max 1 mrd Ft hitelösszeg, 10 év futamidő, 0,5% kamat)

- Agrár Széchenyi Kártya Plusz (szabad felhasználású folyószámlahitel mezőgazdasági tevékenységet folytató vállalkozások számára, max 200 MFT hitelösszegig, maximum 3 éves futamidővel, 100%-os kamat-, kezességvállalási díj és kezelési díj költség támogatással)

A Széchenyi Kártya konstrukció termékeiről részletesen kamaránk honlapján találunk tájékoztatást.

Hitelprogram technológiai korszerűsítésre

Második előadóként Héjja Emese az OTP Bank Nyrt. értékesítés támogatási senior tanácsadó főtanácsosa adott tájékoztatást az MFB pontokon elérhető **GINOP-8.3.5-18 Mikro-, Kis- és Középvállalkozások technológiai korszerűsítése célú hitelprogramról**.

GINOP-8.3.5-18 „A” hitelcél:

- A hitelprogram célja a mikro-, kis- és középvállalkozások technológiai korszerűsítésének támogatása, illetve a korszerű termék- és szolgáltatásfejlesztési képességek megteremtése számukra

- Új eszközök beszerzéséhez vehető igénybe (VTSZ lista alapján), valamint az eszköz beszerzéshez kapcsolódó immateriális javak beszerzésére (az elszámolható költségek maximum 20%-áig.)

- Azon Magyarországon bejegyzett székhellyel, vagy EU területén bejegyzett székhellyel és Magyarországon bejegyzett telephellyel rendelkező vállalkozások számára elérhető, amelyek közép-magyarországi régió kívüli bejegyzett székhelyükön, telephelyükön, vagy fióktelepükön szeretnének technológiai fejlesztést végezni

- A felvehető összeg minimum 1 millió – maximum 150 millió forint. (Az igényelhető hitelösszeg nem haladhatja meg a hitelkérelem

benyújtását megelőző lezárt pénzügyi év üzemi eredményének tizenötszörösét, több kérelem benyújtása esetén együttesen értendő.)

- Kezdő és KATA adózású vállalkozások is felvehetik maximum 25 millió Ft-ig

- Saját forrás legalább 10 %

- A beruházás eszközbeszerzési tárgyait kötelező a fedezeti körbe bevonn

- 0%-os fix kamat a teljes futamidőre, nincs kezelési költség és rendelkezésre tartási jutalék

- Rendelkezésre tartási idő legfeljebb 12 hónap, türelmi idő további legfeljebb 6 hónap

- Futamidő a beszerzendő eszköz társasági adó szerinti amortizációjához igazodik

- Akár 100%-os előlegre is van lehetőség.



GINOP-8.3.5-18 „B” hitelcél:

- A hitelprogram célja, hogy támogassa a mikro-, kis- és középvállalkozások zavartalan likvid működését az ehhez szükséges készletbeszerzések és működési költségek finanszírozása által

- A megvásárolni kívánt készlet és működési költség az igénylő vállalkozás közép-magyarországi régió kívüli bejegyzett telephelyére vagy fióktelepére kerülhet beszerzésre, vagy annak érdekében kell hogy felmerüljön

- Legalább 2 teljes lezárt pénzügyi évvel rendelkező vállalkozások vehetik fel

- Felvehető összeg minimum 1 millió – maximum 300 millió Ft, (Az igényelt kölcsön összege nem haladhatja meg az utolsó 2 teljes lezárt üzleti év árbevétel átlagának 25%-át.)

- 25 millió Ft hitelösszegig elégséges a többségi tulajdonosok készfizető kezessége biztosítékként

- Saját forrás mértéke 0

- 0%-os fix kamat a teljes futamidőre, nincs kezelési költség.

- Legfeljebb 5 éves futamidő

- A kölcsön összegének akár 100%-a előlegként felvehető

- Rendelkezésre tartási idő 12 hónap, türelmi idő további maximum 12 hónap

- Megvalósítás időtartama 12 hónap.

Bővebb információ az MFB honlapján érhető el.

Pályázati lehetőségek egy csokorban

Harmadik előadónk Spendel Mónika az MKB Consulting senior tanácsadója volt, aki a jelenleg elérhető és a közeljövőben megjelenő pályázati lehetőségeket foglalta össze előadásában. Az

összefoglaló tájékoztatás az alábbi pályázati lehetőségekre terjedt ki:

- KKV Start Innováció (10-20 MFT vissza nem térítendő támogatás eszközbeszerzésre, bérköltségre, anyagköltségre és igénybe vett szolgáltatásokra)

- GINOP-2.1.9-20 Vállalatok innovációs tevékenységének támogatása (20-50 MFT vissza nem térítendő támogatás kísérleti fejlesztés költségeire, várható kiírás 2020. szeptember)

- Piaci KFI (100-800 MFT vissza nem térítendő támogatás, kísérleti fejlesztésre, alkalmazott (ipari) kutatásra, eszközök és immateriális javak beszerzésére, stb., várható megnyitás 2020. október)

- Egyedi Kormánydöntés, K+F projektek (beadás folyamatos)

- GINOP 1.2.9-20 Szabad vállalkozási zónákban működő mikro- és kisvállalkozások fejlesztéseinek támogatása (20-50 MFT vissza nem térítendő támogatás kísérleti fejlesztésre, várhatóan 2020. szeptembertől)

- GINOP 8.3.5-18 „A” hitelcél

- GINOP 8.3.5-18 „B” hitelcél

- Irinyi Terv iparstratégiai program (100-400 MFT vissza nem térítendő támogatás várhatóan 2020. szeptembertől)

- Építő ipari ágazat korszerűsítése (építőipari tevékenységet folytató mikro-, kis- és középvállalkozások számára, eszközbeszerzésre fordítható vissza nem térítendő támogatás 8-400 MFT nagyságban, várhatóan 2020. júliustól)

- Beszállítói fejlesztési program (20-200 MFT vissza nem térítendő támogatás konzorciumi tagonként, előre láthatóan 2020. júliustól)

- Versenyképesség növelő támogatás közép- és nagyvállalatok számára (járvány miatt legalább 25%-os visszaesést elszenvedett cégek számára)

- Nagyvállalati Beruházási Program

- GINOP 4.4-19 Energetikai fejlesztések támogatása

Az aktuálisan elérhető, és közeljövőben megjelenő pályázatokat az MKB Consulting gyűjtötte csokorba a honlapján.

Határon átnyúló projektek támogatása

Utolsó előadónk Németh Melinda exportfejlesztési tanácsadó volt a CED Közép-európai Gazdaságfejlesztési Hálózat Nonprofit Kft-től. Tájékoztatása a CED20C kódszámú, határon átnyúló projektek támogatási programjára terjedt ki.

A konstrukció célja a COVID-19 járvány megjelenése miatt nehéz helyzetbe került, határon átnyúló együttműködésben résztvevő vállalkozások beruházásainak támogatása a meglévő munkahelyek megőrzése és új munkahelyek teremtése céljából. A támogatás a projekt összes elszámolható költségének 60%-ára terjedhet ki, összege 50-267,6 MFT. A programban Magyarországon székhellyel rendelkező társas vállalkozások vehetnek részt, amelyek legalább 2 lezárt üzleti évvel rendelkeznek, és 2019. évi átlagos statisztikai állományi létszám minimum 5 fő volt. A támogatási összeget ingatlanvásárlásra, épület, építmény korszerűsítésre, technológiafejlesztésre, valamint immateriális javak beszerzésére lehet felhasználni.

A pályázatok beadására 2020. szeptember 30-ig van lehetőség, a részletes feltételek a <https://ced.hu/ced20c> oldalon találhatók.

Vállalkozói fórum az Innovációs és Technológiai Minisztériummal

A gazdasági kilábalás esélyei hét pontban

Szakmai fórumot szervezett az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM), a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara és a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara június 30-án Szegeden, a 2021–2027-es európai uniós vállalkozásfejlesztési források kijelöléséről és tervezett felhasználásáról. A gazdasági önkormányzat székházában megtartott rendezvényen dr. György László, az ITM gazdaságstratégiáért és szabályozásért felelős államtitkára a konzultáció előtt Magyarország koronavírus-válság utáni gazdasági lehetőségeiről tartott előadást. Az esemény egy országos programsorozat része volt, melynek célja, hogy a szakpolitika első kézből ismerhesse meg a vállalkozók igényeit, észrevételeit, javaslatait.

Nemesi Pál, kamaránk elnöke köszöntötte a szakmai délután résztvevőit. Ahogy fogalmazott, mindenfajta értelemben új helyzet van. Egyrészt, a 2014–20-as költségvetési ciklus utolsó évében vagyunk, ami azt is jelenti, valamikor számot kell vetnünk arról, hogy az elképzeléseink, koncepcióink milyen mértékben teljesültek, a rendelkezésre álló források hogyan hasznosultak. Másrészt, míg az év elején még jó hangulatban terveztük az idei gazdasági évet, márciusban jött a pandémia, ami alaposan felborította az elképzeléseket.

Az elnök ezután arról beszélt, hogy ez a térség, régió még adós egy több évre előre tekintő gazdaságfejlesztési programmal. De készül, a szakmai munka elindult, több síkon, széles körben zajlik a tervezés, egyeztetés, ami összeér a kormány gazdaságfejlesztési elképzeléseivel, illetve a gazdaságvédelmi akciótervével is. – Palkovics László innovációs és technológiai miniszter is gyakran jár Csongrád megyébe, vele is többször egyeztetünk a térség gazdaságfejlesztési koncepciójáról, amivel ha jól sáfárodunk nagy dolgok történhetnek. A jövőnk most fog eldőlni – jelentette ki kamaránk elnöke. Ezt a mostani szakmai napot is e folyamat részének nevezte.

A bizalmat kell helyreállítani

György László, az Innovációs és Technológiai Minisztérium államtitkárának első szava a remény volt, arra fogalmazott meg biztató válaszokat, hogy a koronavírus-válságból való kilábalásban milyen lehetőségek vannak Magyarországnak. Hét pontban foglalta össze a legfontosabb szempontokat:

Az első fontos megállapítás, hogy míg a 2008–2009-es válság strukturális természetű volt, ez a mostani koronavírus-válság bizalmi természetű, vagyis ha visszaáll a bizalom, meg fog jelenni a kereslet is, amely újra életet adhat a gazdaságnak.

Közel a V-alakhoz

A második szempont, hogy ha megnézzük Kínát, ahol három hónappal előttünk járnak, V-alakú volt a visszarendeződés. Nem biztos persze, hogy Európában és a nyugati világban is így lesz, de nagy az esélyünk, hogy le tudjuk másolni a kínai modellt e tekintetben. Áprilisban és májusban a kínai autóeladások 15 százalékkal haladták meg a tavalyi hasonló időszakban eladottakat. Az ipar is visszapattant, és valószínű, hogy vissza fogja kompenzálni mindazt, amit a válság alatt elveszítettek – egyébként éppen ez a V-alakú kilábalás lényege. Magyarországon és Európában valószínű nem fog minden veszteség nélkül visszakompenzálni, de abban reménykedhetünk, hogy nem lesz hosszú a kilábalás.



Csúcson a megtakarítások

Az államtitkár harmadik pontja is meglepően reménytel: ugyanis a háztartások és családok megtakarításai Európában és Magyarországon is soha nem voltak ennyire magasak. Pontos adatok ugyan csak az Egyesült Államokból vannak, ahol a személyes megtakarítási ráta a rendelkezésre álló jövedelmek arányában évtizedeken keresztül 7-8 százalék volt, idén áprilusra két hónap alatt 37 százalékra emelkedett, de május végén is 22-23 százalékon állt. Vagyis vannak megtakarítások, mert az emberek egyrészt óvatosak, másrészt nem nagyon tudták elkölteni a pénzüket. Hogyha jól védekezünk, és ha lesz is második vagy harmadik hullám, már nem fog ekkora bizalmi válságot okozni. És az emberek előbb-utóbb elkezdnek majd ismét fogyasztani – mondta biztatóan az előadó.

A legjobb védekezők között

A negyedik pont is reményt keltő, ugyanis meglehetősen jól védekezünk a járvány ellen, nemzetközi összehasonlító statisztikák szerint is. Készült egy felmérés erről, a világban a 18. legjobb védekezők voltunk, Európában pedig a 4.-ek. Svájc, Ausztria és Németország után Magyarország volt a legjobb védekező. Márpedig, a spanyol nátha idején azt tapasztalták, hogy azok az amerikai államok, amelyek jól védekeztek, háromszor olyan nagy gazdasági növekedést tudtak elérni, mint azok, amelyek nem jól védekeztek – mármint egészségügyi értelemben. A működő tőke oda áramlik, és ott élénkül fel a tevékenység, ahol az emberek biztonságban érzik magukat, és a tőkéjük is.

A legtermékenyebbek között

Az államtitkár ötödik, reményt keltő pontja, hogy az elmúlt tíz évben sikerült termelékeny export kapacitásokat Magyarországra hozni, illetve itt felépíteni. Elmondta, a multinacionális nagyvállalatoktól azt hallják, hogy a Magyarországon lévő kapacitásai a legtermelékenyebbek közé tartoznak. Márpedig amikor újra kell indítani a termelést, a legtermelékenyebbeket indítják újra először. A beruházásösztönző programoknak is az a célja, hogy ezeket a kapacitásokat a koronavírus-járvány után is itt tartsuk, és a munkahelyeket megőrizzük – hangoztatta az előadó. – És lehetőség szerint még arra is ösztönözzük ezeket a vállalkozásokat, hogy ha csökkenne a világgpiaci keresletük, hozzánk telepítsék át kapacitásukat, illetve ha megszüntetnek tevékenységét, az ne a miénk legyen.

Rövidülnek az értékesítési láncok

A hatodik, reményt keltő megállapítás leszögezi, hogy átalakulnak, rövidülnek az értékláncok a világban. Megkérdeztek tizenkét nemzetközi gondolkodót, kilenc közülük is azt mondta, hogy az egyik legfontosabb változás a koronavírus-válság után az lesz, hogy rövidülnek az értékláncok. Vagyis, közelebb költöznek az értékesítési piacokhoz a termelő vállalkozások. Ennek már most látjuk a jeleit – jegyezte meg az előadó. A versenyképesség-növelő, beruházás- támogató programmal például segíteni tudtak egy finn vállalkozásnak, hogy Kínából Magyarországra telepítse a kapacitásait. Egyébként ebben a versenyképesség-növelő támogatásban zömmel magyar vállalkozások részesülnek, de nem tesznek különbséget magyar és külföldi vállalkozás között – jegyezte meg az államtitkár.

Fejlesztési források az Európai Unióból

A hetedik, reményt keltő lehetőségként említette az államtitkár, hogy soha nem látott mértékű fejlesztési források fognak a magyar gazdaság rendelkezésére állni 2021-ben, 22-ben és 23-ban. Ez két dolog miatt van, az egyik, hogy új, hétéves finanszírozási periódus kezdődik az Európai Unióban, és a kohéziós forrásokra továbbra is jogosult Magyarország. A másik viszont, hogy ezzel párhuzamosan jövő nemzedéke európai uniós program indul útjára, az európai újjáépítési (szabad fordításban) „ütésállóság” alap, amiből, nagyságrendjét tekintve, körülbelül ugyanakkora forrásra vagyunk jogosultak, mint a kohéziós alapból. A minisztériumban felgyorsították azokat a strukturális programokat, melyek célja a gazdaság elmozdítása a zöldítés, a digitalizáció, a hightech irányba, és persze ütésállóságának növelése.

Az akcióterv szempontjai

Az államtitkár beszélt a gazdasági akciótervről is, amit három alapvető szempont alapján határoztak meg. Legyen arányos, ne költsünk annál többet a munkahelyek (Folytatás a 6. oldalon)

(Folytatás az 5. oldalról)

megőrzésére, mint amennyit a vállalkozók és a munkavállalók feltétlenül szükségesnek tartanak. És maradjon tartalék egy esetleges második hullám esetére is. Az akcióterv munka- és tudásközpontú, ami azt jelenti, hogy azt támogatják aki dolgozik, ha pedig nincs munkája, olyan tudásra tehet szert, ami alkalmassá teszi később a munkavállalásra. Ezért indították el a nyolchetes informatikai képzést is, amire két hét alatt 62 ezren jelentkeztek. A harmadik szempont pedig az volt, hogy az összerendezett tudást megvédjék Magyarországon, mert azt gondolják, hogy a válság egyben lehetőség is. Megvédi a kutató-fejlesztő helyeket, s engedélyhez kötik a vállalkozások eladását, megnézik, hogy az jó-e az eladónak, vagy a munkavállalónak – és amelyik cég tényleg bajban van, lehetőségeket, programokat ajánlanak neki.

Hogy a vállalkozásoknak jobb legyen

Mintegy a konzultációt felvezetve, az államtitkár arra is kereste a választ, hogy mit érdemes tovább vinni a 2014–2020-as vállalkozásfejlesztési programokból, és melyek azok a pályázatok, amelyek a vállalkozók szerint jók voltak, és melyek azok a konstrukciók, amelyek javítani, változtatni érdemes. Maga a minisztérium is dolgozik például a mostanáig túlzottan szakpolitikai jellegűnek tartott GINOP 1.2.8 pályázat egyszerűsítésén és átalakításán.

Az előadást követő konzultáción a vállalkozók nyíltan, őszintén beszéltek tapasztalataikról, gondjaikról, voltak akik a pályázati rendszert reformálnák meg, hiszen van, aki bele sem fér a jelenlegi sémákba, mások szerint a piac igényei sem mindig jelennek meg a kiírásokban; van aki azt neheztelte, hogy nehéz hozzáférni a támogatásokhoz; az egyik vállalkozás vezetője pedig azt javasolta, hogy kis- és középvállalkozások egymással összefogva is indulhassanak a közbeszerzéseken; aztán egy másik cégvezető ösztönözné a helyi, a megyei, a térségi, az országos beszerzéseket, hogy csak ezek után jöjjen a külföld. Az államtitkár és munkatársai közben sűrűn jegyzeteltek, de György László a helyszínen is reagált a felvetésekre.

A társadalombiztosítási szabályok változásairól is hallhattak az érdeklődők

Több mint kétszázan követték online tájékoztatónkat a számlaadat-szolgáltatásról

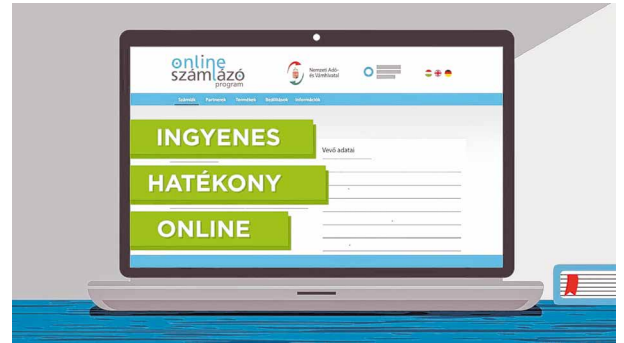
Kamaránk június 16-ai online eseményén két aktuális témával foglalkoztunk: a kiterjesztett online számlaadat-szolgáltatással, és az új társadalombiztosítási szabályokkal. A 2020. július 1-jétől hatályos változásokat Szabó Gábor, a NAV Dél-Alföldi Tájékoztatói Osztályának vezetője ismertette, majd az élő közvetítés keretében megválaszolta a felmerülő kérdéseket. Az előadást több mint 200 néző követte youtube csatornánkon, és több mint 30 kérdésre „élőben” kaptak választ az érdeklődők a NAV szakértőjétől.

Az előadás **IDE** kattintva megtekinthető.

A kötelező számlaadat-szolgáltatás az adóhatóság felé már 2018 óta elvárás egyes esetekben, azonban 2020. július 1-jével, és 2021. január 1-jével két lépcsőben az összes számláról kell majd online adatot szolgáltatni.

2018. július 1-je óta azokat a számlákat érintette az adatszolgáltatási kötelezettség, melyek egy másik belföldi adóalanyra kerültek kiállításra, és a számlában szereplő áthárított adó elérte a 100 ezer forintot. A mostani, 2020. július 1-jei kiterjesztéssel megszűnt ez az értékhatar, tehát minden belföldi adóalany vevőre kiállított számla adatát továbbítani kell. A kézi számlák esetében, ha az áfa tartalom alacsonyabb 500 000 Ft-nál, akkor négy naptári nap áll rendelkezésre majd az adatszolgáltatásra. Ha eléri, vagy meghaladja az 500 000 Ft-ot, akkor a számla kibocsátását követő napon kell beküldeni az adatokat.

A számlabefogadók esetében az összesítő jelentéssel kapcsolatban keletkezik kötelezettség. Ha a bejövő számlában van áthárított áfa, és abból akár 1 Ft-ot is levonásba helyez



a vevő, akkor az áfabevallás M-es lapján kell adatot szolgáltatni.

Bővült a számlák kötelező adattartalma is, júliustól adóalany vevő esetén a számlán kötelező lesz feltüntetni a vevő adószámát is. További változás, hogy a 2020. július 1. után kiállított számlák esetében a számlakibocsátási határidő 8 naptári nap lesz a korábbi 15 naptári nap helyett.

A kimenő számlák esetében lesz lényeges a 2021. január 1-jei határidő, ekkortól már minden számla adatát be kell küldeni, ide érte a nem adóalanyok, valamint az adóalanyok részére a Közösségen belüli adómentes termékértékesítésről kibocsátott számlákat is.

További változás, hogy a társadalombiztosítási ellátásokat 2020. július 1-jétől új jogszabály szabályozza. Az előadáson bemutatták a fontosabb változásokat: a saját jogú nyugdíjasokat általános járulékmertességek illeti meg, az egyéni járulékkötelezettségeket összevonták, és bevezetik a járulékfizetési alsó határt.

Kedvezően változtak az új Széchenyi Kártya Hitel program konstrukciói

A Széchenyi Kártya Hitel programban kifejezetten a COVID-19 járvány miatti gazdasági nehézségek kezelésére új hitelkonstrukciókat vezettek be, melyeket a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara irodájában igényelhetnek. Az új, kiemelt mértékű állami támogatással elérhető konstrukciók célja, hogy a mikro, kis-, és középvállalatok a kedvezményes feltételek, illetve a magasabb állami támogatásnak köszönhetően alacsony hiteldíjak mellett, gyorsan és könnyen elérhető forráshoz jussanak.

A konstrukciók célja **azonnali likviditási források biztosítása**, segítség a **normál üzletmenet visszaállításához** és a **jövőbeli növekedés lehetőségét megalapozó beruházások** megvalósításához.

A vállalkozások igényeinek felmérése alapján június 22-étől **kedvező változások léptek életbe az új konstrukciók vonatkozásában, melyek a következők:**



VÁLSÁGKEZELŐ SZÉCHENYI KÁRTYA
HITELKONSTRUKCIÓK ALACSONY,
FIX KAMATOKKAL A KAMARÁNÁL

Széchenyi munkahely-megtartó hitel

A munkahelymegtartó hitel adható hitelösszege **maximum 24 havi bérköltségre** bővül, a korábbi 9 vagy 18 havi bérköltség helyett.

A munkahelymegtartó hitel önállóan vagy Széchenyi kártya folyószámlahitel plusszal kombináltan is igényelhető. Az utóbbi esetben

a **középvállalkozások 50-50%-os arányban** kaphatnak a munkahelymegtartó hitel mellé folyószámlahitelt, a korábbi 60-40%-os arány megtartásától eltérően.

A konstrukcióról szóló részletes információt a www.camkalk.hu honlapunkon találja meg.

Széchenyi kártya folyószámlahitel plusz

A korábbiaktól eltérően a Széchenyi kártya folyószámlahitel plusz **önállóan is igényelhető**, nem kell a munkahelymegtartó hitellel kombinálni.

A konstrukcióról szóló részletes információt a www.camkalk.hu honlapunkon találja meg.

A tájékoztatás nem teljes körű és nem minősül ajánlatnak. További információért keresse Széchenyi Kártya ügyintézőit kamaránkban a **62/554-250-es számon** vagy a szakartya@camkalk.hu email-címen.

Bessenyei Zsolt vezetésével indult el a kamara HR Vezetői Klub

Az emberi erőforrásról szóljon a HR!

Mint korábban hírt adtunk róla, ez év elején új közösséggel gazdagodott kamaránk klub-élete, megalakult a HR Vezetői Klubja, Bessenyei Zsolt, a Pick Szeged Zrt. HR-vezetőjének irányításával. A klub vezetőjét az alakulás körülményeiről, elképzeléseikről faggattuk, de arra is kértük, hogy a sok-sok félreértést tisztázandó, saját példáján keresztül mutassa be olvasóinknak, mi is valójában a HR, és milyen egy jó HR-es.

– A kamara egyik legrégebbi klubja a Humán klub, mi indokolta a HR-vezetők klubjának megalakítását?

– Magam is gyakran jártam a Humán Klub összejöveteleire, de egy ideje felmerült bennem is, másokban is, hogy tovább kellene lépni. Míg a Humán Klub egy szélesebb körű, bárki számára nyilvános rendezvényeket kínál, többnyire meghívott előadókkal, mi egy kifejezetten szakmai műhely irányába szeretünk volna elmozdulni. Az országban több helyen is működnek HR Klubok, magam is jártam jó néhányban, foglalkoztatott a gondolat, hogy miért ne tudnánk mi is valami hasonlót csinálni. Sokat beszélgettem erről Horváth Gáborral, a kamara képzési vezetőjével, végül arra jutottunk, hogy egy olyan új klub indítása a megoldás, ahol tényleg szakmai megbeszéléseket tudunk folytatni, benchmarkolunk, tanulunk egymástól, ahol nem féljük megosztani a másikkal gondolatainkat, tapasztalatainkat, információinkat. A kamarai vezetésben is megvolt a fogékonyság, s mivel én vettem fel az ötletet, felkértek, vezetném-e is a klubot.

– És januárban el is indultak. Milyen szisztéma szerint működik az új klub?

– A klubba elsősorban HR-vezetőket hívtunk meg, jelenleg tizennégy jelentős cég képviselteti magát, a kört belső ajánlás alapján bővíthetjük, de felhívítani semmiképpen sem akarjuk. A HR Vezetői Klub tényleg egy zárt, szakmai közösség szeretne maradni. A legelső alkalommal mi magunk kezdtük el összerakni a foglalkozások tematikáját, kinek mi a fontos, ki mivel küzd, miről szeretne beszélgetni. Brainstorming- szerűen összeírtunk egy listát, és abból választottuk ki, hogy mi fér bele ebbe az évbe. Abban maradtunk, hogy minden témának lesz egy témafelvezetője, közülünk valaki, aztán kinyitunk és mindent megbeszélünk – amivel egyébként az együttműködést is erősítjük térségünk cégei között, hiszen tudunk egymásról, megismerjük, ki mit csinál. Azt terveztük, hogy havonta találkozunk, kétszer a kamarában, minden harmadik alkalommal viszont kihelyezett klubot tartunk valamelyikünk cégénél, üzemlátogatással egybekötve. Volt is két találkozási pont még a karantén előtt, de a márciusra már nem kerülhetett sor. Pedig mint klubvezető vállaltam, hogy az első kihelyezett klub nálunk legyen. Mindenesetre abban maradtunk a többiekkel, hogy szeptemberben folytatjuk.

– Önről tudott, hogy az első között szerzett diplomát munkaügyi kapcsolatból, de a képesítéseit tekintve a későbbiekben sem állt

le. Az egyszerű munkaügyes meg személyzetis világ hová jutott az elmúlt évtizedek alatt? Vagy közben egy teljesen új szakma született?

– 1992-ben indult az első munkaügyi kapcsolatok szak az akkor még József Attila Tudományegyetemen, 1996-ban végeztünk, Diplomás munkaügyisek címmel írt rólunk az



Bessenyei Zsolt

Sokdiplomás HR-es

Bessenyei Zsolt 1992 és 1996 között a Szegedi Tudományegyetem (korábban József Attila Tudományegyetem) Munkaügyi kapcsolatok szakán tanulta ki a szakmát. Négy évre rá személyügyi szakközgazdász diplomát is szerzett a Budapesti Corvinus Egyetemen (korábbi Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem). 2006-ban a két szakirányú oklevelet egy pénzügyi diplomával is kiegészítette, amelyet a Budapesti Gazdasági Főiskolán szerzett. 2018-ban rendszerszemléletű business- és management coach képesítést szerzett.

akkori Délmagyarország. Munkaügyi központok számos vezetője volt évfolyamtársam.

A kérdésre visszatérve, elég kusza kép él még ma is sok helyen arról, mit is csinál a HR-es. Időnként mindenesnek tekintik őket. Ha valamely szakterülettel – mondjuk a foglalkozás-egészségüggyel, rendszerttel,

szociális ellátással, gondnoksággal, bármivel – nem tudnak mit kezdeni, szívesen odaadnák a HR-nek. Mi viszont tisztán HR-t csinálunk a Picknél, ami nem is munkaügy, nem is bérszámfejtés, hiszen azt egy külön csapat végzi, akikkel persze szorosan együttműködünk. Magam is először egy munkaügyi, majd egy személyügyi diplomát szereztem, a két területet ötvözte a HR. A szegedi egyetemen tavaly sikerült Hajdú professzonnal úgy átalakítani a Munkaügyi Kapcsolatok szak tematikáját, hogy az már egy igazi HR-szak lehessen. Így már egy diplomával lehet tanulni a szakmát. Én azért szereztem annak idején pénzügyi diplomát is, hogy ha egyszer vezető leszek, értsem és legyen fogalmam a költséggazdálkodásról is.

Én azt szeretem, és azt tartom ideálisnak, ha a HR tényleg az emberi erőforrásról szól, ahol komplex látásmódja, sokrétű ismerete van a HR-esnek. Értünk valamennyire a munkaügyhöz is, a bérszámfejtéshez is, hogy magasabb szinten tudjuk végezni a munkánkat. A coach képesítést pedig azért tartottam fontosnak megszerezni, hogy a vezetőkkel való kapcsolattartáshoz, foglalkozáshoz plusz eszköztárat szerezsek.

– És a vezetők elfogadják vajon a HR ilyesfajta értelmezését?

– HR üzleti partnerséget alakítottunk ki a cégnél. Nagyon fontos ugyanis, hogy a HR közel legyen az üzlethez, ismerje, értse mi történik, ne csak egy szolgáltató, hanem javaslattevő, támogató partner tudjon lenni. Meglát olyan dolgokat, amelyeket a vezető esetleg nem vesz észre, tud érdemi javaslatokat tenni akár a szervezetfejlesztésre, személyi változásokra, bármire. Rendkívül fontos a bizalom. A HR-esek folyamatosan ott vannak a vezetők mellett, támogatják őket, nagyon sokat beszélgetnek, bejárnak az üzleti meetingekre, és érdemi javaslatokkal tudják segíteni az üzletmenetet. Ahol a HR jól működik, ott van is igény a HR-re.

– És ha a dolgozók felől közelítek a HR-hez, mit láthatok?

– Az önmagában kevés, ha azt hirdetem, hogy nyitott ajtónál dolgozom, akkor működik, ha be is jönnek azon az ajtón, akkor van igény a HR-re. Mi komolyan gondoljuk, hogy a legfőbb érték az ember. Láttatnunk kell, hogy a számok mögött emberek vannak. Valom magam is azt a gondolatot, hogy a siker titka: 95 százalékban érteni az emberekhez, és 5 százalékban a gazdasághoz. Vagyis ha az emberekkel foglalkozom az időm java részében, egy olyan motivált, lojális, elkötelezett csapatot tudok kialakítani, amely a terhek java részét leveszi a vállamról, hiszen ezek az emberek maguktól is viszik, tolják előre a feladatokat, és hozzák az eredményeket. Mert akarják csinálni.

Örfi Ferenc

HR-esek a rendkívüli helyzetről

Hogy egy cégnél mi minden is történt az elmúlt pár kritikus hónapban talán a HR-esek tudják a legjobban, hiszen a járványhelyzetben meghozott intézkedéseknél is bebizonyosodott, a legkompetensebb vezetők között állnak a vártán. A kamara HR Vezetői Klubjának tagjai közül kértünk fel tatót, a Pick, a Legrand,

az EPAM, a BP, és a Continental Szeged HR-vezetőjét, valamint az SZKT ügyvezetőjét, hogy meséljenek a meghozott intézkedésekről, az alkalmazkodásról, a munkahelyek és az emberek egészségügyi és gazdasági védelméről, és persze a továbbgondolásra érdemes tanulságokról.

Pick Szeged Zrt. Bessenyei Zsolt:

Senki nem maradt ellátás nélkül

Jellemző módon, a járványhelyzet első jele nálunk az volt, hogy megnövekedtek a vevői, illetve a gyártási igények, ugyanis elindult a pánikfelvásárlás, ami nemcsak lisztet, cukrot, vécépapírt jelentett, hanem húskészítményeket is. Persze, miután feltöltötték az emberek a spájzaikat, drasztikusan le is csökkent a kereslet. Aztán áprilisban az volt a nagy kérdés, lesz-e húsvét idén vagy nem? Vásárolnak-e sonkát, vagy nem? Szerencsére lett húsvét, még ha csak virtuálisan jöttek is össze a családok, rokonok, ragaszkodtak az emberek a megszokott húsvéti ételekhez.

Saját operatív csoportot állítottunk fel

Ami pedig az intézkedéseket illeti, a higiénia nálunk korábban is kiemelten fontos szerepet játszott, hiszen az élelmiszeriparban normál körülmények között is szigorúak az erre vonatkozó szabályozások, de most egy rendkívüli járványügyi veszélyhelyzettel találtuk magunkat szemben. Azonnal léptünk, beszereztük a vírus elleni védekezéshez szükséges védőeszközöket, maszkokkal láttuk el a dolgozókat, hőkamerát állítottunk fel, kézfertőtlenítőket raktunk ki. A Bonafarm Csoport, amelynek a Pick Szeged Zrt. is a tagja, felállította a Bonafarm Operatív Csoportot. Belső eljárásrendet alakítottunk ki, amit kihirdettünk a dolgozók között, tájékoztatókat raktunk ki az üzemünkben, irodáinkban és telepeinken, a legfontosabb higiéniai szabályokra hívtuk fel a figyelmet. A takarítónők óránként fertőtlenítették a kilincseket, korlátokat, a személyes jelenléte megkövetelő tárgyalásokon tartottuk a távolságokat. Az is cél volt, hogy ne csak munkahelyen belül, hanem azon kívül is védjük a kollégáinkat. Maszkokkal, kis kézfertőtlenítővel láttuk el őket, hogy ha kilépnek a gyárkapun, akkor is ugyanúgy tudjanak védekezni. Enyhítettünk a bürokratikus szabályokon is, aláírásmentes jóváhagyást, digitális jelenléti íveket vezettünk be, minimalizáltuk a papírmunkát.

Gyere dolgozni!

Létfontosságú intézményről, az élelmiszerellátás biztosításáról lévén szó, a gyártás nem állhatott meg, így miközben a csapból is az folyt, hogy „Maradj otthon!”, mi az ellenkezőjét kértük: „Gyere dolgozni!” Ösztönzőképpen jelentős munkába járási támogatást vezet-

tünk be, nemcsak a vidékről, hanem a helyből bejárókra is. A tömegközlekedési eszközöket kerülendő, aki vállalta, hogy saját gépjárművel jár dolgozni, anyagi támogatást kapott hozzá. Sok százan éltek is a lehetőséggel. A motivációról is gondoskodtunk, bevezettünk egy jelenléti bónuszt, amivel arra ösztönöztük a dolgozókat, hogy most ne maradjanak otthon. A Pick óvodában és bölcsődében kics csoportos ügyelettel igyekeztünk könnyíteni a kisgyerme-



kes szülők helyzetén. Szóval ők a mi hétköznapi hőseink, akikről a veszélyhelyzet alatt rövid videókat, életképeket is készítettünk, amiket Facebook oldalunkon, a Pick Ízközösségen keresztül meg is osztottunk a követőinkkel – igen jó visszhangja volt ezeknek az összetartást, együttműködést erősítő felvételeknek. Minden alkalmat megragadtunk és megragadunk arra, hogy köszönetünket fejezzük ki dolgozóinknak.

Home office

Mi is elrendeltük a home office-t. A fizikai dolgozóknál ez értelemszerűen nem jöhetett szóba, a szellemi állománynál viszont széles körben alkalmaztuk az otthoni munkavégzést. Nagyon gyorsan ki kellett építeni a távoli céges hálózati eléréseket és a megfelelő eszközökkel – laptop, mobiltelefon – ellátni a kollégákat, hogy drasztikusan csökkentsük a fizikai kontaktókat. Jóformán csak azoknak kellett bejönniük, akiknek a munkaköre közvetlenül a termeléshez kapcsolódik. A plusz bónusszal természetesen őket is támogattuk. Nekem a személyes kapcsolat hiánya volt a legnehezebb ebben az időszakban. Az időnként egymásba érő online-meetingek, a napi akár több száz

e-mail, és közben a folyamatos telefonálgatások – szóval számomra a home office 24 órás készenléte jelentett.

Senki ne maradjon ellátás nélkül

Mivel nálunk van munkahelyi étkezési támogatás, biztosítottuk azoknak is, akik otthonról dolgoztak. Mivel a meleg étkeztetést a fizikai dolgozóknál széthúzva, több csoportban tudtuk megoldani, a szellemi dolgozókat valóságos ki kellett tiltanunk az étkezdéből – ők kidobozolva vehették át a meleg ételüket, amit aztán ki-ki az irodájában, a kis folyosói étkezőben tudott elfogyasztani. Ráadásul a büfé sem működött ebben az időszakban.

Mindvégig fontos szempont volt, hogy egyetlen dolgozó se maradjon ellátás nélkül. Gondoltunk arra is, hogy ha valaki netán karanténba kényszerül – akár egy rokon miatt, aki hazajött külföldről –, gyorsan elfogyhat a szabadsága. Nem is beszélve arról, hogy sokan Szerbiából járnak át. Nem akartuk, hogy bárki is fizetés nélküli szabadságra kényszerüljön. Mivel nálunk ügyis munkaidőkeretben történik a foglalkoztatás, megnyújtottuk ezt a keretet, hogy ha szükséges, pihenőnapokat tudjon kivenni belőle a kollégánk, mondván, ha visszaáll a normális rend, majd ledolgozza. A veszélyhelyzet miatt félbeszakadt bértárgyalásokat is folytattuk, meg is állapodtunk az érdekképviselletekkel, így július elsejétől berfejlesztés van a Pick-ben.

Egészségtudatosabban

Július elsejével ugyan visszaálltunk a megszokott rendbe, de bizonyos higiéniai, egészség tudatosabbra ösztönző intézkedések megmaradnak, tovább működik például a hőkamera, a fertőtlenítőszeret továbbra is kint tartjuk, a higiénia, a kézmosásra figyelemztető felhívásokat szintén. És biztosan jövője van a home office-nak. Meg fogjuk nézni, hogy melyik területeken és milyen munkakörökben érdemes alkalmazni, mondjuk heti néhány napos rendszerességgel. Ez a kényszerhelyzet bebizonyította, hogy még szabályozatlanul is működik a home office, akkor szabályozottan meg pláne kell, hogy működjön. Most ugyan visszaállt minden a régi rendbe, de már elindítottunk egy felmérést a

(Folytatás a 8. oldalon)

HR-esek a rendkívüli helyzetről

(Folytatás a 7. oldalról)

szellemi állományú dolgozók, illetve a vezetők között, hogy kinek milyen tapasztalatai vannak az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban. Várjuk a véleményeket, javaslatokat,

és ennek alapján alakítjuk majd ki a home office szabályait.

Mindeközben természetesen a társadalmi felelősségvállalásról sem feledkeztünk meg,

termékcsomagokkal támogattuk például a gyermekjóléti szolgálatot, a családgondozói hálózatot, vagy éppen idősotthonokat azokon a településeken, ahol az üzemeink működnek.

Legrand Zrt. – Katona Szilvia:

Fő célunk, megvédeni munkavállalóinkat és családjukat

A munkaidőkeret alkalmazása lehetőséget ad a munkáltató számára, hogy a munkaidőre vonatkozó időnként merev szabályokat egy hosszabb időszakra alkalmazza, a munkaidőt a ténylegesen elvégzendő feladatokhoz igazítsa. A Legrand Zrt.-nél egyéves munkaidőkeretet határoztunk meg a szakszervezettel, üzemi tanáccsal egyetértésben. A munkaidőkeret célja, a munkavállalói létszám hosszú távú megőrzése. Nehéz volt a kollégáknak megszokniuk, hogy nem túlóráznak, vagy szabadságon vannak, hanem munkaidőkeretben dolgoznak. Amikor a járvány miatt kialakult helyzet úgy alakult, a gyártásban leállást határoztunk meg, ekkor is 100%-os bért kaptak a munkavállalóink, viszont amikor magasabb a terhelés, akkor akár hétvégén is dolgozniuk szükséges.

Valamennyi kollégánk számítástechnikai tudása fejlődött

Az otthonról dolgozó munkavállalóknak valós problémát okozott a gyerekfelügyelet, digitális oktatásban való aktív részvétel, az idős szülők ápolása, otthoni teendők és a munka összehangolása, de az elmagányosodás is. A pandémiás időszakban főleg a kollégiai kapcsolatok alakultak át. A szakmai kommunikáció a kollégákkal nem maradt ugyan el, csak a formája virtuálissá vált. A megriktuló személyes érintkezést életszakasztól függően a családi vagy a baráti kapcsolatok pótolhatták. Változó volt, hogy a kollégáknak ez mekkora gondot okozott: volt, aki hiányként élte meg, mást egyáltalán nem zavart a kevesebb személyes kontaktus. Egy biztos, a kollégák számítástechnikai tudása egytől egyig fejlődött.

Se kézfogás, se puszi, maszk és gumikesztyű

A szociális kapcsolatok jelentősége is megnőtt. Nagyon nehéz volt megszokni, hogy a szokásos üdvözlési formákat kézfogás, puszi, hanyagolnunk kell.

Az otthonról végzett munka a szokásosnál is kevesebb fizikai mozgással járt, hiszen szinte egész nap fel sem álltunk a saját asztalunktól. Sok visszajelzést kaptam arról is, hogy sokkal inkább hajlamosak a kollégák a túlmunkára, ha a maguk urai, mint ha egy munkahelyen ülnek. Tréning igényként jelent meg az időgazdálkodás home office-ban.

Meglepő módon a maszk és a kesztyű viselése kevésbé okozott gondot a kollégáknak, mint ahogy azt megelőzően gondoltuk.

Módosított munkamódszerek

A Covid-19-világjárvány kapcsán a Legrand Zrt. számára a legfontosabb, hogy megvédje munkavállalóit és azok családját. Ez a fő célja a meghozott intézkedéseknek, továbbá a vírus terjedésének lelassítása úgy, hogy a lehető legnagyobb mértékben korlátozza a személyekkel (munkatársakkal, ügyfelekkel, beszállítókkal, szolgáltatókkal) történő fizikai kapcsolatot. Mindez azt jelenti, hogy a kormány és az egészségügyi hatóságok által kiadott ajánlásokkal összhangban módosítani kellett a munkamódszereinket.

Munkában az Operatív törzs

Február elején pandémiás tervet alakítottunk ki a Koronavírus terjedésének megelőzése céljából. Ugyanekkor megalakult a vállalaton belül az Operatív törzs, rendszeresen ülésezünk, tájékozódunk és a teljesség igénye nélkül az alábbi intézkedéseket hoztuk meg:

- Külföldi magáncélú utak bejelentése
- Külföldön dolgozó hozzátartozók bejelentése
- Heti egyeztetés az üzemorvossal
- Rendezvények, oktatások, tréningek függesztése
- Hőmérsékletmérés minden belépőre vonatkozóan

- Kéz- és felületfertőtlenítő kihelyezése és használata

- Nèvre szóló pandémiás csomag osztása (maszk, kesztyű, kézfertőtlenítő)

- Fertőtlenítő takarítás elrendelése napi kétszer

- Home office bevezetése, kivéve a gyártásban dolgozóknak

- Munkahelyek átrendezése, hogy biztosítsuk a dolgozók közötti 1,5-2 méteres távolságot



Katona Szilvia

- Plexi lapok kihelyezése a közeli munkaállomásoknál
- Tárgyalók, kábel, büfé átrendezése
- Öltözők számának csökkentése
- 1 éves munkaidőkeret elrendelése
- Nyári kötelező leállás előrehozása
- Fizetési moratórium kiterjesztése a munkáltatói kölcsönre
- Riadólánc felállítása a munkavállalók gyors és hatékony tájékoztatása érdekében
- Gyorskapuk, zsinages indítók kiiktatása
- Céges telefonok kiterjesztése,
- Étkezési, italautomaták ideiglenes megszüntetése
- Plusz dohányzó helyiségek kialakítása stb.

Kétszer egyhetes tábor a gyerekeknek

Vállalatunknál 3 éve vezettük be az Elle egyhetes nyári tábort az esélyegyenlőség jegyében. Ebben a táborban a saját dolgozóink 6-14 év közötti gyermekeit vártuk egy hétre. Idén a kialakult Covid-helyzet miatt, valós munkavállalói igény alapján kétszer egyhetes tábort szerveztünk meg színes programokkal.

A koronavírus-járvány miatt szinte egyik napról a másikra berobbant az üzleti életbe és a Legrand-hoz is az otthoni munkavégzés, a home office. Eddig alkalmasszerűen, bizonyos munkakörökben volt jellemző, elenyésző órászámában az otthoni munkavégzés, de mostantól elmondható az a tény, hogy a cégkultúra részévé vált, amit szabályozást követően bizonyos formában, feltételrendszerrel a jövőben is meg fogunk tartani.



HR-esek a rendkívüli helyzetről

BP - Knezevics Viktor:

A munkavégzés helye kevésbé lett releváns

Szervezetünkben a home office „intézménye” már a vírushelyzet előtt is rendszeresített formája volt a munkavégzésnek, így talán ezt volt a legkönnyebb alkalmazni és a helyzethez igazítani. A megszokott és szabályozott folyamatnak már csak finomhangolására és minimális módosítására volt szükség.

Jól mozogtak az online térben

Természetesen ez nem jelenti azt, hogy nehézségek ne akadtak volna a „full home office” kérdésében, hiszen a teljesítmény biztosítása „fizikai” kontroll nélkül, és a még nagyobb bizalom átruházása – mint két fontos tényezője ennek a munkavégzési formának – azért okozott fejtörést néhány vezetőnk számára. Elmondhatjuk viszont, hogy e két akadályozó és megfontolást igénylő kérdés kapcsán vezetőink – alkalmazkodva az új helyzethez –, gyorsan túllendültek, megtalálták a kapcsolatfelvétel formáját az online térben is, ami eddig sem volt idegen számunkra.

Kiderült, akadnak csapatok, akik hatékonyabban ebben az új környezetben és fókuszáltabban tudják végezni munkájukat, szervezni napjaikat, így hozott újdonságot, és megtartandó „jó gyakorlatot” is a veszélyhelyzet.

A kisgyermekes szülők megküzdöttek a megsokasodott feladatokkal, nehéz volt számukra összehangolni a munkát és a gyermekek támogatását, felügyeletét. Igyekeztünk a lehető legrugalmasabb munkaidő-beosztással és munkaszervezéssel segíteni mindennapjaikat, külön team tartotta a legnagyobb nehézségekkel küzdő szülőkkel a kapcsolatot. Sok gyakorlatias tanáccsal, tréninggel, önkéntes felajánlásokkal támogatták egymást

a munkatársak, és a HR Employee Experience csapatának segítségét is élvezhették. Igénybe vehető volt például kedvezményes laptop vásárlás, vagy komolyabb nehézségek esetén Employee Assistance Program keretein belül szakemberek, gyermekpszichológusok segítsége is akár.

Megváltozott a meetingkultúra

Az éppen aktuális helyzethez alkalmazkodva megváltozott a meeting-kultúra, a ki-belépítés folyamata, az új belépő munkavállalók beillesztése, betanítása, kötelező oktatása, a költségterítések elszámolása, és ideiglenesen



felfüggesztésre kerültek a személyes találkozók és az üzleti utazások is. Értelmezni kellett a külföldön ragadt és onnan munkát végzők helyzetét is, és a folyamatosan változó szabályozói környezetet nyomon követése is nagy fegyelmet és figyelmet igényelt. Szakértői csapatunk folyamatosan támogatta a vállalat vezetését és munkavállalóit.

Az online tréningek, kurzusok száma megnőtt, mindenki szabadon, kapacitásának függvényében vehette és veheti igénybe kurzusainkat a legváltozatosabb témakörök közül válogatva. A tréningek többségéről felvétel is készül, bármikor visszahallgatható bármelyik esemény. A rendszeres, minden munkavállalót érintő kommunikáció segítette a hétköznapokat, az állandóan változó szabályozás értelmezésében pedig a mai napig rendszeresen nyújtunk segítséget.

Megőrizzük az újonnan elsajátított képességeket

Cél, hogy a veszélyhelyzet elmúlásával is alkalmazni tudjuk az újonnan elsajátított képességeket, módszereket és a megtanult szabályokat, illetve ahol a hatékonyság és a munkavállalói elégedettség érdekében érdemes megtartani az átmeneti időszakban alkalmazott változtatásokat, azokat megtartani és a mindennapi életünk részévé tenni. Különös tekintettel az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályok megváltoztatásával, a munkaszervezés és az erőforrás-gazdálkodásra vonatkozó keretek kibővítésével és a megváltozott meeting-kultúra megtartásával.

Az online platform használata biztosan a mindennapok részese marad a vállalat szinte minden területén. A tréning portfólión nagyobb hangsúlyt kapnak majd az éterben végezhető kurzusok, ezáltal hisszük, hogy a munkavállalók önállósodása, karriertervük megfogalmazása, a lehetőségeik és látókörüik kiszélesítése inkább előtérbe kerül, és az eddig lehetetlennek tűnő körülmények könnyen alkalmazható elemekké válnak, és akár újabb karrierutak is megnyílhatnak azáltal, hogy a munkavégzés helye kevésbé lett releváns.

Continental Szeged – Csáki Katalin:

Mindenkire számíthattunk ebben a nehéz helyzetben

A Continental vállalat folyamatosan figyelemmel kísérte és kíséri a koronavírus terjedését, és meghozta a szükséges intézkedéseket munkavállalói egészségének védelmére és fenntartható üzleti tevékenysége érdekében.

A Continental a hazai 10 lokációjában végrehajtott több egységes intézkedést, például szigorú utazási és találkozáskorlátozást vezettünk be. Az egészséggel kapcsolatos ajánlásokról intenzív kommunikációt folytatunk jelenleg is a munkatársainkkal, és minden szükséges intézkedést megteszünk az országspecifikus helyzetnek megfelelően. A Globális intézkedések mellett nemcsak országosan, hanem helyi szinten is válságbizottságot hoztunk létre minden hazai gyárunkban

és irodánkban, hogy szorosan figyelemmel kísérjék a helyzetet, továbbá a kormány és a WHO ajánlása alapján a jövőben is minden szükséges intézkedést megtegyenek.

A munkatársaink egészségének védelme és az üzleti tevékenységünk fenntartása érdekében döntéseket hoztunk az operatív működésünket érintően.

Helyi szinten több intézkedést vezettünk be, amelyek jelenleg is hatályban vannak: a home office lehetősége, maszkok biztosítása a kollégák részére, belépéskor testhőmérséklet mérése. A munkaterületünkön több intézkedést hajtottunk végre a vírus átterjedési kockázatának csökkentése érdekében (kiegészítő tisztító szolgáltatások, hidroalkoholos gél, közös helyiségek folyamatos fertőtlenítése);

megfelelő, 1,5 m távolság betartásához pedig kijelölt útvonalak segítik a megfelelő távolságtartást; a szerződéses buszjáratokat is éppen ezért sűrítettük a fizikai kollégák számára.

A kollégáink elkötelezettsége, kitartó munkája példaértékű, betartva a szigorú óvintézkedéseket számíthattunk mindenkire ebben a nehéz helyzetben is.



HR-esek a rendkívüli helyzetről

EPAM – Győri Judit:

Még növekedett is a teljesítmény a home office-ban

Az EPAM nagyon rövid idő alatt, mindössze egy héten belül sikeresen átültette operációját otthoni munkavégzésre – nem, hogy visszaesés nélkül, hanem teljesítmény-növekedéssel.

Csak a személyes találkozások élménye hiányzott

Az átállás legnehezebb része így nem a megfelelő munkakörülmények megteremtése volt, hanem a személyes találkozások, informális beszélgetések hiánya. Persze rövid időn belül önszerveződő online kávészünetek, beszélgetések, munka utáni online sörözések születtek, de ez azért nem ugyanaz, mint összefutni a konyhában, teraszon vagy a pihenőszobákban.

Néhány, főleg családos kollégának nehézséget okozott persze, hogy otthon kiépitsek egy csendes helyet, ahol nyugodtan tudják végezni a munkájukat egész nap, de ebben a cég megpróbált segítséget nyújtani: például lehetőség volt az ergonomikus székeiket és minden szükséges felszerelést hazavinni.

Összességében mondhatjuk, hogy nagyobb fennakadások nélkül sikerült az átállás, és az üzleti folyamatok otthoni munkavégzésre történő átállítása.

Átköltöztünk az online térbe

Az EPAM az összes munkavállalóját, nem csak Magyarországon, de az összes lokáció világszinten, március közepén otthoni munkavégzésre kérte, és azóta is ebben a felállásban dolgozunk. Az összes ügyfélmegbeszélés, csap-

patmeeting, napi stand-up átkerült az online térbe. A HR adminisztráció is online folyik, bár ügyeleti jelleggel 1-1 kolléga önkéntesen továbbra is megtalálható volt az irodában, természetesen a legszigorúbb biztonsági intézkedések betartása mellett.

A munkavállalói kötődés ebben a helyzetben talán még fontosabbá vált: online meetupok,



Győri Judit

versenyek, hackathonok, és különböző informális eseményeket szerveztünk és szervezünk azóta is. Emellett rengeteg tréning, mentorprogram elérhető online, nem csak technológiai, de soft-skill tréningek is, amelyek segítenek adaptálódni a változó helyzethez, illetve fenntartani

az emberek motivációját és munkakedvét. Az informális belső online csatornákon megtöbbszöröződött a beszélgetés, vicces és komoly tartalmak megosztása, talán még nagyobb egységbe kovácsolva a kollégákat – nem csak az egyes irodákban, de a szegedi, budapesti és debreceni kollégák között is.

1,4 millió kalóriát égettek el a csapatok

Ez utóbbira jó példa a legutóbbi kezdeményezés, ami egy online Calorie Burning Challenge volt, ahol 4 héten keresztül csapatok versenyeztek egymással, hogy ki égeti el a legtöbb kalóriát. Mivel ez egy szegedi kezdeményezés, és szegedi kollégák fejlesztették a challenge alapjául szolgáló online felületet, az elmúlt években csak a szegedi kollégák vettek részt hasonló challenge-ben. Idén 26 csapatban 114 epamos kolléga "csapott össze", összesen közel 1.4 millió kalóriát elégetve.

Hosszú távú stratégia lesz a rugalmas munkavégzés

A világjárvány alapjaiban változtatja meg a munkaerőpiacot, legalábbis az IT iparágban mindenképpen. Bebizonyosodott, hogy a hosszú távú otthoni munkavégzés működik, sem termelékenységben, sem munkamorálban nem tapasztaltunk visszaesést. Az EPAM globális és helyi menedzsmentje együtt dolgozik a hosszú távú stratégián, ami lehetővé teszi a rugalmas munkavégzést akár otthonról, akár az irodából.

Szegedi Közlekedési Társaság – Majó-Petri Zoltán

Az érdekegyezések felismerése a minőségi szolgáltatás és a hatékony működés alapja lehet a jövőben

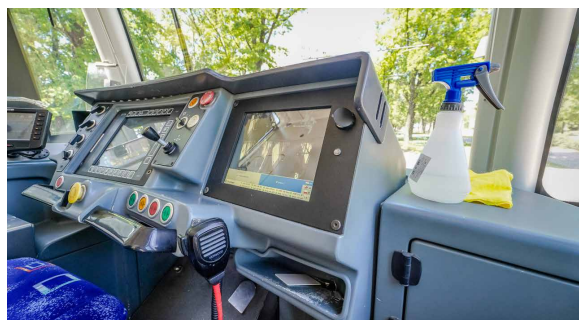
A társaságunkon belül mindenki számára nehéz volt, hogy az általánosan elfogadott társadalmi normák, szokások és az elvárt magatartási szabályok egyik pillanatról a

másikra megváltoztak. Talán a legnagyobb kihívást a társaságunk életében a rutinszerű munkavégzés elhagyása és a múltban sokszor problémát jelentő monoton munkavégzés és robotpilóta üzemmódból való kizökkenés jelentette.

Rugalmasságáról vizsgázott a szervezeti struktúra

A fentiekkel párhuzamosan ugyanilyen nehéz feladat, hogy az emberek a változásokra milyen válaszreakciót adnak és mi várható az első válaszreakció után, illetve az egyes egységnek hogyan élték, élük meg az adott pillanatot és helyzetet. A szervezetünk és az egységek alkalmazkodási képessége az első

hetekben meglepően jó volt, nyoma sem volt a társaságunkra sokszor jellemző rugalmatlanságnak és a változásokkal szembeni szervezeti ellenállásnak. A társaságunkat veszélyeztető számtalan működési, gazdasági kockázat mellett a munkavállalók is egyre nagyobb családi és munkahelyi terhet cipeltek a vállukon, egyre nehezebben ment a munka és a magánélet egyensúlyát fenntartani. Gyakorlatilag egyéni szinten fogyott el a kezdeti lendület, mert a szervezeti egységeink egy ideig tudtak alkalmazkodni, a kisebb megtorpanásoktól eltekintve jól vizsgázott a társaságunk, ami a szervezeti struktúra rugalmasságát támasztja alá. Attól függetlenül, hogy nagyon sok speciális élethelyzet alakult ki, és a dolgozókra nagy teher nehezedik, az emberi kapcsolatok javultak sok esetben a türelem, együttérzés, lojalitás, ➤



HR-esek a rendkívüli helyzetről

➤ problémamegoldásra irányuló törekvések jellemezték a mindennapokat, de természetesen a konfliktusok és a viták száma is megszaporodott, főleg azon időszak alatt, amikor hetente jelentettek be szigorító és korlátozó intézkedéseket!

Külső körülmények

Az első akadályokat nagyon jól vette a társaságunk és rövid időn belül, megszülettek a munkafolyamatainkat átalakító új normák, magatartási szabályok, intézkedési tervek, melyek bevezetése után, a tulajdonos által elvárt szolgáltatási szint megtartása mellett tudtunk működni. Sajnos ahogy teltek a hetek a kezdeti rugalmasság és a változásokhoz való alkalmazkodás nem működött minden esetben, viszont hozzá kell tenni, hogy rengeteg olyan külső körülmény befolyásolta a működésünket, amelyre nem számított a társaság vezetése. Április közepére a társaságunk teljesítménye jelentős mértékben csökkent, mivel egyes üzletágaink teljesen leálltak vagy egy csökkentett szolgáltatási szinten stagnálnak.

Minimálisra csökkenteni a kockázatot

A kidolgozott forgatókönyvek és cselekvési tervek, minden esetben két nagyon fontos pontot tartalmaztak és tartottak szem előtt. Az első és legfontosabb szempont az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosítása és a vírusfertőzés kockázatának a minimális szintre történő csökkentése. A megfelelő minőségű és mennyiségű védőeszköz beszerzése és az új magatartási normák, valamint a kötelezően betartandó óvintézkedések bevezetése valószínűleg hozzájárult ahhoz, hogy a társaságunknál egyetlen munkavállaló sem betegedett meg.

Fenntartani a dolgozók munkaviszonyát

A második nagyon fontos szempont a munkavállalóink munkaviszonyának a fenntartása volt. A veszélyhelyzet fennállása alatt senki munkaviszonyát nem szüntettük meg, ezzel szemben elindult egy természetes fogyás a társaságunknál. Az idősebb és a magas kockázati besorolású, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalóinknak a kérelmük alapján, minden esetben a fizetés nélküli szabadság igénybevételét engedélyeztük. A társaság folyamatainak az átalakítása következtében, nem oly nagymértékű, de érezhetően fennálló létszám és munkaóra többletet nem tudtuk hatékonyan felhasználni, így a folyamatok átszervezésével és nyári időszakra tervezett feladatok átütemezésével, lehetőség nyílt arra, hogy a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében 280 fő munkavállaló csökkentett munkaidőben kerüljön foglalkoztatásra. A fenti intézkedéseken felül a szakszervezetekkel folytatott konstruktív párbeszéd és tárgyalás eredményeként néhány bér és juttatás elem jogosultsági feltételei és annak a kifizetése átütemezésre kerültek.

A fenti intézkedések végrehajtásával a főállású munkavállalóink munkaviszonyát fenn tudjuk tartani, ezzel biztosítva azt, hogy a veszélyhelyzet előtti szolgáltatási szint elérésére és az ügyfeleink igényeinek kiszolgálására nem került veszélybe, így elindulhatott egy tervezés a szolgáltatás

biztonságosabbá tétele és az adott helyzetben a megváltozott vásárlói szokások kielégítésére.

Hol a határ?

A kérdés számomra az, hogy a társaságunk gyors reakciója és rugalmas alkalmazkodóképessége, milyen hosszú távon marad fenn egyáltalán fenn tudjuk-e vagy fenn kell-e tartani, vagy csak egy egyszeri véletlen válaszreakció volt az adott helyzetre. A másik fontos kérdés, hogy meddig képes káros hatások nélkül az egyén fenntartani a jelenlegi teljesítményt és a koncentrált feladatellátást. Nagy kérdés számomra, hogy hol tartanak a munkavállalóink, közel vannak a fizikai-érzelmi-mentális kimerüléshez, vagy még ezzel később kell számolni és a hatásait kivédeni. Amennyiben ez a rugalmas alkalmazkodóképesség a társaságunk életében hosszú távon

ügyfelek vonatkozásában. A már meglévő, de keveset használt kommunikációs csatornákat általánosan elérhetővé és vonzóvá kell tenni, mert rendelkezésre állnak azok az erőforrások és birtokában vagyunk a szükséges tudásnak, melyek hatékony felhasználással segíthetik a feladatellátást. A költséghatékony működés és a takarékos gazdálkodás nagyon fontos elemét fogja képezni a következő éveknek. A jelen gazdasági környezetben a takarékos és fenntartható működés elérése és a pénzügyi stabilitás biztosítása lehet a legfontosabb cél.

Út és jövőkép

Véleményem szerint talán most minden munkavállaló megértette, hogy a munkavállaló és munkáltató kapcsolatrendszerére nem kizárólag csak az érdekellentét, hanem érdekegyezés is na-



fenn tud maradni, akkor az elmúlt 30 évben elért fejlődési sebesség a következő években nőhet és pozitív irányba változhat. Amennyiben az egyének és a családok szintjén a kialakult élethelyzetek és a megnövekedett feladatok az új szerepeknek való megfelelés során csak a káros hatások érvényesülnek jobban, akkor az egyének teljesítőképessége, motivációja, elégedettsége csökken és nem fogunk tudni semmit megtartani a jó gyakorlatokból. Az biztos, hogy ebben a speciális élethelyzetben nagyon sok folyamatunkat felülvizsgáltuk, a legtöbb esetben nem is volt más választás, mert ha nem tesszük meg akkor az a működésünket veszélyeztette volna.

Takarékos és fenntartható működés a cél

Nagyon sok jó gyakorlat született az elmúlt hónapokban, ami a jövőre nézve biztató, de én most keveset tartanék meg belőlük, mert az emberek alkalmazkodási és a stressztűrő képességük határán vannak, fáradtak, enerváltak, és egy szervezeti struktúraátalakítás sok konfliktussal és vitával jár együtt. A fokozatosság elvét betartva első körben a papír alapú és a személyes jelenléti igénylő ügyintézését kell átalakítani és az elért eredményeket megtartani mind a belső és külső

gyon jellemző, és ha ez a felismerés mindenkiben tudatosul és megmarad a hétköznapiak részévé válik, akkor az jó hatással lehet a munkavállalói elégedettségre, lojalitásra és a feladatellátásra. Minden egyes munkavállalónak megvan a szerepe a szervezetünkben, de ha az egyes szereplők egyéni céljait és az érdekvényesítésre irányuló szándékait kiegészítik a közös szervezeti célok, és annak az elérése mindenki közös érdekévé válik, akkor akár olyan változások is végbemehetnek a társaságunkon belül, amire esély sem volt fél évvel ezelőtt. Számomra ez az út és jövőkép jelenti a fejlődés és a változás egyik lehetséges irányát, ami pozitív változásokat hozhat, és megkönnyítheti az előttünk álló néhány évet, akár még egy jó mintaként is szolgálhat más hasonló helyzetben lévő társaságoknak is.

Összegezve, ha a szervezetet alkotó egyének nem ellenfélként vagy riválisként tekintenek egymásra, és az egyéni érdekvényesítésre fordított idő és erőforrás egy részét a szervezeti célok megvalósítására, az érdekegyezések feltárására és a közös érdekvényesítés lehetőségeiben rejlő valódi fejlődés elérésére szánják, akkor talán a formális és informális kapcsolatok normalizálódnának és hatékonyabbá válnának, amely a minőségi szolgáltatásnyújtás és a hatékony működés alapja lehet a jövőben.

Hogy a jogfolytonosság megmaradjon, és a tanév is érvényes legyen

Tudni- és tennivalók a duális képzésben

A vészhelyzet megszűnését követően a szakképzésben résztvevő tanulók gyakorlatának teljesítésével kapcsolatban az alábbiakat érdemes végiggondolni annak érdekében, hogy jogviszony folytonossága megmaradjon, és a tanuló tanéve érvényes legyen.

Felmerült a kérdés, hogy miként értelmezzük az idei tanév nyári összefüggő szakmai gyakorlatára vonatkozó szabályozást. Mint ismeretes, a vészhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készülségről szóló 2020. évi LVIII. törvény kimondja a következőket:

„26. § (...)

(2) A 2019/2020. tanév tanulmányi követelményeit teljesítettnek kell tekinteni, ha a tanuló az általa a 2019/2020. tanévben látogatott évfolyamra a szakmai és vizsgakövetelményben előírt összefüggő szakmai gyakorlat **legalább hatvan százalékát teljesítette.**”

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az MKIK szakmai véleménye szerint **nem elfogadható és nem támogatható, hogy olyan cégnél, amely képes 100%-ban biztosítani az összefüggő gyakorlatot, csak 60%-ban legyen a tanuló.** Ahol a

duális képző termelésbe való visszatérése ezt lehetővé teszi, az összefüggő gyakorlatra teljes egészében kerüljön sor. A csökkentett időtartamot azért sem tartjuk megfelelő megoldásnak, mert ellentétes a duális képzés gyakorlatorientált jellegével, hiszen drasztikusan csökkenti a tanuló gyakorlati ismereteinek elsajátítására, készségeinek fejlesztésére szánt időt.

A gyakorlati képzés formájára nincs megkötés! Történhet a hagyományos módon, de digitális formában is, illetve vegyesen, azaz a hagyományos módon, digitális elemekkel kiegészítve. A lényeg: olyan módon kell a képzést megszervezni, hogy a tanuló az előírt követelményeket teljesíteni tudja.

„26. § (...)

(4) A (3) bekezdés szerinti tanuló vizsgára történő felkészítése érdekében az iskola vagy – tanulószervezővel rendelkező tanuló esetén – a gyakorlati képzést folytató gazdálkodó szervezet az elmaradt tanulmányi követelmények teljesítése figyelembevételével a **2020. augusztus 24. és 2020. október 2. közötti időszakban gyakorlati képzést köteles szervezni, amelyen a tanuló részvétele kötelező.** A tanuló számára a tanulmányi

követelmények teljesítését igazoló bizonyítványt azt követően állítható ki, ha teljesítette az iskola pedagógiai programjában meghatározott gyakorlati követelmények hatvan százalékát.

Az érintett tanulóknak a gyakorlaton augusztus 24. és október 2. között kötelező részt venni, azaz **köteles a nem teljesített gyakorlatát pótolni.** Figyelemmel kell lenni arra, hogy az augusztus 24. és október 2. közötti időszakban – tekintettel a kezdődő 2020/2021-es tanévre is – csak meghatározott gyakorlati óraszám pótlása fér bele. Igaz ez mind a nappali rendszerű oktatásban, mind a felnőttoktatásban (pl. teherautó-sofőr vagy autóbuszvezető-képzésben) részt vevő tanulókra. Utóbbiak esetében előfordulhat, hogy az iskola csak augusztus 31-éig kívánja fenntartani a tanulói jogviszonyt. Esetükben a nyár többi részét is indokolt lehet igénybe venni a gyakorlat pótlására.

A projekt az Innovációs és Technológiai Minisztérium finanszírozásában valósul meg a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprésze terhére, a projekt, illetve a támogatás szerződés száma: NFA-KA-ITM-16/2019/TK/05.

Pályaorientációs táborok a kamarával

Befejeződtek a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Jövő? Menő! Pályaorientációs Táborai. Gazdasági önkormányzatunk az elmúlt három hétben három településen szervezett programokat felső tagozatos általános iskolásoknak, tizenöt fős csoportokban. A táboraink célja a gyerekek pályaismeretének bővítése, pályaválasztásuk segítése és a minél pontosabb önismerethez vezető út megtalálása.

Kirándulásokon, tanműhely- és üzemlátogatásokon, kézműves foglalkozásokon ismerkedtek a gyerekek a szakmák világával, továbbtanulási lehetőségekkel, saját érdeklődésük, képességeik felfedezésével. A rendezvénysorozat június 22-én vette kezdetét Nagymágocson, ahol a gyerekek bepillantást nyertek az építőipar és a kereskedelem ágazat szakmáiba. Emellett ellátogattak a Kontaset szentesi üzemébe, ahol érdekes interaktív üzemlátogatáson vehettek részt. Belekóstoltak az agrárágazat nyújtotta továbbtanulási lehetőségekbe, láttak „égig érő” paprikát, traktoroztak. Volt egy nagyon érdekes sportos délután is, ahol szóba került az egészséges életmód, és például a saját testsúlyos edzések is.

A szegedi tábor az ifjú informatikusoknak szólt: délelőtti tanműhely- látogatásokkal teltek, illetve délutánonként játékos formában programozni tanultak a gyerekek, de előke-relték komolyabb programozási feladatokat is.

Az ópusztaszeri tábor programzenájla Kisteleken kezdődött, ahol benéztünk egy autószerelő műhely mindennapjaiba, illetve megismerkedtünk egy hotel működésével, az ott fellelhető szakmák sajátosságaival. Szegeden, palacsintasütéssel egybekötve belekóstolhattak a vendéglátóiparba, megis-

merkedtek a természetközeli szakmákkal, sőt a vadnyugat vágány foglalkozásait is számba vették. Ellátogattak a Fehértói Halászcserdjába is, ahol a konyha kulisszái mögé is betekinthe-ttek. A csillagösvény labirintusából pedig csak az juthatott ki, aki mindenre odafigyelt a héten, hiszen a jó irányt a hét eseményeivel összefüggő jó válaszok mutatták meg.

A gyerekek és kísérőik visszajelzése alapján a tábor programjai színesek, hasznosak és kellően játékosak voltak, teli vidámsággal és új ismeretekkel.

A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara táboraival párhuzamosan, minden kedden üzemlátogatásokat szerveztek a Szent-Györgyi Albert Agora által szervezett táborokban résztvevő gyerekeknek. Ezek a programok a kamara táborainak heti tematikájához kapcsolódó vállalatokat mutattak be a felsősöknek. Ezek a látogatások június végétől, július végéig minden kedden szélesítik a felsősök látókörét a szakmák világában.

A projekt az Innovációs és Technológiai Minisztérium finanszírozásában valósul meg a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprésze terhére, a projekt, illetve a támogatási szerződés száma: NFA-KA-ITM-16/2019/TK/05.



§ Jogszabályfigyelő

Védelmi intézkedések a járványügyi készültség idején

2020. június 18-ától megszűnt a veszélyhelyzet, és kihirdetésre került a járványügyi készültség. A veszélyhelyzet megszüntetésével hatályát veszítette minden a veszélyhelyzet során, és azzal összefüggésben megjelent kormányrendelet, így többek közt a kijárási korlátozásról szóló rendelet is.

A járványügyi készültség időszakára is meghatároztak védelmi intézkedéseket: tömegközlekedési eszközön és üzletben történő vásárlás során (a 6 évnél fiatalabb gyerekek kivételével) továbbra is kötelező a szájat és az orrot eltakaró eszköz használata. A vendéglátó üzletek vendégterében azonban csak a dolgozók kötelesek maszkot viselni. A 65 év felettieknek biztosított vásárlási időszáv megszűnt, és a védelmi távolság biztosítása sem feladata már az üzleteknek.

A rendezvények esetében a zenés, táncos rendezvényekre vonatkozóan vezettek be korlátozást. Ezek akkor tarthatók meg, ha a résztvevők száma – a személyzetet is beleértve – az 500 főt nem haladja meg.

Januártól elektronikus fizetés lehetőségét kell biztosítani a kereskedőknek

A parlament elfogadta a módosítást, ami kötelezővé teszi a készpénzmentes fizetési lehetőség biztosítását azon üzletekben, ahol online pénztárgép működik. A kötelezettségnek eleget lehet tenni bankkártyás vagy telefonos fizetés elfogadásával, vagy, ha a kereskedő az azonnali banki átutalás lehetőségét kínálja fel a vásárlónak.

Újabb termékkörök esetében kell jelölni a származási országot

Július 15-étől a juh-, a kecske- és a baromfi-hús esetében is egyértelműen, jól látható módon fel kell tüntetni a származási országot. Továbbá a csomagolatlan formában árusított zöldségeknél és gyümölcsöknél zászlóval kell jelölni a magyar származást, egyéb esetben azonban továbbra is elegendő a szöveges tájékoztatás. Az előírás a termelői piacokat nem érinti.

A teljes ellátási láncot ellenőrizheti a fogyasztóvédelmi hatóság

Augusztus 22-étől a fogyasztóvédelmi hatóság nemcsak a fogyasztóval közvetlen szerződéses kapcsolatban lévő eladóval szemben léphet fel jogsértés esetén. A szakemberek az ellátási lánc öt szintjét ellenőrizhetik: az üzletek mellett a gyártókat, az importőröket, a raktárakat és a nagykereskedőket is. A hatóság nemcsak az üzlet-helyiségbe, hanem például az áru tárolására szolgáló helyiségbe is beléphet, ott eszközöket, címkézési, csomagolási, egyéb munkafolyamatokat ellenőrizhet, iratokat ismerhet meg, díjmentesen mintát vehet. A fogyasztóvédelem területén jövőre várható a szavatosság és jóállás szabályainak módosítása.

Számlaadat-szolgáltatás: szeptember végéig tart a szankciómentesség

A NAV meghatározott feltételek fennállásakor nem szab ki mulasztási bírságot, ha az adóalany a 2020. július 1. és szeptember 30. közötti időszakban a számlaadat-szolgáltatási kötelezettségét nem, vagy nem megfelelően teljesíti. Július 1-jétől változtak az Áfa-törvény számlaadat-szolgáltatási kötelezettségre vonatkozó szabályai, és megszűnt a 100 ezer forint áfatartalomra vonatkozó korábbi értékhatár.

Kedvezőbb adózás minden nyugdíjas dolgozónak

Július 1-jétől már nem csak a munkaviszonyban álló, hanem foglalkoztatási formától függetlenül, minden, munkát végző saját jogú nyugdíjas, így például a megbízási jogviszonyban álló is mentesül a biztosítási és járulékfizetési kötelezettség alól.

NAV üzemanyagárak

Ha a személyi jövedelemadó-törvény hatálya alá tartozó magánszemély az üzemanyagköltséget a közleményben szereplő árak szerint számolja el, nem szükséges az üzemanyagról számlát beszerezni.

A 2020. július 1-je és július 31-e között alkalmazható üzemanyagárak:

• ESZ 95 ólmozatlan motorbenzin	345 Ft/l
• Gázolaj	357 Ft/l
• Keverék	382 Ft/l
• LPG-autógáz	220 Ft/l

Nyilvántartás a NAV-nál, tájékoztatás a kamaránál

Egyéni vállalkozók figyelmébe!

Július 1-jétől a Nemzeti Adó- és Vámhivatal vezeti az egyéni vállalkozók nyilvántartását, így az egyéni vállalkozói tevékenységgel kapcsolatos ügyeket most már a NAV-nál kell intézni. Az egyéni vállalkozók továbbra is a Webes ügysegéd-en jelenthetik be a NAV-nak a tevékenységükkel kapcsolatos eseményeket: a tevékenység megkezdését, az adatváltozás bejelentését, a szünetelést, illetve a szünetelés utáni folytatást és a tevékenység megszüntetését. Az Egyéni Vállalkozók Nyilvántartásában szereplő adatok – a nyilvántartási szám és adószám alapján – továbbra is lekérdezhetők a www.nyilvantarto.hu/evny-lekerdezo/ oldalon. **További információ telefonon a NAV Infóvonalán a 1819-es számon, vagy személyesen a NAV ügyfélszolgálatán kérhető.**

A vállalkozói tevékenységek képesítési, engedélyezési, bejelentési kötelezettségeiről 2020. július 1-jétől a gazdasági kamarák nyújtanak tájékoztatást. A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara az ügyfelek vállalkozás indításával és működésével kapcsolatos kérdéseit elektronikusan a tajekoztatas@csmkik.hu e-mail címre, vagy **e-Papíron** keresztül várja, melyet a www.epapir.gov.hu oldalról indíthat el ügyfélkapus azonosítást követően a 'Vállalkozás alapításához, működéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó kérdések (CSMKIK)' ügypus kiválasztásával (érdeemes először a Címzettek között a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamarát kikeresni).

Az érdeklődők a 62/554-250-es számon telefonon is feltehetik kérdéseiket, vagy személyesen kamaránk ügyfélszolgálatán ügyfélfogadási időben.

Q Pályázatfigyelő

Továbbra is lehet pályázni bértámogatásra

Meghosszabbították 2020. augusztus 30-ig a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében meghirdetett csökkentett munkaidős állami támogatás iránti kérelmek benyújtásának határideje. A munkavállalók megtartását célzó 3 hónapos támogatás mellett munkahelyteremtő pályázat keretében is nyerhető el bértámogatás, ami 6 hónapra igényelhető, és további 3 hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel jár.

A bértámogatásokkal kapcsolatos részletek a Csongrád Megyei Kormányhivatal munkaadóknek, és álláskeresőknél szóló **oldalán** érhetőek el.

Támogatás idegenvezetőknek

A Kisfaludy Program keretében vidéki idegenvezetők működésével kapcsolatos költségeik finanszírozásához igényelhetnek 200.000 és 1.000.000 Ft közötti vissza nem térítendő támogatást. A pályázat nyerteseinek vállalni szükséges egy turisztikai témájú szöveges leírás elkészítését. A pályázat beadására 2020. augusztus 7-ig van lehetőség. További információ **honlapunkon** olvasható.

Új innovációs pályázatok jelentek meg

A Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH) meghirdette új innovációs pályázatait, melyek munkahelyteremtést, a munkahelyek megóvását és a vállalkozások – kiemelten a kkv-k – kutatás-fejlesztési és innovációs képességének fejlesztését és KFI tevékenységük támogatását szolgálják. A kiírásokról **ITT** olvashat.

Segítünk a fogyasztóvédelmi elvárások közötti eligazodásban

Békéltető Testület az online vásárlásokról

Az internetes kereskedelem szerepe napjainkban folyamatosan nő. Az internet felhasználók többsége rendszeresen vásárol terméket vagy szolgáltatást a világhálón. 2019. évi felmérések szerint 5,4 millióra becsülhető azon magyar fogyasztók száma, akik igénybe vették az internetes vásárlás lehetőségét, ebből a külföldi kereskedőktől 3,1 millió magyar vevő vásárolt valamilyen tartós fogyasztási cikket, illetve vett igénybe szolgáltatást. A fogyasztók 78%-a negyedévente vásárol webáruházakból, elsősorban a fiatalabb generáció és a középkorú korosztály alkalmazza sűrűbben ezt a vásárlási formát. A kamaránk által működtetett Csongrád Megyei Békéltető Testület tájékoztatót állított össze a témában, ennek alapján segítünk most az elektronikus kereskedelmet folytató, vagy indító vállalkozásoknak a fogyasztóvédelmi elvárások közötti eligazodásban.

Milyen szabályok vonatkoznak az internetes kereskedelemre?

Alapvetően ugyanazok a garanciális szabályok vonatkoznak a helyben levő áruházakból történő vásárlásokra és a távollévők között létrejött, klasszikusan internetes adásvételi/ szolgáltatási szerződésekre: mindegyiknél érvényesül termékfelelősség, szavatosság, jótállás stb.

Ugyanakkor a távollévők között kötött szerződésekre az általános szabályokon túl speciális szabályok is vonatkoznak.

A fogyasztók jogairól szóló 2011/83/EU uniós irányelv határozza meg a távollévők között és az üzlethelyiségen kívül kötött fogyasztói szerződések egyes vonatkozásainak harmonizációja érdekében szükséges alapvető mérőföldköveket. Magyarország kormánya ezeket az uniós előírásokat a 45/2014 (II.26.) kormányrendelettel illesztette be a hazai jogrendszerbe. A rendeletben foglaltakat a **fogyasztó és a vállalkozás között kötött szerződésekre** (a továbbiakban: fogyasztói szerződés) kell alkalmazni. A rendelet meghatározza a fogyasztói szerződéssel kapcsolatos tájékoztatás és a teljesítés egyes szabályait, továbbá a **távollévők között** és az **üzlethelyiségen kívül kötött** fogyasztói szerződés esetében a szerződés megkötésére és az elállási, illetve a felmondási jogra vonatkozó részletes szabályokat.

Érdemes kiemelni a rendeletben használt alapfogalmakat

Fogyasztó = természetes személy (a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül eljáró természetes személy)

Vállalkozás = a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körében eljáró személy.



A fentiek alapján tehát a gazdálkodó szervezetek egymás közötti szerződéseire, valamint a kizárólag magánszemélyek egymás közötti szerződéses kapcsolataira nem állnak fenn a fogyasztó és vállalkozás közötti szerződésre alkalmazandó rendelkezések!

Üzlethelyiségen kívül kötött szerződés: olyan fogyasztói szerződés, amelyet a szerződő felek egyidejű fizikai jelenléte mellett a **vállalkozás üzlethelyiségétől eltérő helyen** kötöttek meg;

Távollévők között kötött szerződés: olyan fogyasztói szerződés, amelyet a szerződés szerinti termék vagy szolgáltatás nyújtására szervezett távértékesítési rendszer keretében a **felek egyidejű fizikai jelenléte nélkül** úgy kötnek meg, hogy a szerződés megkötése érdekében a **szerződő felek kizárólag távollévők közötti kommunikációt** lehetővé tévő eszközt (internet, telefon stb.) alkalmaznak;

Az **üzlethelyiségen kívül kötött fogyasztói szerződéseket** jellemzően, a **hálaló kereskedők** kötik meg, többnyire a fogyasztókat lakásukon felkeresve, és ígéren nagyon kedvező lehetőséget azonnali szerződéskötés esetén. Továbbá klasszikus esete a **termékbemutató**, -népszerűsítés érdekében szervezett utazások.

A békéltető testületet felkereső panaszosok beszámolóí szerint a lakásokon megjelenő üzletkötőkre a „rámenős” magatartás jellemző, nem hagynak időt a megfontolt döntésre, behajszolják a fogyasztót olyan szerződés megkötésére, amire nincs valójában igénye (vagy pénze); például ablak-, ajtó-, szűnyogháló javítása, felszerelésére úgy kötnek szerződést, hogy „felmérési munka jogcímén” gyakran a vállalási díj 40-50%-át kérik el – jellemzően idős fogyasztóktól –, amit a jogszerű elállás esetén sem akarnak visszafizetni.

Távollévők között kötött szerződések jellemzően a telefonos, **internetes kereskedelem keretében** történő megrendelések, adásvételek, szolgáltatások, megrendelések is.

Fontos fogalom az elállási jog is. A fogyasztónak, a termék kézhezvételét követő 14 naptári napon belül van joga elállni a vásárlástól. Nincs indokolási kötelezettség, azaz nem kell indokolni, hogy miért nem tart igényt a termékre. Az elállási joggal a Kamarai Futár következő számában foglalkozunk bővebben.

13 klub - Online kamarai piactér, vírushelyzet után

Készenlétben kell maradni a jövőben is

A kamarai Ipari, Innovációs és Informatikai Klubja a korábbi években két klubnapot is szervezett kamarai piactér címmel, ahol a megyei vállalkozások bemutatták tevékenységüket, felkínálhatták szabad kapacitásukat, termékeiket, illetve igényüket valós térben - ez most virtuális formában történt. A pandémia új helyzetet teremtett a vállalkozások életében. Amíg év elején a munkaerőhiány jelentett megoldandó feladatot, most sok cég piacot veszített, illetve szükséges átértékelnie eddigi tevékenységét.

Kaszás Anikó klubvezető saját vállalkozásának gyakorlatát osztotta meg a résztvevőkkel, hogyan kezelték illetve alkalmazkodtak megváltozott körülményekhez. Termelő és szerviz

szolgáltatást nyújtó cégnél meg kellett oldaniuk az érintésmentes szállítást, a szabadtérben történő átadást, és a fertőtlenítést a dolgozók védelmében. Export kiszállításuk sem álltak le, de ezen a területen is új kihívásoknak kellett megfelelniük. Néhány mérnök munkatársukra igénybe vették a K+F bértámogatást - az ezzel kapcsolatos ügyintézés menetéről pozitívak a tapasztalataik.

Látva a jelenlegi gazdasági illetve a vírussal kapcsolatos helyzetet, a vállalkozásoknak fel kell készülniük arra, hogy hasonló problémák megoldására szükség lehet a jövőben máskor is. Ezért tarja fontosnak a klub vezetője, hogy beszéljenek róla, osszák meg egymással tapasztalataikat, jó gyakorlataikat. Megoldásokat a

közvetlen környezetünkben is keressük, ezzel is támogatva a megyei gazdaságot. És ha a helyzet úgy hozza, munkát adni egymásnak. Gazdasági válságot egyedül megoldani senkinek sem sikerülhet, csak összefogással lehetséges – hangzott el az 13 klubban.

Kaszás Anikó összefoglalásként arra hívta fel a figyelmet, hogy a felgyorsult világ olyan kompetenciákat követel meg a vállalkozásoktól, ahol a reakció idő minimálisra csökken. Ezért is érdemes egy esetleges második járványhullámra is felkészülni, felmérni a piaci és saját lehetőségeinket. Célszerű a beszállítói kört újraértékelni, és nem a legolcsóbb árat, hanem a földrajzi közelséget is figyelembe venni az ár-érték arány kialakításakor.

Virtuális Női Vezetői Klub a protokoll nagyszonyával, Görög Ibolyával

Legyen tartásunk!

Néhány hete, még a karantén idején határozta el a kamaránk Női Vezetői Klubja, hogy legközelebbi találkozására Görög Ibolyát, a protokoll hazai nagyszonyát hívja meg előadónak – mégpedig a sajátos helyzetnek megfelelően az online térben. És ha már sajátos helyzet, a téma is ilyen volt: viselkedéskultúra, protokoll karantén idején, és persze azon is túl.

A kapcsolat szerencsésen megtörtént, a vezetetőben pedig Novákné Halász Anna, a klub elnöke mondott néhány szót magáról a klubról és a találkozó apropójáról. Elmondta: a klub öt éve sikerrel működik, tagjai havi rendszerességgel találkoznak, a különböző előadások pedig jó szolgálatot tesznek a szakmai ismeretek bővítése terén, kölcsönös tapasztalatszerzésre adnak alkalmat, és mint minden jól működő közösségben, barátságok is kötődnek. Ez alkalommal a szokásosnál is többen, mintegy hatvanan jelentkeztek be az előadásra, az elnök pedig azzal biztatta a hallgatóságot, hogy nyugodtan kérdezzenek is, a technika ezt is lehetővé teszi.

Köszöntés a nappaliból

Jó napot kívánok, szervuszatok! – kezdte előadását ezúttal a saját nappalijából Görög Ibolya –, akihez az első kérdés éppen erről szólt: tegeződés-magázódás nem csak karantén idején. Nos, én nem vagyok a korlátlan tegeződés híve, de egy ilyen közösségben, mint ez a női klub, természetesen nem hiba az általános tegeződés – jelentette ki a protokollszakértő. Azonban ha már nők-férfiak vegyesen vannak az előadásaimon vagy a társaságomban, akkor magázódom, mint ahogyan nektek is azt ajánlom, ne tegeződjétek az üzleti életben a partnerekkel, főleg a külföldiekkel és főleg a férfikkal ne. A tegeződés már egyfajta intimitás, közvetlenség, ami esetleg a komolyságát veszi el a hivatalos tárgyalásoknak, és nem jár mindenkinek. Amit még fontos tudni: tegeződést csak nő kezdeményezhet, két férfi közül pedig a magasabb rangú és/vagy az idősebb. Azon kívül jó lenne már megtanulni köszönni is. Ha belépek valahová, köszönök. Belépek az ajtón – köszönök. Belépek a liftbe – köszönök. Köszönök és bemutatkozom minden olyan

situációban, amit én kezdeményezek, még ha az egy telefonhívás is.

Kultúrája van a mobilozásnak is

Apropó, telefonálás: a mobilos telefonálás már annyira hozzánk tartozik, hogy szinte függővé váltunk tőle – figyelmeztetett Görög Ibolya. Ez pedig azt is jelenti, hogy sajnos, nem tartjuk be az alapvető szabályokat, pedig ez is nyomatékosan a viselkedéskultúra része. Fölveszem a telefont, megvárom, amíg a hívó fél köszön és bemutatkozik, majd én köszönök és bemutatkozom. Nincs ehelyett egy „helló”. De olyan sincs, hogy mobilozok, közben autót vezetek, lehetőleg szól a rádió és még rágózom is. Dermesztő élményem ezzel kapcsolatban, hogy beszéltem valakivel és a háttérben mit hallok? Lehúzta a vécét..!

Változtak a társas érintkezés szabályai

A következő téma a társas érintkezés, aminek ugyancsak megvannak a maga szabályai, de ebben a helyzetben némileg megváltoztak. Először is: éppen a társas érintkezéseket kell a minimumra szorítani. Másodszor: jelentősen megnő az úgynevezett szociális távolság, ami „békeidőben” 60-80 centiméter, most pedig kötelezően legalább a duplája. Harmadszor: megváltoztak az üdvözlések. Nincs puzsi-puzsi (én ennek amúgy sem vagyok híve), nincs ölelés, nincs kézfogás. A diplomáciában hamar elterjedt kézfogás helyett a könyökök összeérintése, a mindennapokban pedig azt javaslom, legyen elég egy bólintás vagy egy laza odaintés. Mondanám a mosolyt is, de az a maszkoktól nem nagyon látszik... Apropó maszkok: ha már hordani kell, hordjuk, vegyük tudomásul, hogy ez a helyzet. Jó fej és mindig elegáns barátnőm a kesztyű viselését oldotta meg szellemesen: beszerzett egy lila latex kesztyűt, hogy „nézzem már ki valahogy”. Jómagam nagyon nem szeretem a „nem bírom” kezdetű szövegeket, a „nem bírom ezt a maszkot, nem bírom ezt a bezártságot” panaszskultúrája csak mélyebbre süllyeszt a panaszkodót a bánatába és a világon senkit sem érdekel. Akkor menj ki, aztán betegedj meg, csak ennyit tanácsolhatok! – fogalmazott a tőle megszokott iróniával a protokoll nagyszonya.



A home office-ban se adjuk föl

Azzal főzünk, amink van, alkalmazkodunk. Ha home office van, akkor home office van, de soha ne adjuk föl, legyen tartásunk – hangsúlyozta a virtuális Női Vezető Klub vendége. Ez azt jelenti, hogy tartunk napirendet, keljünk időben, öltözzünk föl rendesen. Persze, számárság lenne kiskosztümben, magassarkú cipőben ülni a géphez, de a kinyúlt tréningruha is tilos, sárgarépát pucolni üzleti megbeszélés közben is tilos, a home office azt jelenti, hogy dolgozom. Ilyenkor: ha átmegy a gyerek a kamera előtt... szóval ne menjen át az a gyerek a kamera előtt.

Lépni kell

A „ne adjuk fölhöz” pedig még egy adalék Görög Ibolyától: bár ez a téma nem tartozik a szakterületemhez, tudom, hogy sokan kerültek nehéz helyzetbe, esetleg elveszítették a munkájukat, a megrendeléseik egy részét – de a kesergés nem megoldás. Lépni kell. Minden csatornán keressük a megoldást, küldjük szét az önéletrajzunkat, ne szégyelljünk szólni az ismerőseinknek, viszont azt ajánlom: ne fogadjunk el bármit, mert minél mélyebbről kezdjük, annál nehezebb visszajönni.

Legyen tartásunk, mondom még egyszer!
Vécsey Ágnes

Újra személyesen: Hulladékhelyzet – a karantén margójára

Az online rendezvények után július elsején ismét a kamarai székházban találkoztak a Női Vezetői Klub tagjai. A rendezvény vendége Koltainé Farkas Gabriella, a Szegei Hulladékgazdálkodási Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója volt, akivel a Hulladék-helyzet – a karantén margójára címmel Novákné Halász Anna klubvezető beszélgetett. Az interaktív találkozón megtudtuk például, hogy a karantén ideje alatt három hét után jelentősen



megugrott a kidobott élelmiszer mennyisége, de üveghulladékból is több gyűlt össze a home office-ban töltött időszakban. Emellett szó volt arról, hogy mennyire tudatosak a szelektív hulladék gyűjtése szempontjából, mennyire hatékony az évtizedek óta tartó szemléletformáló munka, és hogy milyen tapasztalatai vannak a szakembernek nőként, és cégvezetőként egy olyan területen, ahol zömében férfikkal dolgozik.

A Somogyi-könyvtár polcairól

Bizserevíztől nevet a bor

Kis túlzással „a sörből született,” Cook kapitány Ausztráliába vitte, gyógyítottak vele skorbutot és kolerát. Amerika meghódítója, művészek „műzsája”, homoki borok megmentője, kispénzű emberek kedvence. Magyar kultuszital, hungarikum, uniós minősítéssel, Szegeden múzeuma is van. Az üdítőként és borpezsdítőként is szolgáló szódavíz története számos ipar- és kultúrtörténeti érdekességet rejt magában.

„Csete Lajos, a Pokrócz Ádám apja a kövér Ligeti korcsmájában issza ezredik spriccerét” – írja Krúdy Gyula A vörös postakocsi című regényében. A „spriccer”, magyarul: fröccs, vagyis a szódavízzel hígított bor megjelenéséig bő száz esztendő telt el a „mesterséges savanyúvíz” megszületése óta.

Jedlik Ányos szikvize

Győrben szódásszifon-szökökút csobog, arra emlékeztetve az utókor, hogy „a szikvíz feltalálója”, Jedlik Ányos (1800–1895) bencés szerzetes tanár a város gimnáziumában és liceumában tanított. A természetudós kísérletei során valóban sikeresen elegyítette szén-dioxiddal a vizet. Célja a rendtársai körében szívesen fogyasztott balatonfüredi ásványvíz szénsavtartalmának fokozása volt. Erdményeit 1829-ben publikálta – ám az elsőség mégsem őt illeti.

Egy másik tudós pap, az angol Joseph Priestley 1767-ben, a sör erjedési folyamatát megfigyelve talált rá a széndioxidra, s laboratóriumában ő állította elő elsőként a mesterséges szódavizet. Találmányával az Ausztráliát felfedező James Cook második expedícióját kívánta segíteni egy olyan szerkezettel, mellyel útközben vízből „ásványvizet” tudnak előállítani a skorbut megelőzésére és gyógyítására. Jedlik főlgyezésében utal rá, hogy ismerte a témakörben elért korábbi eredményeket.

„Kezdetben a gyógyhatás volt a fő vonzereje a szódavíznek. Jedlik Ányos orvos barátai az 1831–32-es kolerajárvány idején jó eredményekkel alkalmazták a szódavizet, mely enyhítést adott a betegeknek. (...) Elterjedésében szerepet játszott a Magyarországot 1875-től sújtó filoxeravész is, mely a kötött talajon növekvő szőlőfajtákat kipusztította. Ekkortól kaptak nagyobb szerepet a filoxerának ellenálló homoki szőlők a borkészítésben. Ezeket a savanykább, kevésbé jó minőségű borokat szódavízzel hígítva lehetett leginkább élvezni.” (Nagy Krisztina: A szikvizes. iparmúzeum.hu)

Vörösmarty és a fröccs

„A szódavíznek számos színónimáját találjuk meg a köznyelvben. A szifon formájára asszociáló elnevezések: „kánya”, „kányavíz”, a szódavíz tulajdonságaira utal a „szúrós víz”, „bizserevíz” elnevezés, egyéb felhasználási módjára pedig a „kutyaajesztő”. A „szóda” a hétköznapi, a „szikvíz” a választékos, emelkedettebb, hivatalos stílusértéket képviseli.”

Érdekesség: „a szódavíz vagy szikvíz elnevezés tévedésen nyugszik. A szénsavat (régí vegyésznyelven „kettedsavas szikéleget”) a 19. század első felében tévesen azonosították a sziksóval vagy szódával (nátrium-karbonáttal). Ezért nevezték el szikvíznek



„Bianco” plakát, amelynek üresen hagyott alsó sávjába a hirdető saját adatait írhatta be. Földes Imre alkotása. (Forrás: Kiss Imre: Szódavíz, egy magyar kultuszital.)

illetve szódának a tulajdonképpen széndioxidot tartalmazó szénsavas vizet”.

Makacsul tartja magát a fröccs, valamint Vörösmarty Mihály Fóti dalának születéséről szóló legenda, amely szerint „az irodalmár-bankalapító Fáy András főti présházába 1844-ben szüretre hívta barátait, köztük Jedliket és Vörösmarty Mihályt. Jedlik vitte magával a szikvízgépet is, és barátainak bemutatva a borral elegyített szódát, amit „spritzernek” nevezett. Vörösmarty inkább magyar elnevezést javasolt: a „fröccsöt”. Ez lett volna az első fröccs a világon, ennek öröme a költő ott helyben meg is örökölte a „borban fölfelé” szállingózó „gyöngyöt”, Fóti dal című versében. A legenda szerzőjét is ismerjük: Hegedűs Géza író volt az, aki 1996-ban megjelent kötetében részletesebben leírta mindezt.

A győri művelődéstörténetész-tanár Baksa László, aki behatóan foglalkozott Jedlik életével is, részletes tanulmányt szentelt a kérdésnek. E szerint semmilyen korabeli bizonyíték nincs arra, hogy Jedlik járt volna a fóti szőlőben, Vörösmarty

a korabeli forrás szerint már a kész bordalt vitte magával a szüretre, a spritzer és fröccs szavak pedig jóval későbbiek.” (<https://tenyeg.com/>)

Bánffiek negyedik generációja

A szódavízzel hígított borról irodalom- és művelődéstörténeti anekdoták sokasága született. Ezekből is idéz „A szódavíz forradalma – Szomjunktoltja, tüzünket gerjeszti” című írásában Bánffi István a Szeged folyóirat 2012. januári számában. A Bánffi család 1907 óta foglalkozik szikvízkészítéssel, Bánffi István a dinasztia negyedik generációjának képviselőjeként vezeti az alsóvárosi Földműves utcában működő üzemet, a Szent István téri víztoronyban pedig szikvíztörténeti kiállításon mutatja be magángyűjteményének relikviáit: sokféle színű és formájú, fölliratos és domborműves, homokfúvásos és festett szódásüvegeket, gépeket, plakátokat, képeslapokat.

Kiss Imre: Szódavíz, egy magyar kultuszital című könyve számos szegedi vonatkozást is tartalmaz: ipartörténeti visszatekintés, grafikákkal illusztrált részvény 1920-ból; gépek és díszes üvegek fotói a víztorony állandó kiállításáról. (A könyv teljes alakban olvasható a https://library.hungaricana.hu/hu/view/SZAK_VEND_Sk_2008_3_Szoda/?pg=54&layout=5&query=Szeged oldalon.)

Egy füttyre

„A fröccs szóda nélkül csak egy jó bor – idézi Bánffi István a múlt századelő kocsmáinak slágeritaláról szóló régi mondatát. A spiccert, vagyis a fröccsöt, keverési arányai szerint, tréfás elnevezések sokaságával illették a nyári melegben frissítő, s enyhén mámorító ital kedvelői. Válogatás az üdítő kínálatból: „fütty” (kisfröccs), amely egy füttyre gördült le a szomjazó torkán; „hajtás” (nagyfröccs), amelyet egy hajtásra lehetett a gallér mögé küldeni; „mafla” (fél-fél liter bor és szóda), „Krúdy-fröccs” (9 dl borhoz 1 dl szódavíz) – az író szerint ilyen arányban a víz megneveteti a bort. Fordítottja a „sóher”: 9 dl szódához 1 dl bor, ízesítőnek. A „lámpás” másfél liter borba öntött fél liter szódavíz. „Aki ilyet ivott, lámpással kereshette a józanságát.”

Hungarikum lett a szódavíz

A szódavíz 2004-ben elnyerte a Garantáltan Hagyományos és Különleges minősítést, amellyel bekerült az Európai Unió élelmiszerkönyvébe. 2013-ban pedig, a Hungarikum Bizottság döntése értelmében, „a magyar azonosságtudathoz szervesen tartozó, megőrzendő és egyedülálló értéként” felvették a Hungarikumok Gyűjteményébe.

Nyilas Péter

Kanada is csatlakozott az Enterprise Europe Network hálózathoz

Újabb taggal bővült az Enterprise Europe Network hálózata, 2020 júniusában Kanada is csatlakozott a szervezethez. Ez a lépés új lehetőségeket teremt Kanada és az Európai Unió között, a kereskedelem, a beruházások és az innováció vonatkozásában is. A Kanadában létrehozott új üzleti együttműködési központ neve Enterprise Canada Network. A szervezet révén az érdeklődő európai vállalkozások piaci információkhoz, üzleti lehetőségekhez, partnerkapcsolatokhoz, innovációs támogatáshoz juthatnak Kanadában, miközben az ottani cégek számára is új piacok nyílnak meg az európai kontinensen. A kis- és középvállalkozások jelentős szerepet játszanak a kanadai gazdaságban: a cégek 98%-ban kevesebb, mint 100 alkalmazott dolgozik. A kanadai kkv-k ismertek a minőség és az innováció iránti elkötelezettségükről. Nemzetközi munkaerővel kiegészítve olyan területeken működnek kiemelkedően, mint az ICT, a digitális média, az élet-tudományok, a mesterséges intelligencia, az erdőgazdálkodás, a bányászat, az energia és a mezőgazdaság.



Üzletfejlesztés karnyújtásnyira

Ahogy a többi ország vonatkozásában is, a felmerülő kérdések esetén az unióban működő KKV-nak az Enterprise Europe Network helyi kapcsolattartójával kell felvenniük a kapcsolatot, aki továbbítja a megkeresést a kanadai hálózat felé.

Kérdéseikkel keressenek bennünket az [enszeged@csmlak.hu](mailto:csmlak@csmlak.hu) címen.

Üzleti ajánlatok

enterprise europe network

Szeretne külföldi üzleti partnereket találni?

Vegye igénybe az Enterprise Europe Network díjmentes szolgáltatásait! Az Európai Bizottság vállalkozásfejlesztési hálózata, az Enterprise Europe Network kiemelt figyelmet fordít a nemzetközi együttműködések elősegítésére.

Adatbázisainkban több mint 5.300 nemzetközi üzleti ajánlatot találhat.

Kiemelt ajánlataink:

KERESKEDELMI PARTNERKERESÉSEK

Élelmiszeripari, mezőgazdasági termékek

Kávépörkölésre, őrlésre és márkánév megoldásokra szakosodott litván cég partnereket keres. A cég kávé és kávéval kapcsolatos termékeket, illetve egy ínycsikmált ételeket is értékesítő üzlettel rendelkezik, és bővíteni szeretné a termékpallettáját. Kávékészítő és felszolgáló berendezések, ínycsikmált ételek, zöld kávébab, csomagolt tea, stb. beszállítókat keres, mint forgalmazó ajánlana fel a tevékenységét. (BRLT20200527001)

Megújuló energia, energiatakarékosság

A Megújuló energia (szél- és napenergia) és az energiahatékonyság területén tevékenykedő portugál kereskedelmi cég kereskedelmi ügynöki együttműködést és forgalmazói együttműködést keres olyan cégekkel, akik innovatív energia megoldásokat vagy termékeket kínálnak, illetve nyitottak ezek kereskedelmére vagy forgalmazására. (BRPT20200604001)

Építőipar, építőipari termékek, alapanyagok

Az Egyesült Királyság észak-nyugati részén működő innovatív kültéri egyszintes épületekre szakosodott cég partnereket keres. Olyan gyártókkal venné fel a kapcsolatot, akik műanyag vagy alumínium fröccsöntött alkatrészeket biztosítanak a moduláris lakó-, kereskedelmi vagy ipari épületeik gyártásához. Az együttműködést gyártói megállapodás formájában képzeleli el. (BRUK20200527001)

ÜZLETI AJÁNLATOK – 2020. nyár

Kézzel készített kerámia-termékeket, dekoratív lemezeket és fajszoikat gyártó román cég nemzetközi üzleti partnereket keres, akik a termelési folyamathoz szükséges alapanyagokat szállítani tudják. A partnerekkel szállítói megállapodásokat kötne. (BRR020200527001)

Fémipari termékek, fémfeldolgozás, gépipar

Nemzetközi partnereket keres egy román cég, amely az egyik vezető acélhuzal- és kötélgyártó Európában. A vállalkozás mind fényes, mind horganyzott, magas és alacsony széntartalmú termékekkel is foglalkozik. A leendő partnerekkel forgalmazási és kereskedelmi ügynökségi megállapodásokat, valamint gyártási megállapodásokat kötne. (BORO20200526001)

Elektromos és elektronikai termékek

A mobil robotizált egységek töltőállomásainak fejlesztése keretében egy francia cég olyan ipari vállalkozást keres, akik olyan egyedi méretű szőnyegek/matracok gyártását vállalnának, amelyek különböző tulajdonságoknak megfelelnek. Az együttműködést gyártó megállapodás keretében kötné a jövőbeli partnereivel. (BRFR20200604001)

Értékesítő partnereket keres egy cseh cég, ami egy nagyon apró eszközt fejlesztett ki, amely az érzelmek azonosítását célozza. A termék az emberek viselkedési mintái, az életkoruk és nemük (illetve egyéb paraméterek) alapján, még zsúfolt helyen is működik. Az adatokat közvetlenül a készüléken dolgozzák fel, tehát teljesen névtelenek, így a GDPR-nak megfelelők. A cég a kiskereskedelmi, és ingatlankezelő vállalkozások marketing-tevékenységeihez is ajánlja az eszközt. (BOCZ20200511001)

Egyéb

Egy angol városokban működő brit cég tengerentúli vállalkozásoknak kínálja az angol piacon való értékesítés lehetőségét. A szolgáltatás lényege, hogy az értékesítő cégnek nem kell rövid távú időszavakat foglalnia a csúcscategóriás kiskereskedelmi egységekben, hanem

ezen a brit cégen keresztül közvetlenül léphetnek a piacra. Az együttműködést kereskedelmi ügynöki vagy kiszervezési megállapodás keretében képzeleli el. (BRUK20200602001)

Egy éttermek és cateringes cégek részére értékesítő német cég fekete vagy fehér nitril kesztyűt keres. Ezeknek a kesztyűknek minden termékhez megfelelőnek kell lennie. A hosszú távú együttműködést, amelynek az EU jogoknak meg kell felelnie, gyártói megállapodás keretében képzeleli el, vagy kereskedőtől is szívesen vásárol el hasonló termékeket. (BRDE20200608001)

Egy független bolgár cég, amely nagy tapasztalattal rendelkezik a szakmai és adminisztratív munkaerő biztosításában, megbízható európai partnereket keres. Az unió egész területéről várják a munkaerő-felvétellel foglalkozó lehetséges partnerek jelentkezését, akikkel együttműködve biztosítani tudják a felmerülő munkaerő-igényeket. (BOBG20200311002)



Online számunk esetén kattintson az üzleti ajánlatokhoz tartozó referenciaszámokra a partnerkeresés teljes leírásáért.

Az ajánlatokhoz tartozó cégeadatokkal kapcsolatban az Ön vállalkozásadatainak megadásával (cégnév, cím, kapcsolattartó neve, telefon, e-mail cím, weboldal elérhetősége) bővebb információ kérhető az eenszeged@csmkik.hu e-mail címen vagy a 62/554-254-es telefonszámon.

TECHNOLÓGIAI PARTNERKERESÉSEK

Egy egyesült királyságbeli idegudományokkal foglalkozó cég mesterséges intelligenciát használó orvosi szoftvert fejleszt a kognitív gyengülés, demencia és az Alzheimer kór korai tüneteinek kimutatására. Ebben a témában szeretnének az Eureka Egészséges Öregedés kiírásra pályázatot benyújtani, melyhez partnert keresnek.

Egy londoni központú egyesült államokbeli cég kifejlesztett egy szabadalmaztatott mesterséges intelligencia alapú szoftvert, mely a kognitív képességeket öt perc alatt méri fel, így csökkentve a demencia diagnosztikájának és ellátásának idejét és költségeit. Kutatási együttműködési

megállapodásra keresnek a demencia kimutatása iránt érdeklődő partnert, hogy az egészséges öregedést elősegítő digitális egészségügyi eszközök fejlesztését célzó Eureka Egészséges Öregedés kiírásra együtt pályázzanak. (RDUK20200529001)

EUREKA/EUROSTARS: üveg/palack tisztító (tunnel glass/bottle cleaning) technológiával rendelkező partnert keresnek egy innovatív, körkörös gazdaságban alkalmazható ivóvízet és üdítőitalokat árusító automata kifejllesztését célzó konzorciumba

Egy befektető által vezetett szlovén vállalkozói csoport partnert keres egy innovatív termékmix kifejlesztéséhez, mely a következőket tartalmazná: finomított, szénsavas vagy szénsavmentes vizet biztosító vízautomata; környezetbarát palackok kölcsönzését lehetővé tévő üvegautomata. A konzorcium kiegészítéséhez, egy kutatási együttműködési megállapodás keretében olyan KKV-t keresnek, mely üveg/palack tisztító (tunnel glass/bottle cleaning) technológiát kínál/fejleszt. (RDSI20191224001)

Egy francia kkv a biofolyamatokból származó szerves savakat keres

Egy innovatív francia kis- és közép-vállalkozás környezetbarát termékeket fejleszt, pl. jégmentesítő sókat, gyomirtó szereket illetve hatóanyagokat kerti és mezőgazdasági célokra. Ezen készítmények előállítására a vegyiparban nem megújuló forrásokból előállított szerves savakat használnak. A kkv megújuló forrásokból, például szalmából, fából, biomassza-folyamat révén előállított szerves savakat keres. A partnerséget gyártási, műszaki, kutatási és fejlesztési megállapodás útján keresik. (TRFR20200616001)

A szingapúri kkv száraz-köd fertőtlenítőszerrel keres fertőtlenítő robotokkal történő használatra történő honokban, kis irodákban

A szingapúri kkv nem toxikus, bababiztos fertőtlenítőszer technológiai megoldását keresi, melyek otthoni használatra tanúsítottak. Ezt a fertőtlenítőszer egy autonóm fertőtlenítő robotban kell használni a baktériumok és vírusok fertőtlenítésére és elpusztítására, nyitott felületeken, valamint a légtérben. A társaság arra törekszik, hogy francia vagy EUREKA részt vevő országokból származó kkv-k számára licenc vagy műszaki együttműködési megállapodást nyújtson, azzal a céllal, hogy közösen pályázhassanak kétoldalú finanszírozásra. (TRSG20200513001)

Érje el költséghatékonyan a megye vállalkozóit! Hirdessen Ön is a Kamarai Futárban!

Kamaránk havilapját, a Kamarai Futárt 2014 novemberétől megújult, színes formában juttatjuk el olvasóinkhoz, kamarai tagjainkhoz.

Lapunkban lehetőséget biztosítunk a vállalkozásokat érintő hirdetések, információk kedvezményes elhelyezésére is, így 1/16 oldalas hirdetési felületünket a regisztrált vállalkozások 11 500 Ft+áfa áron, kamarai tagjaink pedig már 8000 Ft+áfa áron igénybe vehetik.

Többszöri megjelenés esetén további kedvezményeket biztosítunk.

Kérjen árajánlatot a futar@csmkik.hu címen!

Nemzetközi üzletember-találkozók

Az Enterprise Europe Network a külpia-
információk, személyre szabott partnerkeresés
mellett nemzetközi üzletember-találkozók
szervezésében is részt vesz. Az alábbiakban
a második félévben esedékes online külföldi
B2B eseményekből válogattunk.



Üzletfejlesztés karnyújtásnyira

Élelmiszeripar:

Riga Food 2020. étterem és vendéglátóipar,
élelmiszer-, cukrász-, és szállodaipar - szeptem-
ber 7-10.

TAVOLA étterem és vendéglátóipar, élel-
miszer-, cukrász-, és szállodaipar szeptember
14-15.

Egészségügy:

Eurostars@Knowledge for Growth élettud-
ományok, kutató-fejlesztő kkv-k és egyetemek
részére - szeptember 9.

BeHealth e-egészségügy és oktatás, orvosi
berendezések és eszközök, translációs kutatás,
egészségügyi anyagok, egészségipari
kutatói infrastruktúrák, biogazdasági ágazatok
- szeptember 17-18.

Care & Industry against CORONA fogyasztási
cikkek, diagnosztika, sürgősségi ellátás,
életmentő felszerelések kórházi, ápolási és
gondozási berendezések, higiéniai, sterilizáló,
fertőtlenítő szerek, képpalkotó vizsgálatok,
intenzív betegellátás, lélegeztetés, labor-
technológia, fizioterápia, szabadidő, egyéb
- december 31-éig elérhető a platform.

Építészet, design, textil:

BUD-GRYF & Home Fairs építőanyagok,
gépek és eszközök, építési és belsőépítészeti
anyagok, megújuló és hagyományos energia,
szolgáltatók: geodézia, térképészet, tervezés
- október 23.

Torino-i divathét textil- és a divatipar cé-
gek, a tervezők, a kis- és nagykereskedők
- október 1-4.

Gép- és fémipar, mechatronika, IT:

Danish IP Fair - fenntarthatóság & korszerű
anyagok, medtech & diagnosztika, biotech
& gyógyszeripar, digitalizáció, AI, robotika -
szeptember 23.

Nemzetközi Mechatronikai Fórum digitális
termékfejlesztés, digitális ikrek, modellezés és
szimuláció, robotika - szeptember 23.

További üzletember-találkozókat honla-
punkon talál: <https://csmkik.hu/een/oldalak/kiallitasok>

Érdeklődés: eenszeged@csmkik.hu

Dél-alföldi Innovációs Díj 2020

Az idén is kiírják **Dél-alföldi Innovációs Díj pályázatot**, mely a régióban létrejött legjelentősebb szellemi alkotást, illetve az azon alapuló termék, eljárás vagy szolgáltatás elismerését díjazza.

Pályamunkát két kategóriában lehet benyújtani. **Gazdasági társaság kategóriában** pályázni lehet bármely (a) **iparilag alkalmazható** és (b) **piacképes** megoldást tartalmazó szellemi alkotással - amelyre vonatkozóan a pályázó hitelt érdemlően bemutatja a megoldás szakterületen való újdonságát -



illette azon alapuló termékkel, eljárással vagy szolgáltatással, amely révén a gazdasági társaság 2019-ben jelentős üzleti hasznot ért el.

Természetes személy kategóriában pályázni lehet bármely (a) **iparilag alkalmazható** és (b) **piacképes** megoldást tartalmazó szellemi alkotással, amelyre vonatkozóan a pályázó hitelt érdemlően bemutatja a megoldás szakterületen való újdonságát.

A felhívás már elérhető kamaránk honlapján,

a pályázat beadási határideje:

2020. szeptember 30.

Elérhetővé vált az Európai Bizottság ingyenes online fordító szolgáltatása

Az Európai Hálózatfinanszírozási Eszköz gépi fordítási szolgáltatása, az eTranslation ingyenesen elérhető Európa 21 millió kis- és középvállalkozása számára.

A kkv-k mostantól használhatják az eTranslation-t bármely szöveg vagy dokumentum az EU bármely hivatalos nyelve, valamint az izlandi, norvég, orosz és hamarosan további nyelvek közötti nagyon pontos gépi fordítására.

Akár a forrásszöveg témája (például egészségügy vagy igazságszolgáltatás) is kiválasztható az ágazat nyelvi sajátosságainak figyelembevétele érdekében. Az eTranslation a fájlok szövegét

a formázás vagy a képek módosítása nélkül fordítja le, és letöltés után az összes lefordított adat törölhető a rendszerből a titoktartás garantálása érdekében.

2019 decemberétől Kamaránk és az Enterprise Europe Network Szegedi Irodája is részt vett az előzetes felmérésben, melyben a megye vállalkozásainak gépi fordítói szokásait, igényeit térképeztük fel.

Az eTranslation ingyenes, könnyen használható és biztonságos!

Feliratkozási lehetőség az eTranslation portálra [ITT](#) található.

Segítség a szervezeti innovációhoz

A koronavírus-járvány miatt kialakult helyzetben szervezeti innovációra szinte minden vállalkozás életében szükség van. A KKV-kat ezen folyamatokban szeretné kamaránk is segíteni, melyhez kiváló eszköztárat biztosíthat a Kiválósági Díjjal kitüntetett FLOURISH projekt, és az annak keretében elkészült anyagok - mint a szervezeti innovációs coach profil, valamint az oktatási kézikönyv és tanterv. Továbbá, már júniusban befejeződött az oktatási vide-

ók forgatása is, melyek az oktatási anyagok könnyebb elsajátításához járulnak hozzá. A videók megtekintésére várhatóan szeptember elejétől lesz lehetőség az oktatói kézikönyvvel egyetemben, melyet célzottan a képző- vagy oktatóintézmények részére fejlesztett ki a partnerség. A projekt az Erasmus+ program finanszírozásával valósul meg.

További információkért keresse fel a projekt [honlapját!](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Visszaállítottuk ügyfélszolgálati rendünket

Szeged, Párizsi körút 8-12.
Telefon: 62/554-250
E-mail: info@csmkik.hu
H-P: 9-12 • H, Sz: 13-16

Hódmezővásárhely, Lánc utca 7.
Telefon: 62/653-742
E-mail: hmvhely@csmkik.hu
H, Sz, P: 9-12 • H, Sz: 13-16

Szentés, Budai Nagy Antal utca 6.
Mobil: 30/388-7429
E-mail: szentes@csmkik.hu
H, Sz, P: 9-12 • H, Sz: 13-16

Makó, Deák Ferenc utca 29. fsz. 7.
(bejárat a Pulitzer sétány felől)
Mobil: 30/534-0821 • E-mail: mako@csmkik.hu
K, Cs: 13-16 • P: 10-12

Csongrád, Fő utca 19-21.
Mobil: 30/388-7429
E-mail: csongrad@csmkik.hu
K: 9-12 • Cs: 13-16

