



MAGYAR GYÁRIPAR

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének lapja

LV. ÉVFOLYAM, 2015. 8. SZÁM



Akadályozza a növekedést a munkaerőhiány

Rolek Ferenc, az MGYOSZ alelnöke a bér- és munkaügyek problémáiról (5.-8.oldal)

Kis cégeknél több
figyelem jut a dolgozókra

9. oldal

Fiatalok elvárásai: a pénznél
fontosabb a jó munka

10. oldal

Európai uniós támogatás
a régiós együttműködéshez

18-19. oldal

TARTALOM

FÓKUSZBAN

Versenyképesség: Magyarország
63. a WEF-listán3

CÍMLAPINTERJÚ

Bér- és munkaügyek: gátolhatják a
versenyképességet5
OKSZ: a bérterhek mérséklésével
csökkenhet a munkaerőhiány7

NAPIRENDE

Minél kisebb egy hazai cég, annál
nagyobb a munkavállalók szava9
Fiatalok elvárásai: fontos a pénz,
de fontosabb a jó munka10

MGYOSZ-HÍREK

Munkaerő-piaci kihívások, most
és a jövőben11
Turizmus-vendéglátás:
egyre súlyosabb a munkaerőhiány . .14
Szekszárdi MGYOSZ-MIGSZ
közös konferencia17

EURÓPAI UNIÓ

Határokon átnyúló programokat
támogat az Európai Unió18

KÖNYVJELZŐ

Így lett sikeres a Google20

**A MAGYAR GYÁRIPAR
az MGYOSZ hivatalos havilapja**

Kiadja a Munkaadók és Gyáriparosok
Országos Szövetsége

Szerkesztőség:

1054 Budapest, Széchenyi rakpart 3.

Telefon: 06 (1) 474-2041

E-mail: mgyosz@mgyosz.hu

Internet: www.mgyosz.hu

Layout: Horváth László Béla

Fotó: Vámos Judit

Hirdetésfelvétel: klajko@mgyosz.hu

Telefon: 06 (1) 474-2041

ISSN: 1219-6193



Orosz Csaba,
az MGYOSZ alelnöke

„Néha a gyorsaság leple
alatt csúsznak be olyan
megoldások, amelyek rossz
hírünket keltik.”

Kínai tapasztalatok, magyar tanulságok

Kínában jártam... Nem először, s nem utoljára szólítanak oda üzleti teendőim, s minden egyes alkalommal megállapítom: Kína nemcsak egy másik földrészen van, de egy egészen más világ. Más méretekkal, más mentalitással, más emberekkel. Érdemes együttműködni, de célszerű a realitásokat is figyelembe venni.

Hogy melyek ezek? Kínában megvalósult a munkaalapú társadalom. Gigantikus méretekben, európai ember számára rendkívül alacsony heti bérekkkel. Ezekkel nem lehet versenyezni, de nem is kell. Inkább nézzük meg, milyen következtetés vonható le ebből? Például az, hogy termelésben akkor van esélyünk a kínai termékekkel szemben, ha erősen innovatív, magas hozzáadott értéket jelentő megoldást kínálunk. A tömegtermelést el kell felejteni. Ellenben a szolgáltatásokban jobbak az esélyeink. Akár a turizmusban, vendéglátásban, akár valamilyen üzleti szolgáltatásban. Olyan ágazatokban, ahol nagy értéket jelent a képzett, nyelveket beszélő munkaerő. Ebben még jól állunk, bár a munkaerőhiány mind több ágazatot gátol a fejlődésben. Ez baj, mert itt vannak potenciális lehetőségeink, talán még versenyelőnyünk is, érdemes erre koncentrálnia az oktatásnak, képzésnek.

Kínában tüzzel-vassal irtják a korrupciót. Ez nem jelenti azt, hogy ott nincs is csúszópénz, de központilag nagyon erőteljesen lépnek fel ellene. Magyarországon ez másként megy: néha a megnyert EU-támogatás lehívási határidejének lejárta előtt, a gyorsaság leple alatt csúsznak be olyan megoldások, amelyek rossz hírünket keltik. Nemrégiben egy közbeszerzést írt ki az egyik magyar város milliárdos értékben egyedi, több gyártótól származó eltérő specifikációjú kommunális gépekre. Teljesítési határidőre az eredményhirdetés után 10 napot adtak. Ez normális menetben teljesíthetetlen, hiszen egy ekkora flotta vizsgáztatása és forgalomba helyezése tart ennyi ideig. Csak úgy lehet, hogy valaki már előre nekiállt a munka elvégzésének. Mondják, még ez is jobb, mintha vissza kellene adni a pénzt az Európai Uniónak. Nem jobb. Lassan azt mondom, az EU-pénzek bizonyos értelemben többet ártnak a magyar gazdaságnak, mint amennyit használnak. Elkényelmesítenek, eltakarják a valódi bajokat, korrupcióra csábítanak.

Mindenfajta vállalatnál voltam Kínában. Van mód az együttműködésre. Ám tapasztalatom alapján egyértelműen szükség van egy tárgyalási stratégiaváltásra. Nem mindegy, hogy egy kínai nagy állami vállalattal, egy tartományi vállalattal, vagy egy magán vállalattal, illetve annak változataival tárgyal bármely magyar fél. A stratégiaváltást célszerű lenne felgyorsítani, mivel a lassuló piaci gazdaság most hat (kényszerrel) a külföldi befektetések és partnerek keresésére, melyben Kelet-Európa és elsődlegesen Magyarország lehet célpont. Nem véletlenül nyílt meg a Bank of China magyarországi központja.

VERSENYKÉPESSÉG: MAGYARORSZÁG 63. A WEF-LISTÁN

Nincs meglepetés: Magyarország a legújabb besorolásban is a 60. hely környékére került a World Economic Forum versenyképességi listáján, a tizenkét kritérium alapján számolt Global Competitiveness Index (GCI) alapján.



Az idei 63. hely kicsit rosszabb a tavalyinál. A múlt évi felmérésben Magyarország a 60. volt a 140 ország rangsorában. Az első helyen évek óta Svájc áll, amely a 2015-16-os felmérésben Szingapúr, az Egyesült Államokat, Németországot, Hollandiát, Japánt, Hongkongot, Finnországot, Svédországot és Nagy-Britanniát előzi meg az első tíz között.

A sorban Azerbajdzsán a 40., Kazahsztán a 42., Oroszország a 45., és a listán 58. Ruanda versenyképességben megelőzi az 59. Szlovéniát.

Magyarországon a Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Intézet végezte a felmérést. A felmérés eredményeit és főbb megállapításait részletező összefoglalójában a Kopint-Tárki rámutatott: az Európai Unió versenyképessége tovább romlott a 2014-es 4,74-es átlagpontszámról 4,63 pontra, nagyrészt a máltai, ciprusi és horvát visszaesés miatt. Pontszámokban a tagállamok közül a legtöbbet Csehország (4,53-ról 4,69-re) és Írország (4,98-ról 5,11-re) javított. Az EU két legfőbb versenytársával szembeni lemaradás továbbra is igen tetemes; a 28 tagállam átlagos pontszáma a 12 pillér közül csak egyben jobb, mint Japáné (makrogazdasági mutatók), és csak kettőben előzi meg az Egyesült Államokat (makrogazdasági mutatók és egészségügy

és alapoktatás). Mind a japán, mind az amerikai gazdaság innovációs képessége sokkal jobb, mint egy átlagos európai tagállamé. Az EU-ban csupán Finnország veszi fel innovációs képességben a versenyt mindkét versenytárral. Az európai gazdaság továbbra is inkább befelé nyitott, a külső piacok mérete elmarad Japánétól és az Egyesült Államokétól, ami nyilvánvalóan összefügg az innovációs potenciállal.

A 2004-ben, illetve az utána csatlakozott tagállamok csak egy versenyképességi pillérben érik el az EU28 átlagát, a makrogazdasági mutatók terén. A kelet-közép-európai országok makromutatói korábban is jobbak voltak mint a régi tagállamoké; a GDP-arányos államadósság jellemzően alacsonyabb a térségben, elsősorban a balti köztársaságoknak köszönhetően. Számos területen azonban jelentős a régió lemaradása, különösen az innovációs képesség, az üzleti komplexitás és az intézményi háttér terén.

Magyarország négy éve nem tud elmozdulni a 60. hely környékéről, ezzel a világ középmezőnyébe tartozik. Évek óta probléma a gyenge technológiai háttér és árupiaci hatékonyság, a pénzpiac alacsony fejlettsége, a gazdaságpolitika instabilitása, a korrupció, a bürokrácia és a magas

KOPINT-TÁRKI: NINCS ESÉLY GYORS FELZÁRKÓZÁSRA

A Kopint-Tárki gazdaságkutató szerint a magyar gazdaság valamivel lassabban fog nőni 2015-ben, mint korábban várták, 2016-ban viszont egy picivel jobban. Magyarországra lassú, fenntartható növekedés vár az intézmény szerint, a gyors felzárkózásra remény sincs. A költségvetési hiánycél tartható, az államadósság lassan csökken. A Kopint-Tárki 3 százalékra módosította idei növekedési előrejelzését a korábban prognosztizált 3,2 százalékról, míg jövőre a korábban közölnél árnyalatnyival magasabb, 2,5 százalékos bruttó hazai termék (GDP) emelkedéssel számol.

adóterhelés. Az alap-, közép- és felsőoktatás színvonala messze elmarad a világ élvonalától. Az ország nem tudja megtartani a képzett állampolgárokat, és a fejlettséghez képest nagyok a jövedelmi egyenlőtlenségek. Az alacsony kamatok ellenére nagy a nem teljesítő hitelek aránya, kockázati tőke befektetések pedig szinte alig léteznek.

Magyarország versenyelőnyei leginkább geopolitikai elhelyezkedéséből és a lakos-

ság viszonylagosan jó egészségügyi állapotából fakadnak. A legjobb versenyképességi pontszámokat az alacsony vámok és nem vám jellegű akadályok miatt kapta az ország, vagyis a versenyképességi előny egy jó része csupán abból fakad, hogy Magyarország az Európai Unió tagja. Emellett pozitívum, hogy a vállalkozások indítása jelentősen egyszerűbbé vált az utóbbi időben.

MTI

Felgyorsítaná a gazdaság motorjait Varga Mihály

VARGA: A NAGYVÁLLALATOK BIZAKODÓK

A nagyvállalatok túlnyomó része bizalmat szavazott a magyar reformintézkedéseknek, és méltányolják a kormány törekvéseit, emelte ki Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter a Figyelő Top 200 gáláján, Budapesten. A miniszter elmondta, hogy tavaly a külföldi és magyar tulajdonú cégek 5216 milliárd forint értékben hajtottak végre beruházást Magyarországon, ami 14 százalékos növekedés 2013-hoz képest. A kiegyensúlyozott gazdasági növekedéshez erős, versenyképes, modern szerkezetű iparra van szükség, ezért a kormány kiemelt figyelmet fordít az iparfejlesztésre, a termelő beruházások növelésére – mondta Varga Mihály.

Négy pontban foglalta össze a nemzetgazdasági miniszter, mit tehet a magyar kormány a gazdaságpolitikában a következő hetekben azért, hogy a magyar gazdasági növekedés az európai unió átlaga felett legyen a következő hónapokban is. Az uniós források gyorsabb lehívása mellett, felpörgetnék a hitelezést és ösztönöznék a beruházásokat, valamint rugalmasabbá tennék a munkaerőpiacot

Varga Mihály a Német–Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, valamint az Audi Hungária Motor Kft. által szervezett győri szakképzési konferencián tartott beszédében a gazdaságélénkítés első pontjaként a rendelkezésre álló magyar és uniós források igénybevétele felgyorsítását említette. A kormány annak érdekében, hogy minél hamarabb elérhetőek legyenek a 2014–2020-as költségvetési ciklus támogatásai, 2017 első feléig kiírják az összes – elsősorban kapacitásbővítés és foglalkoztatás területén megvalósuló – pályázatot, valamint felgyorsítják azok elbírálását is – jegyezte meg. Mint mondta, az utóbbi két évben a magyar GDP 3 százalékos feletti növekedése stagnáló hitelezési aktivitás mellett valósult meg, ami hosszú távon nem jó, ezért a második pillér a hitelezési aktivitás ösztönzésére fókuszál a következő hónapokban. Ezt segíti többek között, hogy 2016. január 1-től felére csökken a bankadó, 2017-ben pedig újabb csökkentés

várható. Varga Mihály reméli továbbá, hogy a jegybank mérlegeli a növekedési hitelprogram (nhp) kivezetésének eszközeit, mivel egy lassabb kivezetés hozzájárulna a hitelezési aktivitás növekedéséhez. Mindemellett szükség van a hitelezés előtt álló korlátok lebontására, megoldást kell találni arra, miként növelhetnék a bankok biztonságosan a hitelezést a kockázatosabb ágazatokban is. Ezzel ösztönöznék a beruházást is.

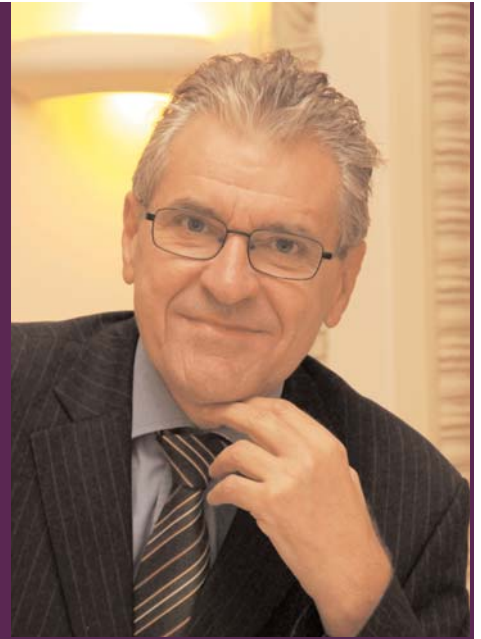
A gazdaságpolitikai ösztönző csomag fontos eleme a rugalmasabb munkaerőpiac kialakítása, melynek keretében áttekintik többek között, miként lehet tovább bővíteni a közfoglalkoztatás területén elért eredményeket, és rugalmasabbá tenni a közfoglalkoztatást az elsődleges munkaerőpiacra történő visszaintegrálás érdekében. Varga Mihály elmondta: Magyarország nagy eredményt ért el a segély helyett jövedelem biztosítása programmal, évente 150 ezer foglalkoztatott van közmunkaprogramokban, de ennek felülvizsgálatára van szükség.

A sajtóközlemény szerint a nemzetgazdasági miniszter beszámolt arról is, hogy a modern termelésbe bevonható, jól képzett és széles alaptudással rendelkező munkavállalók számának növelése érdekében a kormány úgy döntött, hogy olyan szakképzési rendszert alakítanak ki, amely alkalmas a gazdaság igényeinek megfelelő, a munkavállalóknak pedig elhelyezkedési lehetőséget adó szakoktatásra.

MGY

BÉR- ÉS MUNKAÜGYEK: GÁTOLHATJÁK A VERSENYKÉPESSÉGET

A folyamat közepén vagyunk, tehát a helyzet még rosszabb is lehet – fogalmazza meg véleményét a munkaerőhiányról Rolek Ferenc, az MGYOSZ alelnöke, aki a szervezetben munka világát érintő témáknak a szakmai felelőse.



Több évtizede ön a bér és munkaügyek szakmai felelőse az MGYOSZ-ban. Hogy látja, e szakmai területen ment a világ előre?

Rolek Ferenc: Azt nem tudom, hogy előre ment, vagy sem, de az biztos, hogy alaposan megváltozott. A rendszerváltás óta nemcsak a magyar gazdaság, társadalom alakult át, de a szükséges keretfeltételek is. Ezek körébe tartozik a bér- és munkaerő gazdálkodás is. Létrejött, majd sok évig működött az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), ahol három oldal – a kormány, a munkaadók és a munkavállalók – tárgyalt az adott év bérfejlesztési lehetőségeiről, majd végül egy bérajánlásban állapodott meg. Most a Verseny-szféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) keretében folyik a munkaügyi és bérekről szóló konzultáció. A Munkaadók és Gyáriparosok Szövetsége mind-egyiken aktívan részt vett, részt vesz, mivel fontosnak tartjuk, hogy a tagjaink véleményét, érdekeit hatékonyan képviseljük.

És sikerül ez az érdekképviselet?

Rolek: Általában igen. Az az igazság, hogy az utóbbi egy-két évben a kormány dominanciája érvényesül, de most is igyekszünk a hatékony érdekképviseletre.

Mit jelent ez a dominancia?

Rolek: Leginkább abban nyilvánul meg, hogy amennyiben a munkaadók és munkavállalók nem tudnak megállapodni, akkor „ítéletet hirdet”, vagyis központilag határozza meg például a minimálbért, vagy a béremelés mértékét, amit kötelező betartani. E gyakorlatból az is következik, hogy a szociális partnerek egy része inkább arra törekszik, hogy a kormányt befolyásolja, akár kulisszák mögötti lobbizással is, így van esélye álláspontja érvényesítésére. Ezzel viszont a munkaadók és munkavállalók közötti valódi alku, vita jelentősége csökken. Ezt sajnáljuk.

Az utóbbi időben egyre hangosabban szól a „vészharang”, hogy magyar gazdaság fejlődésének legfőbb akadálya a munkaerő-hiánya. Egyetért e megállapítással?

Rolek: Lényegében igen. A folyamat közepén vagyunk, tehát úgy látom, a helyzet még rosszabb is lehet. S ma már nemcsak a minőségi munkaerő hiányzik, hanem az egyszerű segéd-, vagy betanított munkás is. Iparáganként, régióként más a helyzet, de a hiány általános, legfeljebb az összetétele, a mértéke más. Idáig Magyarország tökevonzó képességében

VARGA MIHÁLY: MIGRÁNSOKKAL NEM LEHET KEZELNI A MUNKAERŐHIÁNYT

A magyar kormány nem hisz abban, hogy gazdasági bevándorlással lehetne kezelni az európai munkaerőpiac kihívásait – jelentette ki a nemzetgazdasági miniszter a budapesti Andrassy egyetemen tartott előadásában. Varga Mihály leszögezte: a migrációs helyzetet elsősorban a válság-övezetek stabilizálásával kell kezelni, Európának pedig elsősorban a saját 10 százalékos körüli munkanélküliségét kell enyhítenie azokkal, akik már itt vannak.

**HAY GROUP:
EMELKEDTEK
A REÁLKERESETEK**
Átlagosan 2,6 százalékkal
nőttek a bérek 2015-ben
– derült ki a Hay Group
független tanácsadó cég
legfrissebb bérpiaci fel-
méréséből, amelyben közel
500 vállalat vett részt.
Eszerint akkor is 2,3 száza-
lékkal emelkednek a reálke-
resetek az idén, ha 0,3 száza-
lékra felkúszik az infláció
üteme. A felmérés szerint
átrendeződött az ágazatok
hierarchiája is: folytatva a
többéves trendet, az ipari
vállalatok idén is átlag feletti
fizetésemelést adtak dolgo-
zóiknak, holott régebben
ezek a cégek a legfukarabb
vállalatok közé tartoztak.

nagyon fontos elem volt, hogy meg-
felelően képzett munkaerő kellő meny-
nyiségben áll rendelkezésre, ezért a
hiány a külföldi befektetések mértékét is
visszafogja. S mivel a fejlettebb piaci
országok és a magyar jövedelmek közöt-
ti különbség belátható időn belül nem
tűnhet el, az elszívó hatás megmarad,
azaz a magyar munkaerő egy része a
jövőben is külföldön keres és talál
munkát.

**Mi a megoldás? Vagy a cégek te-
hetetlenül szemlélik e folyamatot,
„majd csak lesz valahogy”-alapon?**

Rolek: Rövid távon nincs látványos meg-
oldás, csak a gondok enyhítésére töreked-
hetünk. Hosszú távon viszont az oktatás
erősítése, a társadalmi-kulturális értékrend
átalakulása, a gazdaság erősödése hozhat
magasabb béreket.

**Az MGYOSZ nemrégiben közzétett egy
javaslatot, melyben arra kéri a kor-
mányt, hogy „elégedjen meg a ver-
senyszféra munkával kapcsolatos ter-
heinek reálértéken történő szinten tar-
tásával. Mit várnak ettől a javaslatlót?**

Rolek: Ezzel a szabállyal egy pozitív visz-
szacskatolás indulhat be: a demográfiai
trendek, az elvándorlás és a beinduló gaz-
dasági növekedés által amúgy is jelent-
kező bérnyomás kezelésében a vállalatok
a várhatóan csökkenő közterhek miatt
rugalmasabbak lesznek, a vásárlóerő nő,
és az állam költségei keretek közé
szorul. Ez a szabály mindaddig érvényben
maradna, amíg a magyar adóék nem éri el
a visegrádi országok, esetleg az újonnan
csatlakozott EU-tagok átlagát. Most sokkal
magasabb. Másik javaslatunk az volt, hogy
a kormány csökkentse a közsférában dol-
gozók létszámát is, s dolgozzon ki egy ak-
ciótervet arra, hogy az így felszabaduló
állomány a versenyszférában helyezked-
jen el. Lehetséges, hogy ehhez képzések
is kellenek. Ugyanígy fontos lenne, hogy a
köz munkára fordított források egyre nö-
vekvő részét fordítsa a kormányzat a mo-
bilitás, és ezen belül is a relokáció (át-
költözés) és a hatékony képzés támoga-
tására. Ha mindez megvalósul, egy egész-
ségesen emelkedő reálbérszínvonal mel-
lett a munkaerőpiac megfelelő kínálata is
kialakulhat.

**Van olyan vállalat, amely nem vár a
kormányzati lépésre. Az Auchan nem-
régiben bejelentette, hogy 10 százalé-
kal emeli áruházi dolgozóinak bérét,
már most, október 1-től. Mit gondol,
ezzel olyan példát adott, amelyet kö-
vetnek a vállalatok?**

Rolek: Vállalatok tömegeinél nem járható
ez az út. A nagy béremeléshez fedezet
kell, s ez nincs meg a cégek többségénél.
Ha ennek ellenére beindul egy béremelési
hullám, az a versenyképesség csökkené-
séhez, s végső soron akár veszteséghez,
csődhöz vezethet. Ehhez jelentene segít-
séget egy kormányzati segítség a bérek-
hez kapcsolódó közterhek csökkentésé-
vel, vagy az MGYOSZ-javaslatban szereplő
reálszinttel. Fontos lenne a munkaerő-tar-
talék mozgósítása is, határon belül és kívül
is. Az lenne az egészséges, ha határon
belül kitermelné a társadalom a munkaerő-
utánpótlást: megváltozna a jelenlegi de-
mográfiai tendencia, és sokkal több
gyerek születne, a jelenlegi munkanél-
külieket képzéssel alkalmazhatóvá, foglal-
koztathatóvá tenné a kormányzat, s ami
még lényeges, ha a kivándorlás nem
tartós jelenség lenne, hanem ideiglenes,
vagyis tanulni mennének ki az emberek,
meg tapasztalatot szerezni, de később vis-
szajönnének.

**Jelenleg egy népvándorlásszerű hul-
lám indult el Európa felé. A menekültek
is potenciális külső munkaerő-tar-
talékot jelenthetnek?**

Rolek: Elvben igen. Ám fontos, hogy a
külföldi munkaerő társadalmilag is integrál-
ható legyen, ne csak gazdaságilag. Ebből a
szempontból én inkább az Európában
élőket tekinteném lehetséges munkaerő-
forrásnak. Nem csak a magyar anyanyel-
vűeket, de akár az ukránokat is. A lényeg
az, hogy nem lehet csak a gazdaság szem-
pontjait érvényesíteni, a társadalmi alka-
lmazkodás is lényeges a tartós, hatékony
megoldáshoz.

**Térjünk vissza a bérekhez. A Magyar
Szakszervezeti Szövetség (MaSzSz)
elnöke úgy nyilatkozott, hogy a bértár-
gyalásokra egy úgynevezett 4x9 elne-
vezésű javaslattal készülnek, amely
három évre szólna. A lényege, hogy
három éven keresztül 9 százalékkal**

emelkedne a minimálbér és a szakmunkás bérminimum, a negyedik kilences pedig az alacsony keresetűek esetében a 9 százalékos személyi jövedelemadó bevezetése. Mit szól hozzá?

Rolek: Most hallok először ezt a javaslatot, a VKF-nek még nincs kitűzött időpontja sem, így javaslatok sem születtek még a jövő évre vonatkozó bértárgyalásokhoz. Első, s nem megalapozott válaszom inkább egy kérdés: miért nem 4x10? Ez azt jelenthetné, hogy nőjön 10 százalékkal a vállalatok hatékonysága, meg a rendelkezésre álló képzett munkaerő, legyen ennyi a gazdasági növekedés, s akkor negyedik 10-esnek bejöhetne a béremelés. Álmodni szabad, de e pillanatban kevés a megvalósulás realitása.

Abban azonban kialakulhat a munkáltatók és a munkavállalók között az

egyetértés, hogy a MaSzSz is azt mondja: túl sok a béreken a közteher. Egy példát is idéz az elnökük: az elmúlt 5 évben mintegy 32 ezerrel nőtt a bruttó bér, amelyet a munkáltatóknak kellett kitermelniük, ám ebből a munkavállalók csak 8500 forintot kaptak meg. Vagyis közösen küzdhetnek az MGYOSZ-javaslat megvalósulásáért.

Rolek: A munkavállalói képviselőkkel sok vitánk van, de sokszor egyet is szoktunk érteni. Nekünk is az az érdekünk, hogy jól megfizetett, elégedett dolgozóink legyenek, nekik meg az, hogy stabil, versenyképes, fizetőképes munkahelyük. Ezt kell a napi működésben közös nevezőre hozni. Ebben a kormányzatnak is van teendője, például a közterhek mérséklésében, a képzésben, az oktatás átalakításában.

Volt idő, 2005-ben, amikor a szociális partnerek hosszabb távú, stratégiai

OKSZ: a bérterhek mérséklésével csökkenhet a munkaerőhiány

A kereskedelmi vállalkozások versenyképességének fenntartása érdekében az Országos Kereskedelmi Szövetség (OKSZ) a bérterhek csökkentését szorgalmazza, amellyel megítélésük szerint a munkaerőhiány is mérsékelhető.

Az év második negyedévében már 3 ezer betöltetlen álláshely volt a kereskedelemben, ahol a KSH adatai szerint 340 ezren dolgoztak. Az OKSZ elemzése szerint elsősorban a szakképzett munkaerő vált hiánycikké. Ugyan a nyilvántartott munkanélküliek közül 34 ezernek volt az utolsó munkahelye a kereskedelemben, az üres álláshelyeket a megfelelő szakképzettség hiányában velük nem lehet betölteni.

Az ágazatban nagy a fluktuáció, a nagyobb fizetés reményében cégről cég-

re vándorolnak az alkalmazottak – emlékeztet az OKSZ. A vállalkozások versenyképessége mindenképpen megsínyli a munkaerőhiányt, amely miatt romlik a termelékenység, lassabban halad a munka. Az OKSZ nyilvánvalónak nevezi, hogy a jelenlegi bérek mellett nem lesz több munkaerő. A béremelés viszont rontja a versenyképességet – jegyzi meg.

A versenyképesség megőrzése érdekében elengedhetetlennek tűnik a bérterhek mérséklése is, egy munkavállaló ugyanis a ráfordított összes bérköltségének csak a felét kapja kézhez, a másik fele a költségvetés bevétele.

Az OKSZ szerint a bérteher alacsonyabb aránya, az adócsökkentés első lépésben ugyan veszteség a költségvetésnek, de a béremelések és a munkaerőpiac tisztulása nyomán ez a bevételkiesés mérséklődik. A vállal-

kozások széles köre viszont e nélkül egyre kevésbé lesz képes a képzett munkaerő megtartására, a kiesők pótlására, ami sokkal nagyobb veszteségeket is okozhat.

Az OKSZ elébe megy annak az ellenérvnek, hogy a szépen növekvő kiskereskedelmi forgalom teret engedhetne a béremeléseknek is, és arra hívja fel a figyelmet, hogy a KSH mutatók kiugró növekedése jelentős részben az online pénztárgép rendszer piactisztító hatásának köszönhető – hiszen éppen ezért vezették be az online kasszarendszert. Jövőre pedig már visszafogottabb lesz a kiskereskedelem növekedése, a kereskedelmi kisvállalkozások nagy tömegének pedig kisebb a mozgástere a bérnegotációkban is.

MTI

A FIATALOK 43 SZÁZALÉKA MUNKANÉLKÜLI, VAGY SZEGÉNY

A fiatalok globális munkanélküliségi rátája továbbra is jelentősen meghaladja a válság előtti szintet a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint. Bár a ráta 13 százalékon stagnált 2012 és 2014 között, ez még mindig jóval meghaladja a válság előtti 11,7 százalékot – áll a tájékoztatásban. Annak ellenére magas marad ez a szint, hogy kevesebb a munkanélküli fiatal, mivel a fiatal foglalkoztatottak száma is csökken. Globálisan a fiatal munkaerő közel 43 százaléka vagy munkanélküli, vagy van ugyan munkája, de szegénységben él. Az ILO jelentése szerint – amely az Eurostat adatait idézi – Magyarországon 2008 és 2014 között 11,5-ről 13,6-ra nőtt a 15-24 éves fiatalok munkanélküliségi aránya a korosztályukban. A legmagasabb értéket 2013-ban mérték, ekkor 15,5 százalék volt a ráta Magyarországon.

bérmegállapodást kötöttek, ami 2006-ban lépett életbe. Ekkor vezették be a minimálbér mellé a magasabb összegű szakmunkás bérminimumot is. Elképzelhető most egy ilyen megállapodás?

Rolek: Nem. De csak a megszépítő messzeség láttathatja az akkori megállapodást sikeresnek. Nem volt az, 3 évre szólt, s a végén kudarccal zárult. Akkor úgy tűnt, három évre előre lehet látni a folyamatokat, lehet fix elemeket bevinni a vállalatok gazdálkodásába, de a válság közbeszólt. De a megállapodás akkor sem volt stratégiai nevezhető, egyszerűen csak nem egy évre szólt. Most, amikor minden bizonytalan, kiszámíthatatlan, fel sem merül annak lehetősége, hogy három évre előre megmondják a cégek, milyen bérfejlesztést vállalnak kötelezően. Ez alapvetően a gazdálkodás eredményességétől függ. Nem lenne jó attól elválasztani, mert abból nagy baj lenne.

Három éve változott meg a munka törvénykönyve, azóta már módosították is. Hogy látja, ez most kellő hatékonysággal szabályozza a munka világát, az ott zajló folyamatokat?

Rolek: Az új munka törvénykönyvének alkotói alapvetően arra törekedtek, hogy kelően rugalmas kereteket alkossanak, ami jól alkalmazható a gyorsan változó gazdasági folyamatoknál. Ez sikerült, a vállalatok nem panaszkodnak arra, hogy munkaügyi megkötöttségek miatt romlik ver-

senyképességük, vagy azért nem tudnak teljesíteni egy váratlan megrendelést, mert túl nagy lenne a kapcsolódó munkaügyi költség ára. Apró módosítások voltak, lesznek, ezt inkább hasznos, mint rossz. Az élet ugyanis felvethet olyan új jelenségeket, amelyeket a szabályoknak is követniük kell. Összességében azonban egy korszerű, jó felfogású munkaügyi szabályozás született.

Végezetül: mit változtatna még ezen a területen, azaz a bér- és munkaügyek világában?

Rolek: Fontosnak tartom, hogy folyamatos és érdemi a konzultáció legyen a kormány, a munkaadók és a munkavállalók között minden lényeges bér- és munkaügyet érintő témában. Ha a párbeszéd állandó, ha folyamatos a tájékoztatás, akkor nem érhet bennünket sem meglepetés a tárgyalóasztalnál. Tisztában kell lenni mind a három félnek, hogy a jobb életszínvonalhoz stabil, növekvő gazdaság, azaz jól működő vállalatok kellenek. Nem elhatározás kérdése, hogy mennyi legyen egy-egy évben a bérajánlás, hanem a gazdasági teljesítmény függvénye. Ebben a kormány közvetítő partner, de hatékonyan segítő társ is lehet. Az nem jó megoldás, ha a munkaadók és munkavállalók közötti bérvitát a realitások mellőzésével végül központilag határozzák meg. Fontos a megegyezés, az esetek jó részében ez létre is jön, ha minden fél figyelembe veszi a realitásokat. **MGY**



„A nagy béremeléshez fedezet kell, s ez nincs meg a cégek többségénél. Ha ennek ellenére beindul egy béremelési hullám, az a versenyképesség csökkenéséhez, s végső soron akár veszteséghez, csődhez vezethet. Ehhez jelentene megoldást egy kormányzati segítség a bérekhez kapcsolódó közterhek csökkentésével, vagy az MGYOSZ-javaslatban szereplő reálszinttel. Fontos lenne a munkaerő-tartalék mozgósítása is, határon belül és kívül is.”

MINÉL KISEBB EGY HAZAI CÉG, ANNÁL NAGYOBB A MUNKAVÁLLALÓK SZAVA

A száznál kevesebb főt foglalkoztató cégek nyitottak leginkább az innovatív megoldásokra, és a beosztottakat is sokkal inkább bevonják a döntéshozatalba – derül ki a Profession.hu cégvezetőket megszólalató kutatásából.



A vezető állásportál felmérése szerint méretükből adódóan a mikrovállalatoknál vannak legjobban bevonva a döntésekbe (65%) a beosztottak, ugyanez az arány a 100-nál több főt foglalkoztató cégeknél jóval alacsonyabb (37%). Megfigyelhető, hogy minél nagyobb egy vállalat, annál kevésbé vonják be a dolgozókat a főbb döntések meghozatalába.

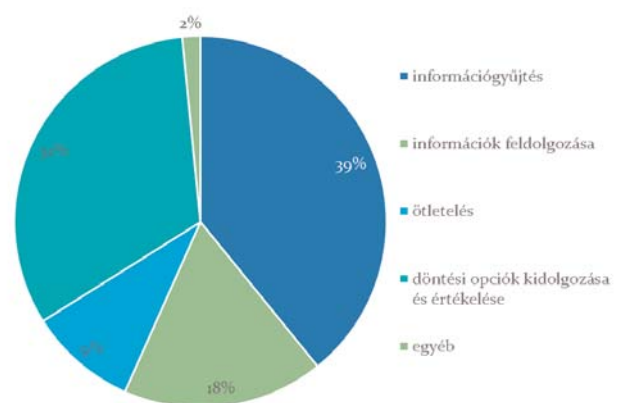
SZABÁLYOZOTTSÁG A döntési folyamatok szabályozottsága a legtöbb Magyarországon működő kkv esetében fontos tényező: leginkább a 100 fő feletti cégekre jellemző, hogy a döntéshozatali mechanizmus szabályozott keretek között zajlik (79%), de a kisebb méretű vállalatok többségénél is ezt az elvet figyelhetjük meg. A vállalatok kétharmadánál a vezető személye nagy hatással bír a döntés kimenetelére, a személyes tulajdonságok tehát igen sokat számítanak egy-egy elhatározás vagy irányvonal meghozatalakor.

„Minél kisebb egy vállalkozás, annál jellemzőbb, hogy a vezetők bevonják a kollégákat az új dolgozók kiválasztásába is. A kisvállalkozásoknál ugyanis az új munkavállaló vállalati kultúrába való illeszkedése az egyik legfontosabb szempont. Megfigyelhető trend, hogy a nagyvállalatoknál is egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a személyiség feltérképezésének a szakmaiság mellett” – mondta Sámson Dorottya, a Profession.hu munkaerő-piaci szakértője.

TERVEZHETŐSÉG A vállalatok többsége hajlandó újító megoldásokat alkalmazni, amíg azok hatása kiszámítható a cég számára. Elmondható, hogy a kiszámíthatóság a 100 fő feletti cégek számára kirívóan fontos, 81%-uk szerint ez az egyik legfontosabb döntéshozatali faktor. Az innovatív, kockázatvállaló szemlélet inkább a kisebb méretű – és emiatt rugalmasabban működő – vállalatokra jellemzőbb.

A pénzügyi feyegyelem cégmérettől függetlenül fontos a vállalatoknak, a mikrovállalatok azonban itt is némileg eltérnek az átlagtól – 42%-uk állította, hogy a döntéshez igazítják a költségvetést, és nem fordítva. Megalapozott döntések meghozatalához a vállalatok sok időt fektetnek az előzetes információ- és adatgyűjtésbe, ez a döntés meghozatalára fordított idő 39%-át teszi ki, ezt ráfordított időben a döntési opciók kidolgozásának (32%) és az információk értékelésének (18%) folyamata követi.

A döntéshozatal melyik fázisa veszi igénybe a legtöbb időt?



Fiatalok elvárásai: fontos a pénz, de fontosabb a jó munka

ÍGY KÉSZÜLT A FELMÉRÉS

Az online kérdőíves adatfelvétel 2015 tavaszán készült. A felmérésben részt vevő országok: Albánia, Csehország, Horvátország, Lengyelország, Litvánia, Magyarország, Szlovákia és Szlovénia. 2426 közép-európai hallgató és friss diplomás véleményét tartalmazza a felmérés. Csak a 18-26 év közötti megkérdezettek válaszait fogadták el, a válaszadók átlagéletkora 23,2 év, 66%-uk nő és 34%-uk férfi. A közép-európai válaszadók 64%-a üzleti, közgazdasági vagy menedzsmenttudományokat hallgat, vagy ezen a területen szerzett diplomát vagy oklevelet.

EZ A MAGYAR FELMÉRÉS

A kérdésekre 500 magyar válaszadó válaszolt. A magyar válaszadók átlagéletkora 22,7 év, 55%-uk nő és 45%-uk férfi. A válaszadók 64%-a üzleti, közgazdasági vagy menedzsmenttudományokat hallgat, vagy ezen a területen szerzett diplomát vagy oklevelet.

A diákok és a fiatal diplomás pályakezdekők véleményét munkaerő-piaci tapasztalataikról, hozzáállásukról és várakozásaikról készített közép-európai régiós felmérést a Deloitte. A magyar diákok válaszaiból az derült ki, hogy a kezdő fizetéseket a realitásoktól eltérően, még mindig túl magasra pozicionálják.

KOMPETENCIÁK A munkaadók részéről elvárt öt legfontosabb képesség a diákok szerint a logikus, analitikus gondolkodás, az új kompetenciák gyors elsajátítása, az önálló munkavégzés és döntéshozás, a csapatmunka, illetve a problémamegoldás. A fenti kompetenciák területén saját képességeiket a diákok magasra értékelik, és a vezetői karrierútra vágyók magabiztosabbak a szakértői karrierre vágyóknál. Általánosságban nem kritikusan a felsőoktatással szemben, mégsem érzik úgy, hogy jól felkészítenék őket a munka világára.

ÉRTÉKEK A munka kiválasztásánál még mindig a pénz az egyik legfontosabb tényező, de elvesztette első helyét. Sokkal fontosabb lett a hallgatók, friss diplomások számára, hogy érdekes és előremutató projekteken dolgozhassanak. Az első helyre sorolt tényezők megoszlása: érdekes, előremutató projektek (17,2%), vonzó fizetés (16,8%), a fejlődés lehetősége (13,6%), előrelépési lehetőségek (12%), a munka és magánélet egyensúlya (11,8%). A válaszadók átlagos bérigénye első munkahelyükön havi nettó 255 000 Ft. A megkérdezettek 82%-a elmondása szerint, akkor is dolgozna, ha nem lenne szüksége pénzre.

A legfontosabb személyes értékek a válaszadók számára a család (87%), egészség (81%) és barátok (53%), míg a szélesebb értelemben vett szociális értékek, mint a vallás, társadalom és nemzet háttérbe szorulnak.

KARRIERÚT A válaszadók 45%-a szakértői, míg 55%-a vezetői karrierpályát vizionál. A vezetői karrier utat választók kompetenciáikat, készségeiket tekintve sokkal magabiztosabbak, legfőképp ha a

delegációs és vezetői készségekről kérdeztük őket. A vezetői karrierpályára vágyók úgy gondolják, hogy ők gyorsabban tudnak állást találni, mint társaik, és kezdő fizetési igényüket is magasabbra helyezték szakértői pályára vágyó társaikkal szemben.

Az értékek szintén hasonlóan gondolkodnak, de megfigyelhető, hogy a vezetői karrierre vágyók értékrendszerében nagyobb szerepet töltenek be a jólét, gazdagság és hírnév, míg a szakértői pályát megcélzók őszinte, békés életre vágnak. A munkahelyükön hasonló tényezők motiválják őket, különbségként figyelhető meg, hogy míg a menedzseri pályára készülők a kihívások, a bizalom és a felelősség motiválják, addig a szakértői pályára vágyók inkább olyan feladatokra vágnak, amelyek szakmai fejlődési lehetőséget jelentenek, és mások számára is értéket képviselnek.

Míg a vezetői karrierre vágyók inkább nagyobb multinacionális cégnél szeretnének dolgozni, addig a szakértői pályára készülőknek ebben a tekintetben nincs ennyire megfigyelhető preferenciájuk.

MILYEN AZ IDEÁLIS VEZETŐ? Az ideális vezető a válaszadóknál 5-15 évvel idősebb, és tekintve hogy a megkérdezettek 18-25 év közöttiek voltak, nem idősebb 40 évesnél. Csak a válaszadók 2,5%-a szeretne 50 évnél idősebb vezetőt.

A válaszadók 65%-a számára nem lényeges szempont a vezető neme, de azok, akik számára ez mégis fontos, férfi főnökkel szeretnének együtt dolgozni.

A jó vezető öt legfontosabb tulajdonsága sorrendben: **1.** a szakmai felkészültség, **2.** döntéshozó képesség, **3.** inspiráló, **4.** stratégiai gondolkodó és **5.** demokratikus. A jó vezető öt legfontosabb prioritása sorrendben: **1.** biztosítja a vállalat jövőjét, **2.** biztosítja, hogy a cég értéket teremtsen az ügyfelei számára, **3.** biztosítja a munkavállalók számára a szakmai fejlődési lehetőségeket, **4.** növeli a termelékenységet és a hatékonyságot a szervezetben belül, és **5.** investál a vállalat növekedési és más üzleti terveinek elérésébe. **Deloitte**

MUNKAERŐ-PIACI KIHÍVÁSOK, MOST ÉS A JÖVŐBEN

„Kell egy csapat” – Minarik Ede, a *Régi idők focija* juthatott eszébe azoknak, akik részt vettek a GÉMOSZ–MGYOSZ közös humánpolitikai konferenciáján, ahol a munkaerő-gazdálkodás aktuális és stratégiai kérdései kerültek napirendre.



Kik dolgoznak majd a magyarországi vállalkozásokban évek múlva? Ki lesz 2020-ban a recepciós, autószerelő, szervizvezető? Hányan mennek addig nyugdíjba és hányan mennek még külföldre? Mi van, ha tényleg beindul a gazdaság és bővíteni kell a létszámot? Hogy kell majd bánni a fiatal munkavállalókkal, akik teljesen más motivációs eszközöket igényelnek, és egyáltalán, hogy lehet őket megtalálni a munkaerő piacon? Általánosabban megfogalmazva, hogyan fogjuk biztosítani magunknak a közgazdasági elméletekből ismert két termelési tényező közül a munkaerőt? Ezekre a kérdésekre egyidejűleg rövidtávú és stratégiai válaszokat kell adjunk, hogy működőképességünk megmaradjon és fejlődhessen.



A munkaerő-gazdálkodás fenti stratégiai és taktikai témái – oktatás és alkalmazás politika, munkaerőpótlás, fejlesztés, leépítés – köré szerveződött a Gépjármű Márkakereskedők Országos Szövetsége (GÉMOSZ) és a Munkaadók és Gyár-iparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) közös humánpolitikai konferenciája szeptember végén.

A közel 60 résztvevő számára politikai, jogi, gazdasági, és kifejezetten munkaerő-gazdálkodás szakmai előadások mu-

tatták be a jelenlegi állapotokat, és megoldásokat a következő évekre, évtizedekre.

Dr. Odrobina László, a Nemzetgazdasági Minisztérium szakképzésért és felnőttképzésért felelős helyettes államtitkára a 2016/2017-es oktatási évben induló duális szakképzési rendszert, az aktuális munkaerő piaci kihívásokat vázolta fel. Többek között a GÉMOSZ és az MGYOSZ szakbi-

zottságai által megfogalmazott javaslatok alapján sikerül újraindítani a szakképzéseket ún. Szakképzési Centrumokban.

Megkezdődik végre a szakoktatók képzési és pótlási rendszere és ismét lesznek szakközépiskolák és érettségi előtti szakképzést biztosító szakiskolák. A tanulók itt jelentős részben gyakorlati képzést kapnak, elsősorban a cégeknél eltöltött gyakorlati idő alatt. Ezek a szakpolitikai döntések középtávon adnak megoldást majd, vagyis az első képzési ciklust követően, a jelenlegi szűkülő munkaerő piaci kínálatban nem.

A helyettes államtitkár előadásában érintette a munkaerővel kapcsolatos jogi kérdéseket is, melyeket **dr. Pók László**, a Szecskay Ügyvédi Iroda partnere fejtett ki részletesebben. Felmerült, hogy a meglévő munkatársak elvándorlását lehet-e



Dr. Zántó Edina
Fáy András Közlekedésgépészeti,
Műszaki Szakközépiskola,
igazgató



Farkas Edit
Man at Work Kft.



Dr. Keller Anikó
Szecskay Ügyvédi Iroda

jogi eszközökkel korlátozni, lassítani? Néhány jelentős változás történt a munkajogban, melynek köszönhetően lehetőség van a cégektől kilépő munkatársak által okozott károk mérséklésére – például távolléti díj megfizetésén keresztül. Szintén hasznos elem a felmondás kizárása és a versenykorlátozó megállapodások megkötésének lehetősége, mellyel maximum kettő évre tudjuk a közvetlen versenytársaknál a munkatársaink elhelyezkedését befolyásolni. Az ügyvéd a tanulmányi szerződésekről is beszélt.

Dr. Wellmann György és **dr. Dezső Róbert**, szintén a Szecskay Ügyvédi Iroda munkatársai, e témákkal kapcsolatosan konkrét perjogi, eljárási tudni valókat, és a munkáltatói kedvezmények körét ismertették. Szó volt arról, milyen igényekkel élhetnek a munkáltatók a munkavállalókkal szemben, hogyan lehet ezekkel az igényekkel élni. Érdemes a munkáltatói kedvezményeket is kihasználni, melyek közül a 25 év alattiak foglalkoztatásánál igénybe vehető kedvezményeket érdemes most megemlíteni – ez az eszköz a cégek átlagéletkorának folyamatos csökkentéséhez ad lehetőséget.

Dr. Keller Anikó, a Szecskay Ügyvédi Iroda partnere előadásában más jellegű kérdéseket érintett. A Gazdasági Versenyhivatal egyik feladata a versenykorlátozó magatartás felderítése és szankcionálása. Amennyiben független vállalkozások versenykorlátozó magatartást tanúsítanak, úgy azt a GVH vizsgálja, vizsgálhatja. A versenykorlátozó magatartás megállapíthatóságának feltételeit, a GVH-vizsgálat – beleértve a helyszíni vizsgálatot is – menetét, és az ilyenkor szükséges vállalkozói teendőket ismerhették meg a résztvevők. A GÉMOSZ és az MGYOSZ által végzett érdekképviseleti munkában a tagok érdekében kiemelten fontos, hogy az érdekvédelem jogszerű legyen. A piaci erőfölénnyel való visszaélés és a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat – mint jogi fogalmak, nem csak az ügyfelek, hanem üzletfelek, beszállítók esetében is vizsgálható. Az autóiipar következő időszakában várható kihívások miatt ezekkel jó, ha tisztában vagyunk.

A Fáy András Közlekedésgépészeti, Műszaki Szakközépiskola igazgatója,

dr. Zántó Edina a jelenlegi képzési rendszer kettőségeiről és az új Szakképzési Centrumként végzendő munkájukról beszélt. A Budapesti Gépészeti Szakképzési Centrumba integrálódva 12 másik oktatási intézménnyel közösen több mint 6300 tanuló szakképzéséért felelnek. A Centrum erősen alul finanszírozottnak tűnik, a fejlesztésekre nincs elegendő forrás. A források hiányán túl a szakoktatók, tanárok hiányáról beszélt az igazgató asszony. A következő években a Szakképzési Centrumok támogatása – szakképzési helyekkel, eszközökkel – kiemelkedő feladat lesz, annak érdekében, hogy a 2016/2017-es évfolyamokban tanulóikat elkezdő tanulók néhány év múlva hozzá tudjanak járulni vállalkozások szakember állományának frissítéséhez, fejlesztéséhez. Addig, míg az új szakképzési rendszerből a munkaerőpiacra nem lépnek ezek a fiatal emberek, szükség van rövid távú megoldásra a munkaerő igények biztosítására. A munkaerő kölcsönző, közvetítő cégek több tízezres munkavállalói adatbázisain keresztül lehetőség van más területeken dolgozó, de megfelelő kompetenciával rendelkező munkaerő felkutatására.

A Man at Work Kft. munkaerő-kölcsönző cég közvetítési üzletágának vezetője, **Farkas Edit** izgalmas, videókkal, képanyagokkal színesítve a konkrét toborzási eszközöket ismertette mutatta be a lehetséges technikákat, eszközöket. Előadásából megismerhették a résztvevők a 1980-1990-2000-es években született fiatal munkaerő motivációs technikáit, illetve kiderült, hogy e korosztály hogyan található meg a munkaerőpiacon. Ezeket a fiatal munkavállalókat a hagyományos álláshirdetési formákkal és csatornákon keresztül nem lehet elérni, de szükség van rájuk a következő években, hogy a vállalkozások dinamikusak és fejlődőképesek maradjanak. Az előadások 360 fokok megközelítésből mutatták be a cégek rövid távú és a középtávú teendőit, lehetőségeit e téren. A nagy érdeklődés alapján is az derült ki, hogy ez akut probléma, a GÉMOSZ-tagok hasznos információhoz jutottak a rendezvényen.

Szilasi János,
GÉMOSZ elnökségi tag

A rendezvény képeiben



Gablini Gábor, a GÉMOSZ elnöke



Dr. Odrobina László helyettes államtitár



Orosz Csaba, az MGYOSZ alelnöke



Turizmus-vendéglátás: egyre súlyosabb a munkaerőhiány

Egyre súlyosabb a turizmusban és a vendéglátásban kialakult munkaerőhiány az érdekképviselők szerint, amelyek célzott megoldásokat, ágazati áfacsökkentést sürgettek egy szakmai konferencián. A Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) képviselői a képzési rendszer átalakítását, a belső kereslet élénkítését, és a költségek csökkentését emelték ki a lehetséges megoldások közül.

PIACI KÉNYSZER

A kivándorlást megállítani nem nagyon lehet, az eddigi próbálkozások pedig, mint a fiatalok hazacsábítása vagy a hallgatói szerződés bevezetése, eddig elég görgyösen működnek – mondta a konferencián Rolek Ferenc, az MGYOSZ alelnöke. Rövidebb távon nincs más megoldás, mint az, hogy a munkáltatók béreket emeljenek, ami nem is választás lesz már, inkább egy piaci kényszer. A kérdés az, hogy a vállalatok milyen terheit lehetne csökkenteni ahhoz, hogy béreket emeljenek. Erről az MGYOSZ-nak vannak javaslatai a kormányzat felé.

Gál Pál Zoltán, a Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ) elnöke a *Munkatársat keresünk* című munkaerő-piaci szakmai konferenciát megnyitó beszédében kiemelte: a turizmus-vendéglátásban kialakult munkaerőhiány esetenként már a szolgáltatás ellehetetlenüléséhez vezet. Elmondta, az ágazat hozzájárulása a GDP-hez 9 százalék, súlya nagyobb a mezőgazdaságnál, minden 11. munkahely itt létesül, miközben a mezőgazdasághoz képest mostoha gyerekeknek számít.

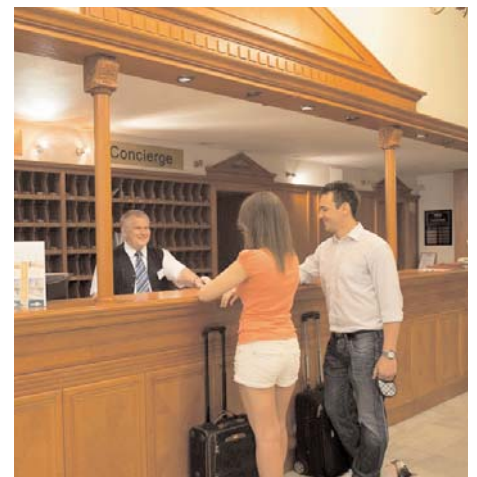
Az elnök a VIMOSZ, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), és a Turizmus-Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság által szervezett tanácskozáson kifejtette: a dolgozók jövedelme mindössze a magyarországi átlagbér 60-70 százaléka, sokan a minimálbérért dolgoznak, magas a fluktuáció. Az elvándorlás – aminek fő célországai Ausztria, Németország a három vagy többszörös bérkülönbség miatt – megállításához magasabb bért kell adni a dolgozóknak, amihez pedig az ágazat jövedelmezőségét kell javítani – mondta. Ebben a megoldást a VIMOSZ szerint egyrészt a 27 százalékos áfa csökkentése jelentené az uniós átlag 9 százalékára. Továbbiak közé sorolta a foglalkoztatás terheinek csökkentését, a szakképzés megújítását, és a szakma vonzóvá tételét a fiatalok számára.

A Vendéglátó és Turisztikai Szakszervezet azt javasolja, hogy a 27 százalékos tb-járulékból a vendéglátó cégeknek csak 13 százalékot kelljen befizetni, feltéve, hogy a megmaradó részt kötelezően fizetés-emelésre költik addig, amíg a vendéglátásban a bérek legalább akkorák lesznek, mint a magyar átlag.



Várnai Zsuzsanna, a szakszervezet ügyvezető elnöke szerint ez azért kell, mert bár megint pörög a turizmus, a bérek ebben a szektorban még mindig csak a

magyar átlag 60 százalékán állnak. A vendéglátásban ráadásul a dolgozók majdnem fele minimálbérrel dolgozik, így nem csoda, hogy aki teheti, az külföldön vagy máshol keres munkát.





Odrobina László, az NGM szakképzésért és felnőttképzésért felelős helyettes államtitkára szerint egész Európában problémát jelent a foglalkoztatás bővítése, a magyar munkaerőpiacon a munkanélküliség és munkaerőhiány egyszerre van jelen. Rámutatott: 2010 és 2014 között jelentősen, 11,6 százalékról 6,7 százalékra csökkent a munkanélküliség, és 54 százalékról 64 százalékra nőtt a foglalkoztatottság. Az ágazat az országos átlagnál jobb helyzetben van, a toborzási nehézségekkel küzdő cégek aránya az egészségügyben vagy a feldolgozóiparban a legrosszabb. A legkeresettebbnek a szakács, takarító, eladó vagy recepciós számít – sorolta.

Ugyanakkor van még teendő, egyebek mellett növelni kell a munkavállalási korú népesség aktivitását – mondta. A legnagyobb kihívásnak a képzelten, tartósan munkanélküli, munkatapasztalat nélküli vagy elavult szaktudással rendelkezők bevonását nevezte. Kiemelte: a szakképzési rendszer átalakítása lehet a megoldás a munkaerő-piaci problémára, a foglalkoztatottak létszámának az elmúlt években tapasztalt bővülése az ágazatban azt mutatja, hogy szükség van a szektorban további munkavállalók képzésére.

Ruszinkó Ádám turizmusért felelős helyettes államtitkár arról beszélt, hogy az ágazatban nagyjából 400 ezren dolgoznak, becslések szerint a főszezonban közel

félmillióan. Kormányzati cél, hogy a szakképzett munkaerő ne vándoroljon el. A belföldi turizmus jelentősége kiemelkedő: a vendégek 52 százalékát, a vendégéjszakák közel 49 százalékát adja, fontos bevételt, munkalehetőséget jelent a fővároson kívül. Szavai szerint a munkaerő megtartása érdekében az állam feladata a kereslet élénkítése, amivel az árak, majd azt követően a bérek is emelkedni tudnak. Erre szolgál a SZÉP-kártya, amivel idén szeptemberig 12 százalékkal többet, 65 milliárd forintot költöttek el. További megoldások közé sorolta a turisztikai kínálat fejlesztését döntően uniós forrásból, a kedvezőbb gazdálkodási környezet kialakítását, energiaárak csökkentését. Jelezte: a vendéglátóipari képzés reformjának keretében a tárca a szakmai szervezetekkel együttműködve új struktúrát alakított ki, folyamatban van az OKJ-módosítás, amiben egyebek között speciális szakképzéseket, mint diétás cukrász vagy élelmezésvezető vezetnek be.

Rolek Ferenc, az MGYOSZ alelnöke az áfacsökkentés szükségessége mellett fontosnak tartotta a vállalati terhek csökkentését, vagy azt, hogy a tb-járadék reálértékben ne növekedjen. Szintén úgy vélte, hogy az elvándorlás megállításához az oktatási rendszer az egyik kulcsterület, a megfelelő utánpótlás nevelésen vagy akár a hátrányos helyzetű rétegek integrálásán keresztül.

MTI



Rolek Ferenc,
MGYOSZ-alelnök

A rendezvény képeiben



Gál Pál Zoltán, a VIMOSZ elnöke



Dr. Ruzinkó Ádám helyettes államtitkár



Várnai Zsuzsanna ügyvezető elnök,
Vendéglátó és Turisztikai Szakszervezet



Dr. Odrobina László helyettes államtitkár

Szekszárdi MGYOSZ–MIGSZ közös konferencia

A Magyar Ingatlanszolgáltatók Szövetsége (MIGSZ) a Munkaadók és Gyáriparosok Szövetségével közösen konferenciát tartott a helyi ingatlanszolgáltatásról Szekszárdon a megújult Garay Élménypincészetben. A konferenciája házigazdái Szekszárd város önkormányzata és a Szekszárdi Vagyonkezelő Kft. voltak.

A konferenciát az önkormányzat gazdasági ügyekért felelős bizottságának elnöke, **Kóvári Kálmán** nyitotta meg. Elmondta, hogy Szekszárd harmincnégyezer lakosú megyeszékhely. A város gazdálkodása stabil, a működési költségek fedezésére nem kényszerül hitelt felvenni. A költségvetés tízmilliárdos, és ebből egy milliárd forintot tesz ki az iparüzési adóból származó bevétel. A városüzemeltetés költségvetése idén már elérte a 750 millió forintot. Az önkormányzat 2015 augusztusától visszavetette a távhőszolgáltatás biztosítását és ezt a Vagyonkezelő Kft. feladatává tette.

A megnyitó után **Bálint Zoltán**, a Szekszárdi Vagyonkezelő Kft. igazgatója elmondta, hogy míg 2010-ben még csak 550 millió forint, addig 2015-ben már közel 750 millió forint a bevételük, és ezt még év közben a távhőszolgáltatás átvétele jelentősen meg is fogja növelni. Természetesen a feladatok is megnövekedtek. Az európai uniós források felhasználásával komoly fejlesztéseket vitt véghez a város, amelyek főként az üzemeltetést és a sport célú beruházásokat érintették.

A város a meglévő helyi adottságokon alapuló szőlő- és borkultúrára is sokat áldozott, sikerült a helyi pincészeteket megerősíteni. Uniós forrásból újult meg a 750 m² alapterületen elhelyezkedő Garay Élménypincészet is. A város szívében a helyi szőlő- és bortermelés bemutatása mellett, komoly idegenforgalmi és vendéglátó ipari tevékenység is folyik.

Kávészünet után **Dzubay László**, az MGYOSZ környezetvédelmi igazgatója bemutatta a szervezet hazai és nemzetközi tevékenységét az alapítástól napjainkig. Következő napirendi pontként a megváltozott tűzvédelemről adott tájékoztatást a Rockwool Hungary Kft. igazgatója, **Lestyán Mária**. Majd a megváltozott építési és lakásügyi jogszabályokat mutatta be **dr. Bedő Katalin** ügyvéd. Eszerint az Új Polgári Törvénykönyv sokkal



szélesebb körben és felelősséggel ruházza fel a tervezőt, így a terv hibája miatt mindaddig érvényesíthetőek a jogok, amíg a terv alapján kivitelezett szolgáltatás tervhibával összefüggő hibás teljesítése miatti jogok gyakorolhatók. A konferencián **Bálint Zoltán** igazgató urat kitüntették az MGYOSZ oklevelével, társaságuk eredményes működtetése és tevékenységének elismerése okán.

Dr. Németh Miklós

Magyar Ingatlanszolgáltatók Szövetsége
főtitkára

HATÁROKON ÁTNYÚLÓ PROGRAMOKAT TÁMOGAT AZ EURÓPAI UNIÓ

Az Európai Bizottság az elmúlt egy hónapban több, határon átnyúló program támogatását fogadta el a 2014–2020 közötti időszakra vonatkozóan. Az alábbiakban hármat ismertetünk.



A SZLOVÁKIA–MAGYARORSZÁG PROGRAMBAN RÉSZTVEVŐ 13 RÉGIÓ:

Magyarországon:

- Budapest
- Pest megye
- Komárom-Esztergom megye
- Győr-Moson-Sopron megye
- Heves megye
- Borsod-Abaúj-Zemplén megye
- Szabolcs-Szatmár-Bereg megye
- Nógrád megye

Szlovákiában:

- Bratislavský kraj
- Savinjska
- Spodnjeposavska
- Zahodna Slovenija
- Košický kraj

MAGYARORSZÁG–SZLOVÁKIA

A 172 millió eurós – az Európai Regionális Fejlesztési Alapból (ERFA) származó 146 millió eurót is tartalmazó – összköltségvetéssel rendelkező program célja a foglalkoztatás fellendítése, a fenntartható turizmus ösztönzése, valamint a mobilitás fokozása új tömegközlekedési összeköttetések és beruházások által a magyar-szlovák határ menti régióban.

Corina Cretu, regionális politikáért felelős biztos a következőket nyilatkozta: „Nagy örömmre szolgál a magyar és a szlovák határ menti régiók érdekeit szolgáló program elfogadása, amely képessé teszi majd a két országot az együttműködés fokozására a növekedést serkentő legfőbb területeken, így például a turizmus és a fenntartható közlekedés terén.”

A program támogatást nyújt majd a közös természeti és kulturális örökség megőrzéséhez és előmozdításához, ideértve a közös vízgazdálkodás és a természeti kockázatok megelőzésének területét is. Központi elemet képez emellett a határokon átnyúló fenntartható idegenforgalmi tevékenység kidolgozása.

Az együttműködés célja, hogy a TEN-T hálózathoz való hozzáférés javításával és a környezetbarát regionális tömegközlekedési és logisztikai rendszerek ösztönzésével fokozzák az egyedülálló és integrált gazdasági térségként meghatározott régió belső összeköttetéseit.

A program emellett összpontosítani fog a munkavállalói mobilitás javítására, a határokon átnyúló munkaerőpiac integrációjára és a helyi gazdasági eszközökön és növekedési stratégiákon alapuló munkahelyteremtésre is. Végezetül, a program célja, hogy támogassa a közintézmények és az egymás szomszédságában élő közösségek közötti együttműködést.

A program várható hatásai a következők lesznek:

- a régiót felkereső látogatók számának növekedése 800 000-rel;
- a határátkelőhelyek közötti átlagos távolság csökkenése 22 km-ről 15 km-re;
- a határon átnyúló tömegközlekedést igénybe vevő utasok számának emelkedése 60 000-rel;
- a foglalkoztatási ráta növekedése a határ menti régiókban 63,2%-ról 65,2%-ra;
- fokozott, határokon átnyúló együttműködés a hatóságok és a helyi közösségek között.

MAGYARORSZÁG–SZLOVÉNIA

E program összértéke 18,6 millió euró, amelyből 14,8 millió az Európai Regionális Fejlesztési Alapból (ERFA) származik. A beruházások célja a két szlovén és két magyar régiót lefedő programterület természeti és kulturális örökségének megőrzése és népszerűsítése. A program a

fenntartható idegenforgalmi tevékenység fejlesztését támogatja, különösen a vidéki térségekben. A látóvalókat új kerékpáros és gyalogos útvonalakkal kötik össze, hogy a határon átnyúló turisztikai útvonalak jöjjenek létre.

A program ezen kívül támogatni fogja az állami és nem kormányzati szervezetek (NGO-k) közötti együttműködést az egészségügyi ellátás és a szociális szolgáltatások terén való közös megoldások kidolgozása érdekében.

Néhány a várt eredmények közül:

- a régiót felkereső turisták számának emelkedése az új, határokon átnyúló idegenforgalmi termékek és szolgáltatások kialakítása következtében;
- újonnan kialakított kerékpárutak és gyalogutak;
- közösen rendezett oktatási események a régió kulturális és természeti örökségéhez kapcsolódóan;
- a határ menti együttműködés bővülése intézményi szinten.

MAGYARORSZÁG–HORVÁTOR SZÁG

A 2014–2020 közötti időszakra vonatkozó, Magyarország és Horvátország közötti, határokon átnyúló együttműködési program 73,9 millió eurós teljes költségvetéséből – amelyből 60,8 millió eurót az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) biztosít – a két ország közötti gazdasági kapcsolatok erősítésére, valamint a határ menti régiók környezetének védelmére törekszik.

A program a helyi kv-kbe eszközölt beruházások révén támogatja majd a határ menti régió gazdasági fejlődését. Emellett segít fejleszteni a fenntartható idegenforgalmi tevékenységet azáltal, hogy létrehozza a kulturális és természeti erőforrások fokozottabb kiaknázásához szükséges alapvető infrastruktúrát. Az ökológiai sokféleség helyreállítása és fenntartása érdekében intézkedéseket irányoz elő a védett területek összehangoltabb és hatékonyabb irányításához.

A speciális helyi ismereteket tartalmazó tudásbázis kialakítása és egymás jobb megértése érdekében a program közös

oktatási és képzési szolgáltatásokat is támogatni fog.

A program a következő négy fő területre irányul:

- A kis- és középvállalkozások versenyképességének fokozása
- A természeti és kulturális értékek fenntartható hasznosításának előmozdítása
- A határokon átívelő együttműködés továbbfejlesztésének ösztönzése
- Beruházás oktatási programokba

A program várható eredményei a következők lesznek:

- A program által lefedett területen emelkedik az ipari és szolgáltatási ágazatok által teremtett egy főre jutó átlagos bruttó hozzáadott érték
- Évente 88 000-rel emelkedik a turisták által a területen eltöltött vendégéjszakák száma
- 179-ről 192-re emelkedik a kiválasztott speciális madárvédelmi területeken az „A: kiváló megőrzés” státuszú élőhelyek száma
- 29-ről 90-re emelkedik azon határ menti oktatási intézmények száma, amelyek közös tanfolyamokat, illetve a régióra vagy a szomszédos országra vonatkozó tartalmat ismertető tanfolyamokat kínálnak.

Együtt a megoldásért

Corina Cretu regionális politikáért felelős biztos a következőket nyilatkozta: „Ez a program közvetlenül a magyar és horvát határ menti régiókban élők javát szolgálja majd. A mi határokon átnyúló programjaink kézzelfoghatóan bizonyítják az EU hozzáadott értékét azáltal, hogy közösségeket kovácsolnak össze, és segítik őket abban, hogy együtt keressenek megoldást a közös problémákra. E határon átnyúló programnak köszönhetően a fokozottabb együttműködés számos előnnyel fog járni a magyar és horvát állampolgárok számára egyaránt, ez pedig mindenképp munkakialakításban, gazdasági növekedésben és javuló életkörülményekben fog kifejeződni.”

A SZLOVÉNIA-MAGYARORSZÁG PROGRAMBAN RÉSZT VEVŐ NÉGY RÉGIÓ:

Magyarországon:

- Zala megye
- Vas megye

Szlovéniában:

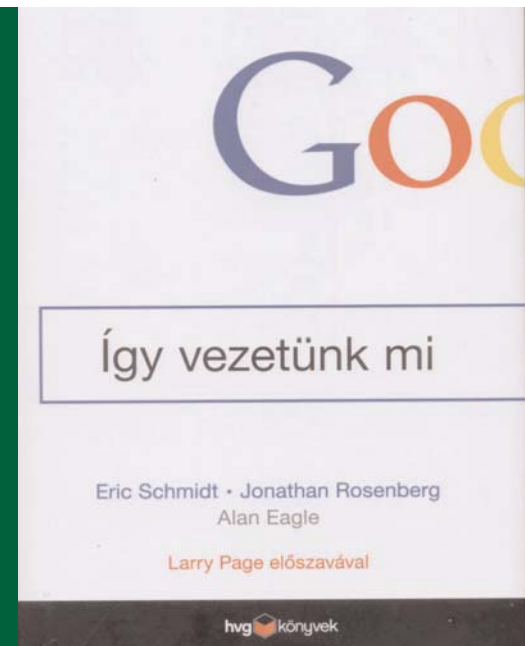
- Promurska régió
- Podravska régió

EZ AZ INTERREG PROGRAM

Az Interreg 2014–2020 közötti időszakra vonatkozó ötödik programozási időszakanak költségvetése 10,1 milliárd euró, amely a régiók és a területi, szociális és gazdasági partnerek között megvalósuló, több mint 100 együttműködési program között oszlik meg. Ez a költségvetés magában foglalja a tagállamok – más eszközökből (Előcsatlakozási Támogatási és Európai Szomszéd-sági Támogatási Eszköz) támogatott – uniós külső határmenti együttműködési programokban való részvételét célzó, ERFA-ból nyújtott hozzájárulást is.

ÍGY LETT SIKERES A GOOGLE

Ez a könyv azzal emelkedik ki hasonnemű társai közül, hogy valójában egy nyílt forráskódú know-how leírás. A hipersikeres világcég legfelső vezetői részletesen és – úgy érződik – teljes őszinteséggel beszámolnak arról, hogyan építették és kormányozták cégüket, s érték el vele mindazt, amit a Google sikere jelent.



A Google diadalmenetét beindító legnagyobb, minden más sikerükhöz is nélkülözhetetlen innováció maga a cég volt, annak minden hagyományos alapelveitől és megfontolástól célzatosan és mérészen elszakadó felépítésével, szervezeti és működési rendjével. Larry Page és Sergey Brin olyan extrém játszóteret hoztak létre maguknak és a munkatársaiknak az innovációikat megvalósító vállalként, amelyet elborzadva utasított volna el minden, akár a szakma legmodernebb szabályai szerint gondolkodó menedzsment szakértő. Még az ilyesmiben igazán edzett kockázati tőkés is alapfeltételnek ítélte, hogy az erre odavitt Eric Schmidt vezetői működése révén legalább valamelyes rendet kényszerítsen a cégre. A történet innen kezdve arról szól, hogy a Google sikerét a folyamatos innovációs munka adja, méghozzá úgy, hogy azt semmiképp sem szorítják a hagyományos ésszerűség keretei és korlátai közé, ehhez pedig kezdettől fogva teljesen új menedzsment- és szervezeti rendet kellett a vezetőknek kimunkálniuk. A Google második alapvető innovációjának minden bizonnyal az tekinthető, ami az „Így vezetünk mi” mögött áll.

Egy példa – idézet – erre a könyvből: A kockázati tőkés innovációs harcmódorokban finomodott gondolkodásában is benne van, hogy látni és ezzel ellenőrizni akarják, hogyan tervezik termőre fordítani a befektetéseiket, vagyis mi az erre szolgáló üzleti terv, s annak részeként milyen rendszer szerint rendelik hozzá a fejlesztésekhez a cég anyagi forrásait. Ez

ERIC SCHMIDT,
JONATHAN ROSENBERG
és ALAN EAGLE
LARRY PAGE
előszavával

Google Így vezetünk mi

HVG Könyvek, 2015

utóbbira a frissen felvett Jonathan Rosenberg készített a legmodernebb menedzsment felfogás szerinti javaslatot, amelyet Page első ránézésre kivágott. „Láttál már valaha olyan ütemtervet, amit a csapatnak sikerült túlteljesítenie?” – kérdezte. Hát... nem. „Előfordult már valaha, hogy egy csapat a tervben szereplőnél jobb terméket tett le az asztalra?” Megint csak nem. „Akkor mi értelme a tervnek? Csak visszafog minket. Kell, hogy legyen jobb megoldás. Csak menj, és beszélj a mérnökökkel!” Miközben Larryt hallgatta, Jonathan rádöbbsent, hogy a szóban forgó mérnökök nem hagyományos értelemben vett mérnökök. Zseniális kódolók és rendszertervezők voltak, ám alapos szakmai tudásukhoz sok esetben komoly üzleti érzék és egészséges kreativitás is társult. Az egyetem világából érkező Larry és Sergey pedig szokatlan szabadságot és hatalmat adott nekik. A hagyományos tervezési keretekre épülő irányítás náluk egyszerűen nem működött; igaz, hogy útmutatást nyújtott volna nekik, ugyanakkor korlátozta volna őket. „Miért tennél ilyet? – kérdezte Larry Jonathantól. – Ez nagy ostobaság lenne.”

Az egész kötet az érdekes és a siker elérését segítő megfontolások és tanulságok gazdag kincsestára. „És megismeritek az igazságot, és az igazság szabadokká tesz titeket.” (Ján. 8,32), de legalábbis többé-kevésbé megment a tudatlanságból elkövethető hibáktól.

Dr. Osman Péter